

Mitbestimmung

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

GEWERKSCHAFTEN · DGB startet Mitbestimmungsoffensive

SIEMENS · Arbeitnehmer stemmen sich gegen die Abwanderung von Hightech

MINDESTLOHN · Das angekündigte Gesetz zeigt bereits Wirkung

Betriebsratswahlen 2014

Wie Betriebsratsgründer blockiert werden
und was man dagegen tun könnte

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 30. April 2014: € 89,-

Danach: € 98,-

ISBN 978-3-7663-6320-6

**Neuauflage
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 Neuauflage 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

„Manche Arbeitgeber werden schon nervös,

wenn drei Beschäftigte zusammenstehen und dann noch das Wort Betriebsratswahl fällt“, sagt NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger im Interview. Sie sagt auch, dass in Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe Betriebsräte „massiv nicht erwünscht sind“, weil die Beschäftigten dann Dienstpläne hätten und nicht mehr einfach abrufbar seien. Kein Problem hat die NGG dagegen in der eher industriell geprägten Lebensmittelbranche. Dort gibt es Betriebsräte und funktionierende Arbeitsbeziehungen, wie sie in Deutschland als prägend gelten; wie auch die Mitbestimmung

gesellschaftlich weithin akzeptiert ist – das hohe Lob des Bundespräsidenten eingeschlossen.

Umso schäbiger erscheint es, wie einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einer Betriebsratsgründung ein garantiertes demokratisches Recht wahrnehmen wollen, einge-

schüchtern werden bis hin zur persönlichen Diffamierung: Damit der Arbeitgeber Herr im Haus bleibt und bloß keine Dynamik hin zu anständigeren Arbeitsbedingungen in Gang gesetzt wird.

Wie in diesem Umfeld Organizing- und Erschließungsprojekte der Gewerkschaften aktive Unterstützung bieten, davon berichten wir. Dringlich stellt sich aber auch die Frage, wie man die Betriebsratsgründer besser schützen und die Erosion der Mitbestimmung

stoppen kann. Denn fast 60 Prozent der Gewerkschaftssekretäre aus Handel, NGG und den Industriegewerkschaften sind Fälle bekannt, in denen Betriebsratsgründungen behindert werden, laut einer WSI-Befragung. Das ist keine Petitesse, zumal wenn man die wahre Zahl nicht kennt von all denen, die nach Missfallensbekundungen ihres Arbeitgebers davon lieber die Hände lassen.

Auch deshalb macht sich der DGB stark für eine Offenlegung dieser Behinderungen; und für mehr Schutz für Wahlvorstände und Betriebsratsgründer. Wohl wissend, dass das Thema für Gewerkschaften eine Gratwanderung ist. Denn öffentlich zu machen, mit welchen miesen Unterstellungen hier und dort gearbeitet wird, unterstützt von gewissen Anwälten, könnte durchaus potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten abschrecken.

Mut machen dagegen Ergebnisse aus der Böckler-Forschung, die den Karrierewegen (freigestellter) Betriebsräte nachgegangen ist. „Mir konnte nichts Besseres passieren“, sagt die heutige Beraterin Marion Dietrich im Rückblick auf ihre Betriebsratstätigkeit.

Interessante Lektüre wünscht

Cornelia Girndt

CORNELIA GIRNDT

cornelia-girndt@boeckler.de



Foto: Karsten Schöne



10



40

TITEL BETRIEBSRATSWAHLEN

10 Besuche in der Kampfzone

Wie agiert ver.di auf einer Betriebsrats-Gründungsversammlungen, was passiert, wenn H&M eine Wahl vor Gericht anfechtet? Von Max Kruse

15 Ätzende Methoden

Wie die Arbeitgeberseite mithilfe von Rechtsanwälten BR-Wahlen torpediert. Von Elmar Wigand

18 „Wir brauchen wirklich mehr Schutz“

NGG-Vorsitzende Rosenberger zu Übergriffen auf Betriebsratsgründer

22 Schritt für Schritt zur kollektiven Aktion

Wie die IG Metall Zulieferer um Leipzig organisiert. Von Boewe/Schulten

28 Gründungsmotive

Warum ergreifen Beschäftigte die Initiative für einen Betriebsrat? Von Ingrid Artus und Silke Röbenack

30 Auf den Druck vorbereiten

Blick auf die Erschließungsprojekte der IG BCE. Von Sigrid Thomsen

32 Freigestellt – und was kommt danach?

Karrierewege von ehemaligen Betriebsräten. Von Erhard Tietel, Simone Hocke. Von ihrem Wechsel berichten eine Personalprokuristin und eine BR-Beraterin.

37 Kein Betrieb ohne Betriebsrat

Der DGB startet eine Mitbestimmungsoffensive. Von Joachim Tornau

ARBEIT

40 Lernen für das Industrie-Comeback

Kleinunternehmer wollen die amerikanische Textilindustrie wiederbeleben. Von Stefan Scheytt

44 Hightech darf nicht abwandern

Wie Betriebsräte und IG-Metaller das Konzept „Siemens 2020“ im Konzern diskutieren. Von Michaela Namuth

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

73 VORSCHAU, IMPRESSUM

74 MEIN ARBEITSPLATZ

Jane Njeri Gachau,
Restaurantbesitzerin



AUS DER STIFTUNG

58 Zur Sache

Birgit Kraemer über Gewalt am Arbeitsplatz

10. Aufsichtsrats-Konferenz mit
Bundestagspräsident Lammert
Rohstoff-Tagung

63 Tipps & Termine

64 Böckler-Nachrichten

66 Die Integrationsforscherin

Altstipendiatin Anja Sticks forscht am Bundesamt für Migration. Von Stefan Scheytt

Mehr Schutz für Mitbestimmung

Seite 18



Ento: Peter Frischmuth

68 Buch & mehr

70 Website-Check



Foto: Sergey Dolzhenko/EPA

Ausgebrannt

Das Haus der Gewerkschaften, ein Sowjetbau auf dem Maidan, dem zentralen Platz in Kiew, ist in der Nacht vom 18. auf den 19. Januar ausgebrannt – am Morgen danach sieht man noch Flammen. Ursache war vermutlich ein Versuch der „Alpha“-Truppen, einer Spezialeinheit der ukrainischen Polizei, das symbolträchtige Gebäude vom Nachbarhaus aus zu erobern. Seit November war es von Regierungsgegnern besetzt und eine Zentrale der Opposition. Hier wurde ge-

kocht und geschlafen, geplant und ärztliche Notversorgung geleistet. Die Etagen wurden nach politischem Proporz verteilt und von sogenannten Kommandanten bewacht. Zur Besetzung und zur Kritik an den Gewerkschaften war es gekommen, weil diese als staatslastig gelten. Sie sind auf andere Standorte ausgewichen und können nur eingeschränkt arbeiten. Mittlerweile steht das Land am Rande eines Bürgerkrieges. Der Konflikt mit Russland eskaliert. ■

GESELLSCHAFTSRECHT

Deutscher Mittelstand nutzt SE

Von den 284 Europäischen Aktiengesellschaften (SE) mit realen Beschäftigten haben 135 ihren Sitz in Deutschland. Eine Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass sich viele Mittelständler dieser Rechtsform bedienen: Von den deutschen SE – bzw. von den Gesamtkonzernen (falls die SE zu einer Konzernstruktur gehört) beschäftigen in 51 Prozent weltweit weniger als 2000 Arbeitnehmer und 29 Prozent sogar weniger als 500 Arbeitnehmer. Nur wenige Unternehmen nutzen offenbar die SE, um die deutsche Mitbestimmung zu meiden. Vielmehr gelangen durch die SE Arbeitnehmer aus EU-Staaten in Aufsichtsräte, in denen es keine Unternehmensmitbestimmung gibt. Seit 2007 bietet zusätzlich das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) deutschen Arbeitnehmern eine Möglichkeit, in ausländische Verwaltungsräte zu kommen, auch wenn das Unternehmen nicht die Rechtsform der SE nutzt. Dies ist aktuell bei den Kreditversicherern Euler Hermes und bei Coface der Fall. ■

Neuer EBR setzt Arbeitgebern eine Frist

Der im Februar gewählte deutsche Vorsitzende des Eurobetriebsrates (EBR) beim finnischen Stahlkonzern Outokumpu, Ralf Heppenstiel, gibt der Arbeitgeberseite nicht mehr viel Zeit, ihre Investitionsversprechen für die von ThyssenKrupp übernommenen Nirosta-Standorte einzulösen. „Bis Ende März erwarte ich ein Angebot“, sagt Heppenstiel. Es geht im Kern um einen Betrag von 244 Millionen Euro. Das Versprechen, diesen Betrag zu investieren, ist im Tarifvertrag mit der IG Metall von 2012 festgeschrieben. Doch geflossen ist das Geld nie. Daran wird sich wohl so schnell nichts ändern, denn die Banken sind angesichts der angespannten Lage im weltweiten Stahlmarkt skeptisch bei der Vergabe von Investitionskrediten. „Dennoch schuldet Outokumpu uns das Geld“, sagt Heppenstiel. Nun soll die Summe in die Verhandlungsmasse



Foto: Uwe Niggemeier

Nirosta-Stranggussanlage in Bochum

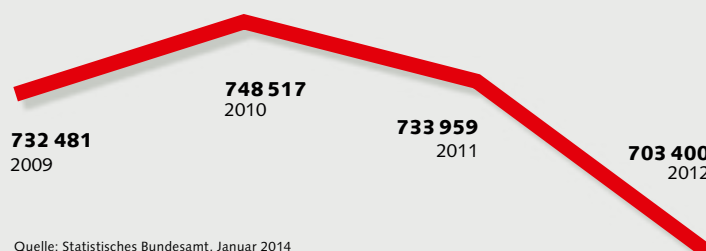
um Standorte und Belegschaftszahlen einfließen. Outokumpu will bis Ende 2016 in Deutschland 1300 Stellen abbauen. Davon entfallen 450 auf das Stahlwerk Bochum, dessen Schließung die Finnen zwar auf ungewisse Zeit verschoben, aber nicht aufgehoben haben. 850 Stellen sollen dazu in Krefeld, Benrath und Dillenburg wegfallen. Heppenstiel sieht allenfalls die Möglichkeit, Investition zu verschieben. „Als Zinsen für den Aufschub können wir uns den weiteren Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und weitere Standortgarantien vorstellen. Wir werden auf keinen Cent verzichten.“ Erst vergangenen Monat hatte Outokumpu angekündigt, ein Werk im schwedischen Langshyttan mit 170 Mitarbeitern dichtmachen zu wollen. Die deutschen Metaller sandten eine Solidarbekundung. Heppenstiel setzt nun auf europäischen Zusammenhalt. „Um unsere Forderung durchzusetzen, auf Massenentlassungen zu verzichten, brauchen wir einen Schulterschluss zwischen allen europäischen Standorten.“

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

703 400 junge Menschen haben 2012 eine berufliche Ausbildung im dualen System, in Berufsfachschulen oder im öffentlichen Dienst abgeschlossen. Das waren 30 000 weniger als ein Jahr zuvor und sogar 45 000 weniger als 2010.

ANHALTENDER AUSBILDUNGS-KNICK

Ausbildungsabsolventen (ohne Hochschulen)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2014

26,2 Mio. Menschen in der EU waren im Dezember 2013 ohne Arbeit. Während die Arbeitslosigkeit in der Staatengemeinschaft im Vorjahresvergleich leicht zurückging, stieg sie in der Eurozone (18 Staaten) weiter an.

EUROZONE BLEIBT IN DER KRISE

Arbeitslose im Dezember 2013 (Veränderung zum Vorjahr in Klammern)



Quelle: Eurostat, Januar 2014

61% der Haushalte mit Kindern verfügen über mindestens eine Videospielkonsole. Damit sind Playstation, Xbox und Co. in den vergangenen fünf Jahren zur Standardausstattung in deutschen Wohn- und Kinderzimmern geworden.

KAUM KINDERZIMMER OHNE KONSOLE

Anteil der Haushalte mit minderjährigen Kindern und Spielkonsole (z.B. Playstation)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2014

Landesdatenschutzbehörde ermittelt weiter

Die Ermittlungen der Landesdatenschutzbehörde beim Autowaschstraßen-Betreiber Mr. Wash dauern an. „Wir haben bislang keine versteckte Kamera gefunden“, sagt ein Sprecher der Behörde. „Aber das heißt nicht, dass es keine gibt.“ Man habe bei Mr. Wash verschiedenste Dinge festgestellt. Die Datenschutzbehörde war aktiv geworden, nachdem das Nachrichtenmagazin „Stern“ im Februar berichtet hatte, Mr. Wash würde die Mitarbeiter seiner Filialen mithilfe von „über 100 Webcams“ von zentraler Stelle aus überwachen – auch Pausenräume. Außerdem hatte die Behörde einen Hinweis erhalten. „Man geht solchen Hinweisen nur nach, wenn man fühlen kann, dass etwas dran ist“, sagt der Sprecher.

Das Unternehmen bestreitet die „Stern“-Vorwürfe. Es gebe offen sichtbare Kameras an Waschstraßen und Ölwechselstationen, um Fahrzeugtausch rechtzeitig zu bemerken oder Kunden eine Videoübertragung anzubieten. Aufzeichnungen gebe es keine. Eine versteckte Überwachung wäre ein schwerwiegender Verstoß gegen den Arbeitnehmerdatenschutz. Dass am Ende der Ermittlungen ein Spitzel-Skandal stehen könnte, hält der zuständige ver.di-Sekretär Markus Neuhaus für möglich. Denn es hat schon andere Unregelmäßigkeiten gegeben. „Mr. Wash zahlt Dumpinglöhne“, sagt Neuhaus. Zudem seien bereits vor Jahren einige Angestellte bis zu 15 Stunden täglich im Einsatz gewesen, bekamen aber nur sieben Stunden bezahlt, weil sie auf Kundschaft warten mussten. Die Gewerkschaft ver.di kann den Beschäftigten bei Mr. Wash aber nur bedingt helfen. Der Organisationsgrad ist gering. „Die Mitarbeiter dort kennen ihre Rechte schlecht und haben Angst vor Repressalien durch den Arbeitgeber“, sagt Neuhaus. ■



Mr.-Wash-Station in Köln

Lohndumping bei Falck

Lohneinbußen von über zehn Prozent haben Rettungssanitäter zu befürchten, wenn sie von einem öffentlichen Träger wie dem Roten Kreuz zum Privatanbieter Falck übergehen. Der dänische Konzern hat bereits vor Jahren den deutschen Markt ins Visier genommen und gewinnt zunehmend Ausschreibungen. Wegen der niedrigen Löhne kann er meist billiger anbieten als die eingesessenen Organisationen. Das geht zulasten der Arbeitnehmer. „Falck zahlt Dumpinglöhne“, sagt Jan von Hagen, in NRW bei ver.di für das Rettungswesen zuständig. Seit April 2013 ist Falck auch in Gelsenkirchen unterwegs und entlohnt seine Rettungsassistenten mit nur rund 1900 Euro, was Falck-Chef Klaus Runggaldier als „marktüblich“ bezeichnet. Bei den Rettungssanitätern sind es sogar nur 1700 Euro, obwohl tarifgebundene Rettungsdienste 2077 Euro Einstiegsgehalt zahlen. Auch eine betriebliche Altersvorsorge bietet Falck seinen Angestellten nicht, und die wöchentliche Arbeitszeit ist mit 48 Stunden auf das maximal Zulässige ausgedehnt. Die Mitarbeiter sind mit ihrer Geduld am Ende. „Die Falck-Beschäftigten beginnen, sich in ver.di zu organisieren“, sagt von Hagen. ver.di will nun möglichst viele Betriebsräte installieren, um den Belegschaften Rückendeckung zu geben. „Denn einen Tarifvertrag werden wir am Ende nur mit Streikdrohung bekommen“, sagt von Hagen. ■

Managementfehler kosten Jobs

Noch ist nichts entschieden bei Bosch Rexroth. „Wir geben nicht auf und verhandeln weiter über den Erhalt des Aggregatebaus in Lohr“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Bosch Rexroth, Thomas Nischalke. Bosch hatte Ende 2013 angekündigt, den Aggregatebau in Lohr zu schließen und auf die Standorte Chemnitz und Brünn, Tschechien, zu verlagern. Seither geht bei den Beschäftigten die Angst um. Jetzt prüft Bosch Rexroth die Rentabilität aller Abteilungen. Bis Ende 2014 sollen in Nürnberg, Elchingen und Witten 270 Stellen wegfallen. An allen Standorten stricken die Arbeitnehmer nun an Konzepten zum Erhalt der Arbeitsplätze. „Bosch hat das Unternehmen vor Jahren aufgebläht, kann aber die selbst gesteckten Umsatzziele nicht erreichen. Dies wird nun auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen“, sagt Nischalke.

Die IG Metall sieht einen Paradigmenwechsel bei Bosch. Das Unternehmen streicht nicht nur Stellen, es hält auch Zusagen aus dem „Zukunftsvertrag“ zwischen Geschäftsleitung, IG Metall und Betriebsrat nicht ein. Weder Investitionen über 180 Millionen Euro für einen Getriebefertigungsneubau flossen, noch wurden 360 unbefristete Mitarbeiter eingestellt. Die IG Metall hat nun eine Stelle zur Koordinierung der Aktionen an den Standorten eingerichtet. ■

Braucht Frankreich Hollandes Schwenk zu einer Angebotspolitik?



ISABELLE BOURGEOIS ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Deutschlandexpertin am Institut CIRAC in Cergy-Pontoise bei Paris.

„Ja! Aber ein Wort reicht nicht, um den ‚Verlust wirtschaftlicher Dynamik, die Erstarrung der Gesellschaft, eine unglaubliche mentale Depression‘ zu beheben, wie es Roman Herzog in seiner berühmten ‚Ruck-Rede‘ beschrieb. Der deutschen Lähmung 1997 gleicht Frankreichs Krise heute: Regulierungswut und Misstrauen den Kräften des freien Marktes gegenüber ersticken im Keim Eigeninitiative und -verantwortung. Die Politik gibt der steigenden Nachfrage der Wähler nach Umverteilung nach. Sie versucht verzweifelt, mit Maßnahmen zur Besitzstandswahrung ihrer Verunsicherung in einer globalen Welt entgegenzutreten. Jahrzehntelange Nachfragepolitik nährt die Realitätsflucht der Politik. Das Ergebnis: Frankreich lebt über seine Verhältnisse. Die Staatsschuldenkrise im Euroraum lässt nun Zusammenhänge der Volkswirtschaft erahnen. Nicht der Staat, sondern die Unternehmen – die Menschen – erarbeiten Wachstum, Beschäftigung und damit die Grundlage für soziale Sicherheit. Doch noch muss erst die Politik neue Rahmenbedingungen setzen und die Wirtschaft neues Selbstvertrauen schöpfen, müssen erst die Sozialpartner Verantwortung übernehmen und die Menschen an die Zukunft glauben. Ohne solch einen ‚Ruck‘ bleibt Hollandes ‚Schwenk‘ politische Rhetorik.“



Fotos: privat

GUILLAUME DUVAL ist Buchautor und Chefredakteur des Magazins „Alternatives Economiques“ in Paris.

„Nein. Frankreich braucht viele Reformen, aber nicht solche, die François Hollande vorhat. Bis jetzt hatte das Land die Eurokrise besser überstanden als alle anderen Länder der Eurozone außer Deutschland. Die französischen Arbeitskosten sind stabil geblieben. Deswegen konnte sich die Binnennachfrage halten, was dem gesamten Euroraum sehr geholfen hat. Der Wettlauf um niedrigere Arbeitskosten und Sozialstandards, der in den Krisenländern stattfindet, hat Frankreich aber ins Ungleichgewicht gebracht: Exportmärkte sind weggefallen, Industriepreise sind gesunken. Deswegen haben sich Exportdefizite vergrößert und sind Unternehmensprofite geschrumpft. Die harte Austeritätspolitik der letzten Jahre hat die französische Wirtschaft lahmgelegt. Selber an dem ‚Wettlauf nach unten‘ teilzunehmen wird weder die Probleme Frankreichs noch der Eurozone lösen. Im Gegenteil: Die Binnennachfrage wird weiter verringert, und die Reduzierung der öffentlichen Ausgaben wird die unbedingt notwendigen Reformen in der Organisation des französischen Staates und seiner Effizienz eher erschweren. Das wird die französische Gesellschaft noch mehr zerreißen und die antieuropäischen Tendenzen stärken.“ ■

1
EURO

EuroShop

EuroShop

EuroShop

Wir suchen ab sofort engagierte
Verkäufer und Verkäuferinnen

**Verkäufer (m/w)
auf 400 €-Basis**

Wenn Sie Spaß haben,
in einem angenehmen Team
mit moderner Kleidung zu arbeiten
und bereit sind, richtig anzupacken,
dann freuen wir uns auf
Ihre Bewerbungsunterlagen.

Siehe unten die Ihre Bewerbungsunterlagen
sollte bei uns liegen.

Stellenbesetzung: 2 bis 3
Arbeitsplätze (m/w) in
jedem Geschäft

EuroShop

Wir suchen ab sofort engagierte
Verkäufer und Verkäuferinnen

Verkäufer (m/w)

☐ Vollzeit

☒ Teilzeit

Stellenbesetzung: 2 bis 3
Arbeitsplätze (m/w) in
jedem Geschäft

Wenn Sie Spaß haben,
in einem angenehmen Team
mit moderner Kleidung zu arbeiten
und bereit sind, richtig anzupacken,
dann freuen wir uns auf
Ihre Bewerbungsunterlagen.

Stellenbesetzung: 2 bis 3
Arbeitsplätze (m/w) in
jedem Geschäft

EuroShop

Wir suchen ab sofort engagierte
Verkäufer und Verkäuferinnen

Verkäufer

☒ Vollzeit

☐ Teilzeit

Stellenbesetzung: 2 bis 3
Arbeitsplätze (m/w) in
jedem Geschäft

Wenn Sie Spaß haben,
in einem angenehmen Team
mit moderner Kleidung zu arbeiten
und bereit sind, richtig anzupacken,
dann freuen wir uns auf
Ihre Bewerbungsunterlagen.

Stellenbesetzung: 2 bis 3
Arbeitsplätze (m/w) in
jedem Geschäft

JED





Besuche in der Kampfzone

EINZELHANDEL „Es gibt unzählige Möglichkeiten, das Recht auf einen Betriebsrat zu hintertreiben“, sagt ver.di-Sekretär Peter König, der im Handel über 100 BR-Gründungen begleitet hat. Der Ruf nach Verbindlichkeit von Betriebsratswahlen wird lauter.

Von **MAX KRUSE**, Journalist in Dortmund

Kollegen sagen über ihn, er sei ein Kämpfertyp, und so überrascht nicht, dass Peter König auch an diesem Vormittag, dessen Verlauf ziemlich unangenehm werden könnte, nur einmal tief durchatmet und sich dann voller Tatendrang, aber „ganz entspannt“ ins Getümmel stürzt. Peter König, 48, Gewerkschaftssekretär bei ver.di, gelernter Einzelhandelskaufmann und ehemaliger Betriebsrat, steht im Pausenraum der Firma Formin in Dettelbach bei Würzburg, er ist umringt von mehr als 200 Menschen in dicken Jacken, Kapuzenpullis und schweren Arbeitsschuhen, viele müssen stehen, manche schauen vom Treppenhaus aus in den überfüllten Raum, in dem es stickig ist von den vielen Menschen; Spannung liegt in der Luft, und Peter König, der in den vergangenen zwei Jahrzehnten schon an die 100 Betriebsratsgründungen mitinitiiert und begleitet hat, ist darauf gefasst, dass sie sich jederzeit entladen kann.

Seit Jahren beschäftigt sich Peter König mit der Firma Schum, die Ein-Euro-Läden betreibt – bundesweit mehr als 200 –, und vor allem mit Schums Logistiktochter Formin, deren Mitarbeiter in einem Zentrallager in Dettelbach die Billigstartikel kommissionieren. Peter König hat von Formin-Mitarbeitern endlose Klagen gehört ►

► über willkürlich angeordnete Samstags- und Mehrarbeit, über rüde Umgangsformen der Chefs und verweigerte Arbeitszeugnisse, über nicht nachvollziehbare Unterschiede beim Stundenlohn, über fadenscheinige Abmahnungen und familienfeindliche Urlaubsplanungen. „Und dafür gehen dann viele Mitarbeiter mit nur 1500, 1600 Euro nach Hause – brutto“, sagt König kopfschüttelnd. Zwar gibt es beim Mutterunternehmen Schum einen Betriebsrat, doch der, weiß der Gewerkschafter, sei „ein Betriebsrat auf dem Papier“, der gewählt wurde, nachdem mehrere Kandidaten „unter dem Druck von Einzelgesprächen mit den Chefs ihre Kandidatur wieder zurückgezogen hatten“. Bei der Logistiktochter Formin rechnet König deshalb mit heftigem Widerstand gegen den Wunsch vieler Mitarbeiter nach einer Interessenvertretung. Um dem inhabergeführten Unternehmen dafür nicht allzu viel Zeit zu lassen, hat Peter König der Firmenleitung abgerungen, innerhalb weniger Tage eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands abhalten zu können – in der Firma.

ES KNISTERT, KNALLT ABER NICHT_ Dort steht er Ende Januar im überfüllten, stickigen Pausenraum, in der Hand das Mikro seiner tragbaren Verstärkeranlage, und erklärt mit fränkisch rollendem R die wichtigsten Details einer Betriebsratswahl. Peter König, schlank, blaugüne Augen, erinnert im Aussehen an SPD-Fraktionschef Oppermann, er hat auch dieses Lächeln um die Mundwinkel, das selbst dann nicht verschwindet, wenn er Tacheles redet. „Der fünfwöchige Streik 2013 im Edeka-Lager und noch ein paar andere Arbeitskämpfe hier in der Region – das war ich“, so stellt sich König den Formin-Arbeitern und dem anwesenden Geschäftsführer vor und erinnert wie beiläufig daran, dass die Behinderung von Betriebsratswahlen laut § 119 BetrVG eine Straftat ist. Um voranzukommen, müsse man dorthin gehen, wo es wehtut, lautet Königs Credo; sein Auto hat er am Morgen kurzerhand auf dem ausgeschilderten Chef-Parkplatz abgestellt.

Die Versammlung ist für König eine Gratwanderung. Einige Logistikmitarbeiter im Raum weiß er auf seiner Seite, und von vielen kann er annehmen, dass sie ähnlich frustriert sind über die Arbeitsbedingungen. Aber wie verhalten sich die Wortführer der Betriebsratsgegner, die Teamchefs, der Geschäftsführer? Peter König hat in solchen Situationen schon Tumulte erlebt, Beschimpfungen ertragen, ein Betriebsratsgegner bei OBI drohte mal, ihn aus



Fotos: Stefan Scheytt

VER.DI-SEKRETÄR KÖNIG ERLÄUTERT IM PAUSENRAUM DER EIN-EURO-LOGISTIKTOCHTER FORMIN DETAILS EINER BETRIEBSRATSWAHL: Behinderung ist eine Straftat

dem Fenster zu schmeißen. An diesem Vormittag stellen sie nur Fragen, die unterschwellig Ablehnung signalisieren: Ob ein Betriebsrat keine Konfrontation aufbaue, die letztlich nur Opfer zurücklasse? Ob denn die von mutmaßlichen Gewerkschaftsfreunden bei Formin verbreitete Behauptung stimme, ein Betriebsrat könne die Löhne auf 1800 Euro erhöhen? Und ob ein Betriebsrat nicht der Anfang vom Ende sei, „so wie bei Schlecker“? Es knistert im Pausenraum, aber es knallt nicht. Peter König hält kühl und knapp dagegen, und bevor er den Geschäftsführer wegen des anstehenden Wahlgangs freundlich hinauskomplimentiert, sagt der: „Wir wollen keine Konfrontation mit der Gewerkschaft, es wird einen Betriebsrat bei Formin geben, lassen Sie es uns gemeinsam anpacken.“ Aber meint er es so, wie er es sagt? Und welche Art von Betriebsrat stellt er sich vor?

PROBLEMFALL HANDEL Ein Fazit der 2012 durchgeführten Befragung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung lautet: Verhinderungsstrategien gegen die Gründung von Betriebsräten sind „deutlich mehr als eine Fußnote“ in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern; besonders betroffen seien kleine und mittelgroße sowie inhabergeführte Unternehmen und als Branche der Handel. Wobei auch im Handel die geläufigste Obstruktionstaktik, die Einschüchterung von Kandidaten, überdurchschnittlich oft zu beobachten sei, ebenso das „Herauskaufen“ von Kandidaten, indem Vorteile versprochen werden für zurückgezogene Kandidaturen. „So müssen Arbeitgeber im Einzelhandel so lange nicht auf direkt konfrontative Maßnahmen wie die Kündigung von Kandidaten und Wahlvorstandsmitgliedern zurückgreifen, wie sie ihr Ziel bereits durch Einschüchterung oder die Gewährung von Vergünstigungen erreichen“, schreiben die WSI-Wissenschaftler Martin Behrens und Heiner Dribbusch.

Die kleinen Einheiten im Einzelhandel seien ein „strukturelles Hemmnis“, bestätigt Bernhard Franke, Landesfachbereichsleiter Handel bei ver.di in Baden-Württemberg. Wenn es nicht gelinge – wie mit einigen großen Lebensmittelketten wie Rewe, Edeka oder Netto –, Tarifverträge abzuschließen, die gemeinsame Betriebsräte für mehrere Filialen ermöglichen, blieben die Filialen mitbestimmungsfeindlicher Unternehmen wie Lidl, Media Markt oder Drogerie Müller weitgehend betriebsrats- und gewerkschaftsfreie Zonen. „Das Betriebsverfassungsgesetz passt immer weniger auf den heutigen Einzelhandel“, meint Franke. „Ein Kaufhaus ist heute kein Einzelhandelsunternehmen mehr, sondern ein Einzelhandelsveranstalter, bei dem viele rechtlich selbstständige Einheiten verschiedene Teilflächen bewirtschaften. Betriebliche Interessenvertretung wird da immer schwieriger.“

Es sei deshalb angezeigt, das Instrument des Gemeinschaftsbetriebsrats gesetzlich zu schärfen und an die Entwicklung der Handelslandschaft anzupassen, so wie es vor einigen Jahren gesetzlich ermöglicht wurde, dass der Gesamtbetriebsrat eines Konzerns Betriebsratswahlen in untergeordneten Einheiten einleiten kann. „Dann müssen sich die Beschäftigten vor Ort nicht so stark exponieren und damit angreifbar machen.“

Eine noch stärkere Steuerungswirkung freilich hätte die verbindliche Vorgabe an Unternehmen, Betriebsräte wählen zu lassen, findet Franke – „so wie es in § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ja schon steht: ‚In Betrieben werden Betriebsräte gewählt.‘ Firmen ohne Betriebsrat müssen endlich sanktioniert werden.“

WAHLANFECHTUNG VOR GERICHT Der Saal 6 im Arbeitsgericht Heilbronn ist ein Raum von ernüchternder Kälte: Schallschutzfenster, kahle Wände, ein vergessener Regenschirm, hinterm Richtertisch das gusseiserne Wappen Baden-Württembergs und eine streng wirkende Richterin. Hier sitzen Ende Januar zwei Beschäftigte einer Heilbronner H&M-Filiale mit ihren Anwälten: Auf der einen Seite die Betriebsratsvorsitzende, auf der anderen eine Führungskraft – Letztere hat die Betriebsratswahl vom Sommer 2013 gemeinsam mit anderen H&M-Mitarbeitern angefochten. Im Publikum sitzt Thomas Müssig, ver.di-Gewerkschaftssekretär im Bezirk Heilbronn-Neckar-Franken, der selbst einmal BR-Vorsitzender bei H&M war und 15 Abmahnungen und drei Kündigungsversuche überstand, bevor er H&M verließ. Müssig sagt über das schwedische Modehaus: „Die Personalpolitik von H&M hat totalitäre Elemente: Die wollen nicht nur Arbeitgeber

„Ein Kaufhaus ist heute ein Einzelhandelsveranstalter mit vielen selbstständigen Einheiten. Interessenvertretung wird da immer schwieriger“, sagt ver.di-Sekretär Bernhard Franke.

sein, sondern auch Freund – alle sind per Du – und am liebsten auch noch Betriebsrat. Wenn die Belegschaft diese Aufgabe selbst organisieren will, kriegt sie gelegentlich mächtig Druck. Und wenn die Betriebsratsgründung nicht im Vorfeld zu vereiteln ist, versucht es H&M manchmal dann eben nach der Wahl, so wie hier.“

Im Sommer 2013 hatte der vom Gesamtbetriebsrat eingesetzte Wahlvorstand den Anteil des „Minderheitengeschlechts“ in der Filiale – in diesem Fall Männer – nicht wie von der Wahlordnung vorgesehen nach dem D’Hondt-Verfahren errechnet, sondern prozentual. So schaffte es ein männlicher Kandidat auf dieser Art Minderheitenticket in den fünfköpfigen Betriebsrat, der bei der Berechnung nach D’Hondt wohl nur aus Frauen bestanden hätte. Der Gewählte – er ist „Store-Controller“, also eine Führungskraft – nahm die Wahl erst an, trat dann zurück und focht sie an. Zu Recht, verkündet die Richterin schon nach wenigen Minuten, der Hinweis auf den männlichen Kandidaten habe nicht im Wahlausschreiben stehen dürfen, die Wahl sei deshalb unwirksam. „Das ist rein formal argumentiert“, kritisiert Rechtsanwalt Alexander Roth, der den Betriebsrat vertritt: „Wenn man weiß, dass Unternehmen hundert-, ja tausendfach Betriebsratswahlen mit allen erdenklichen Tricks torpedieren, muss man als Gericht schon dickere Bretter bohren. Gerichte müssten Betriebsräte eher schützen, als sie ►



GEMEINSAM GEGEN
DIE WAHLANFECHTUNG
IHRES ARBEITGEBERS
H&M: AYSE B., IRINA B.,
BR-VORSITZENDE
JENNIFER N. UND
STELLVERTRETERIN EDIBE
B. (V.L.) MIT VERDI-
SEKRETÄR MÜSSIG VOR
DEM GEWERKSCHAFTS-
HAUS IN HEILBRONN:
In die nächste Instanz



„Die Personalpolitik von H&M hat totalitäre Elemente. Die wollen nicht nur Arbeitgeber sein, sondern auch Freund und am liebsten auch noch Betriebsrat“, sagt Thomas Müssig, Ex-BR, heute ver.di.

► wegen kleiner Formfehler auszuhebeln.“ Im Norden Deutschlands sei die Rechtsprechung da schon weiter als im Süden, findet Alexander Roth – und geht mit den H&M-Betriebsrätinnen in die nächste Instanz.

MIT FERNGLAS UND POLIZEIGEWALT Das sei nicht gut für den Betriebsfrieden, mahnen die Richterin und der Gegner-Anwalt. Doch dieser Betriebsfrieden, findet die Betriebsratsvorsitzende Jennifer N., sei sowieso gestört, weil die Filialleitung die Belegschaft schon immer unterteile in „Lieblinge“, die nie widersprechen und dafür belohnt würden, und in Mitarbeiter wie sie selbst, die sich gegen Ungerechtigkeiten wehren. Das wollen die fünf Betriebsrätinnen und ver.di-Mitglieder in ihrer Filiale noch mindestens so lange tun, wie ihre Wahl nicht von einer höheren Instanz rechtskräftig für unwirksam erklärt wird. „Wir haben also noch Zeit“, sagen sie und zählen auf, was sie schon erreicht haben: Monats- statt wie früher Wochenpläne bei der Personaleinsatzplanung, eine transparentere und gerechtere Verteilung der Stundenbudgets und Schichtdienste, mehr Informationen bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen. „Und fürs ‚Midnight-Shopping‘ bis 24 Uhr haben wir die Heimfahrt im Taxi, ein warmes Büfett und den Türsteher am Eingang ausgehandelt“, sagt Betriebsrätin Ayse B. Gleichzeitig kämpfen die Frauen beharrlich gegen Widerstände in Form nicht

bewilligter Betriebsratsschulungen und mangelhafter Ausstattung. Mit welchen Mitteln Unternehmen gegen Betriebsräte vor und nach der Gründung zu Felde ziehen, hat Peter König während 20 Jahren bei ver.di in und um Würzburg aus nächster Nähe erfahren. Er sah Schlecker-Führungskräfte, die mit dem Fernglas Treffen zwischen ihm und Schlecker-Mitarbeiterinnen ausspähten; um Wahllaufe in einem Betrieb aushängen zu können, musste er sich Gerichtsbeschlüsse und die Hilfe der Polizei holen; er erlebte, wie eine Wahl zum Wahlvorstand durch 17 Kandidaten zur Farce gemacht wurde (er brach sie nach dem siebten erfolglosen Wahlgang ab und setzte den Wahlvorstand später mithilfe des Arbeitsgerichts ein) und wie ein Wahlvorstand eine Betriebsratswahl mitten in der Stimmauszählung einfach abbrach. „Vom Einschüchtern von Mitarbeitern ganz zu Beginn bis zur nachträglichen Wahlanfechtung gibt es für Betriebe unzählige Möglichkeiten, das Recht auf einen Betriebsrat zu hintertreiben“, sagt König.

Daran gemessen lässt sich der Versuch bei Formin in Dettelbach gut an: Nach knapp zwei Stunden im stickigen Pausenraum sind drei Wahlvorstände und vier Ersatzmitglieder gewählt, einige Tage später hängen die Wahlauschriften im Betrieb. „Hinter den Kulissen wird von einigen Mitarbeitern mehr oder weniger subtil Stimmung gemacht gegen die Wahl, ihre Unterstützer und die Gewerkschaft, aber bislang geht die Sache halbwegs geordnet ihren Gang“, berichtet Peter König Mitte Februar. „Wenn sich das ändert, haben wir ja auch noch ein paar Pfeile im Köcher.“ Zu Königs Merksätzen, die er auch vor der Formin-Belegschaft zum Besten gibt, gehört der: „Wenn man was will, was man noch nie gehabt hat, muss man was tun, das man noch nie getan hat.“ Zum Beispiel bei der Schum-Tochter Formin Logistik einen Betriebsrat wählen. Anfang April soll es dann passieren. ■



ARBEITGEBER Ruppig und häufig illegal sind die Interventionen, mit denen die Arbeitgeberseite Betriebsratsgründungen zu torpedieren versucht – mithilfe professioneller Berater.

Von **ELMAR WIGAND**, Journalist in Köln, der in einem Projekt der Otto Brenner Stiftung zusammen mit Werner Rügemer den Methoden gegen Mitbestimmung und Organisation nachgeht

Die Gründung eines Betriebsrats kommt heutzutage in vielen Fällen einem Arbeitskampf gleich – und der Konflikt wird von Arbeitgeberseite auch genauso geführt“, bemerkte kürzlich ein IG-Metaller bei einem Workshop. In der Tat gelten Betriebsratsgründungen bei bestimmten Konstellationen als riskant: Dazu gehört eine patriarchalische Unternehmensführung genauso wie fehlende Tarifbindung oder die Beteiligung von „gelben“ Gewerkschaften. Auch wenn ein Verkauf oder Massenentlassungen anstehen, wird bisweilen massiv gegen eine sich anbahnende Betriebsratsgründung interveniert.

Wer einen Betriebsrat verhindern will, kann im Internetzeitalter in Deutschland auf ein breit gefächertes Informationsangebot zurückgreifen. Explizite Angebote in der Richtung machen die Kanzleien Helmut Naujoks, Hamburg, und Dirk Schreiner + Partner aus Attendorn. Letztere sind mit einem Team aus 15 Juristen und Regionalbüros in Köln, München, Hamburg und Dresden bundesweit aktiv – sowohl als Anwälte, aber auch als Referenten, Inhouse-Coaches und Anti-Organizing-Berater hinter den Kulissen. Selbstbewusst geben sie auf ihrer Webseite an, dass sie inzwischen rund 350 Veranstaltungen im Jahr bestreiten und seit 2001 mehrere ►

► Tausend Führungskräfte der deutschen Wirtschaft geschult hätten. Wer sich nicht mit bundesweit verrufenen „Union Bustern“ gemeinmachen möchte, dem können bei Bedarf auch Anwälte seriös auftretender Kanzleien bis hin zu den Arbeitsrechtsabteilungen marktführender Großkanzleien aushelfen. Man könnte auch Professor Burkhard Boemke fragen, der einen Lehrstuhl für bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig hat und Mitinhaber der Kanzlei Boemke und Partner ist. Boemke ist häufiger Referent der in Bonn beheimateten BWRmed!a Akademie der Verlagsgruppe Norman Rentrop. Bei deren „Arbeitgebertagen zum Brennpunkt Betriebsrat“ (so am 10./11. September 2013 in Hamburg) wurden laut Ankündigungstext Arbeitgebervertreter wie etwa Personalleiter auf die bevorstehenden Betriebsratswahlen 2014 vorbereitet. Professor Boemke referierte am ersten Tag: „So bekommen Sie den Betriebsrat, den Sie sich wünschen“. Darin: „Abbruch der Betriebsratswahl: So stoppen Sie die Wahl per einstweiliger Verfügung“ und „Wenn Ihnen der gewählte Betriebsrat nicht passt: Wahlanfechtung als Rettungsanker“. Einen Tag später lautete sein Referat: „Kündigung der Unkündbaren: So trennen Sie sich selbst von Betriebsratsmitgliedern & Co.“.

DROHUNGEN ALS BEGLEITMUSIK Als Königsweg zur Betriebsratsverhinderung kann die Umstrukturierung des Unternehmens gelten. Sie wird wirtschaftlich begründet, ein Zusammenhang mit der Abwehr von Mitbestimmung und kollektiver Organisation kann durch den Unternehmenssprecher leicht ins Reich der Fabeln verwiesen werden. Durch geschicktes Teile-und-Herrsche kann ein Unternehmen gezielt organisierte Kerne von Belegschaften zerschlagen und Meinungsführer in entlegene Abteilungen abschieben. Zur häufigen

Wer einen Betriebsrat verhindern will, kann in Deutschland auf ein breit gefächertes Informationsangebot von Kanzleien zurückgreifen.

Begleitmusik gehören Drohszenarien: So verlautete der israelische Feuchtkartoffelhersteller Albaad im münsterländischen Ochtrup, dass wichtige Betriebsteile ins Ausland verlagert würden, falls ein Betriebsrat gewählt würde. Das Leipziger Callcenter TAS AG drohte mit einem möglichen Absprung von Kunden und der Schließung von ganzen Abteilungen.

Vollkommen entgegen der deutschen Rechtslage versuchen aggressiv vorgehende Unternehmer und ihre Berater bisweilen eine Art Recht auf Betriebsratsfreiheit geltend zu machen. Mit dem Tenor „Die Gewerkschaft will uns von außen etwas aufzwingen“ können mitunter beachtliche Teile einer Belegschaft in Rage versetzt werden. So schrieb die Geschäftsführerin des Verbands Trierer Unternehmen (VTU), Sabine Plate-Betz, im Juli 2012 in einem Leserbrief an den „Trierischen Volksfreund“: „Darüber hinaus hat die IG Metall bei

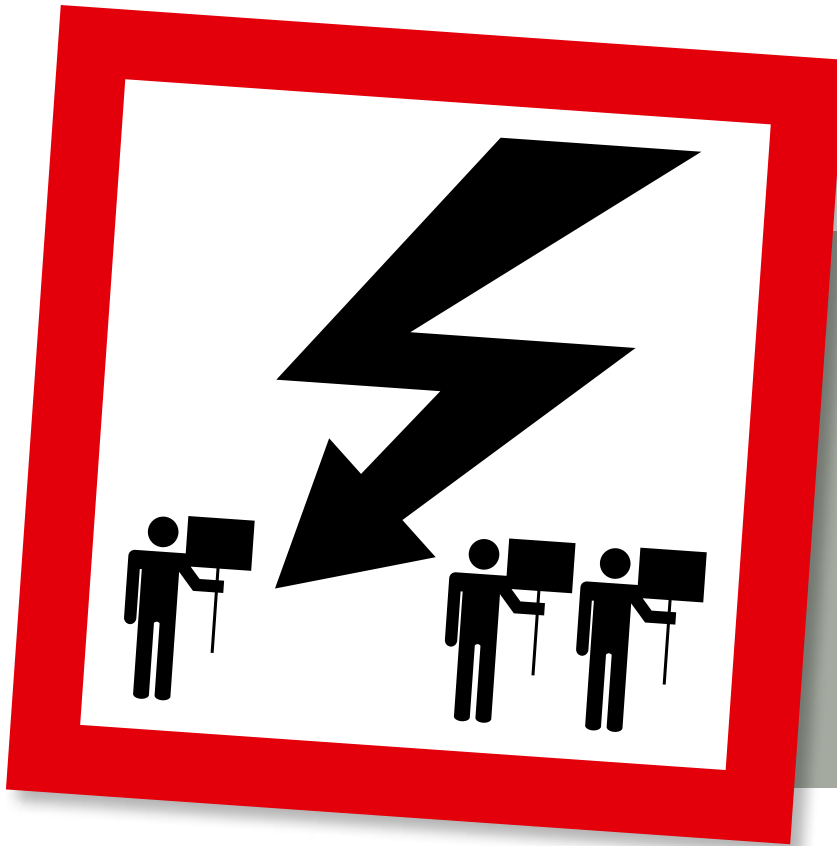
ihren aufdringlichen Mitgliederwerbungen übersehen, dass Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes auch die negative Koalitionsfreiheit garantiert, nämlich das Recht des Einzelnen, kein Mitglied einer Gewerkschaft zu werden.“ Es ging um einen erbitterten Konflikt rund um die am Ende erfolgreiche Betriebsratsgründung beim Schaltkastenfabrikanten Natus, dessen Geschäftsführer Frank Natus zugleich Vorsitzender des örtlichen Unternehmerverbandes war.

Ganz ähnlich argumentiert die ultrakonservative US-amerikanische „Right-to-work“-Bewegung, der es nicht – wie der Wortlaut nahelegt – um ein Recht auf Arbeit geht. Sondern um das vermeintliche Grundrecht, als freier Arbeiter ohne Belästigung von Gewerkschaften und Tarifverträgen individuell seinen Lohn auszuhandeln und im Konfliktfall als Streikbrecher ungehindert das Unternehmen zu betreten. Inzwischen haben 24 von 50 US-Bundesstaaten eine entsprechende Right-to-work-Gesetzgebung verabschiedet.

In Deutschland ist die Rechtslage aber völlig anders. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht einen Betriebsrat ausdrücklich als Regel vor. Wenn nur drei Beschäftigte das wünschen, ist er zu wählen. Vom ersten Aushang zur Wahl eines Wahlvorstands bis zur letztendlichen Betriebsratswahl haben Unternehmer mindestens zwei Wochen Zeit zu intervenieren. Diese Zeitphase kann der Arbeitgeber durch ein verspätet geliefertes oder mangelhaftes Wählerverzeichnis beliebig strecken. Und er kann durch Anti-Betriebsrats-Propaganda eine Belegschaft in regelrechte Hysterie versetzen und im Betrieb Spannungen erzeugen, die in Einzelfällen bis zu körperlicher Gewalt eskalieren.

Bei unseren Recherchen stießen wir auf folgende Methoden: Zum einen sind das Belegschaftsversammlungen. Alle Mitarbeiter oder einzelne Abteilungen werden per Direktive von oben während der Arbeitszeit oder nach Feierabend versammelt. Die Geschäftsführung schwört die Wahlberechtigten dabei gegen die Betriebsratsgründer und die Idee eines Betriebsrats ein. Hierbei ist es am wirkungsvollsten, wenn gewerkschaftsfeindliche Meinungsführer aus der Belegschaft die Rede führen, nicht die Unternehmensführung selbst. Sie werden vorher entsprechend gebrieft. Die Methode stammt aus den USA, ist dort das am häufigsten verwendete Mittel und wird im Fachbegriff „captive audience meeting“ (verpflichtend angeordnete Versammlung) genannt.

Es kommt vor, dass der Arbeitgeber jene Kolleginnen und Kollegen, die zum Wahlvorstand gehören, in Einzelgesprächen „bearbeitet“, in denen Konsequenzen angedroht als auch Vergünstigungen angeboten werden können. Zur „Bearbeitung“ gehören oft auch Telefonanrufe nach Feierabend. Oder Abschreckung hoch drei: Den Betriebsratsinitiatoren und mutmaßlichen Sympathisanten wird gekündigt. Dies kann ohne Begründung geschehen. Dass eine Kündigung viele Monate später vor Gericht kassiert wird, ist für die Arbeitgeberseite zu diesem Zeitpunkt zweitrangig. Es geht primär um schnellen Zeitgewinn und maximale Zermürbung. Es können aber auch – mithilfe von Detektiven und verdeckten Ermittlern –



**ACHTUNG, ARBEITGEBER UNTER HOCH-
SPANNUNG!** Bei den „Arbeitgebertagen
zum Brennpunkt Betriebsrat“ 2013 wurden
Seminare angeboten: So stoppen Sie die
Betriebsratswahl!

gezielt Indizien für fristlose Kündigungen gesammelt bzw. konstruiert werden. Oft sind Wellen von unsubstanzierten Abmahnungen und Kündigungen zu beobachten. Nachzulesen etwa in der Pressemitteilung des Rechtsanwaltes Oliver Schmidt-Westphal vom September 2010, in der er das Unwort „betriebsratsverseucht“ und die „Schikanetrends im Mittelstand“ aufgriff.

Es kommt auch vor, dass Betriebsratsinitiatoren in andere Unternehmensteile versetzt werden, um sie zur Aufgabe zu zwingen. Auch das Herauskaufen der Betriebsratsinitiatoren durch hohe Abfindungen oder Beförderungen wird selbst aus dem Bereich der IG BCE berichtet.

INSZENIERTES CHAOS_ Ist die Gründung eines Wahlvorstandes nicht zu verhindern – zumal wenn er auf Antrag der Gewerkschaft vom Arbeitsgericht eingesetzt wird –, kann die Wahlversammlung zum Showdown aufgebaut werden mit dem Ziel zu chaotisieren. Um Absprachen der Arbeitnehmerbesprechung zu blockieren, weigern sich die Führungskräfte, den Saal zu verlassen, oder sie kandidieren selbst – beides entgegen den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Claqueure inszenieren Sprechchöre, Angestellte stimmen mehrfach ab. Solche und ähnliche Störmanöver, die deutliche Anzeichen dramaturgischer Planung tragen, fanden laut Presseberichten bei Natus in Trier, Albaad in Ochtrup oder beim Automobilzulieferer A.T.U. an den Standorten Werl und Weiden statt. Ein weiterer Clou des inszenierten Chaos: Die Geschäftsleitung kann die Wahl wegen Unregelmäßigkeiten anfechten.

ZERMÜRBUNG DER NEUGEWÄHLTEN_ Findet die Betriebsratswahl trotz allem statt, setzt die nächste Eskalationsstufe ein: Die Betriebsratsmitglieder werden innerhalb des ersten Jahres zermürbt. Häufig kommt es dabei zu „Belegschaftsinitiativen“, die von der Geschäftsleitung und Union-Busting-Beratern angeleitet oder protegiert werden. Sie sammeln Unterschriften gegen den Betriebsrat, hängen in der Firma Plakate auf mit Slogans wie „Betriebsrat ja, aber nicht diesen“. Das Unternehmen „aktiv Gebäudereinigung“ in Kamp-Lintfort, das von den Rechtsanwälten Schreiner + Partner beraten wurde, organisierte 2010 gar einen Demonstrationszug aufgepeitschter Mitarbeiter zum Betriebsratsbüro, der bedrohliche bis gewalttätige Züge annahm. Was der Journalist Albrecht Kieser in einer WDR-Doku nachzeichnete.

Gepaart werden diese Maßnahmen oft mit gezielten Schikanen gegen einzelne Betriebsratsmitglieder. So sind Fälle bekannt, etwa vom Kantinenbetreiber Eurest, in denen BR-Mitglieder gegen ihren Willen von der Arbeit freigestellt wurden. Nicht wenige werden mit mutwillig konstruierten Abmahnungen und Kündigungen überzogen. Oder sie erhalten Anweisung zu unsinnigen Arbeiten, werden schlicht in jeder Form gemobbt. Nachvollziehbar, dass es manchem Arbeitgeber so gelingen kann, nach und nach so viele BR-Mitglieder und gewählte Nachrücker zur Aufgabe zu bringen oder zu kündigen, dass sich das gewählte Betriebsratsgremium mangels Personen auflöst. Gelingt das nicht, dürfte bei der nächsten BR-Wahl die Aufstellung gelber, unternehmerfreundlicher Listen auf der Tagesordnung stehen. ■



„Wir brauchen wirklich mehr Schutz“

INTERVIEW Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger sagt, „dass eine Verpflichtung, Betriebsräte zu wählen, eine Überlegung wert ist“. Um Betriebsratsgründer zu schützen und die Erosion der Mitbestimmung zu stoppen.

Mit Michaela Rosenberger sprach Redakteurin **CORNELIA GIRNDT** in Hamburg.

”Frau Rosenberger, die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung ist zurückgegangen: Von einem Betriebsrat vertreten werden in Westdeutschland 43 Prozent der Beschäftigten, im Osten 36 Prozent. Rund zehn Jahre vorher waren es 50 Prozent in West und 42 in Ost. Könnten die Behinderungen von Betriebsratswahlen ein Grund sein?

Die Gründe sind vielfältig. Sicher spielt die Ausweitung der befristeten Beschäftigung und der prekären Arbeit eine Rolle, was gerade bei den Jüngeren verhindert, dass Leute ein Arbeitnehmermandat übernehmen. Dazu kommt die organisatorische und arbeitsrechtliche Komplexität, das allein schreckt schon einen potenziellen Wahlvorstand ab – selbst beim vereinfachten Wahlverfahren. Und wenn dann auch noch der Arbeitgeber quertreibt, dann sind das schon erhebliche Hürden.

Sie denken dabei an Ihre Branchen mit vielen weiblichen Teilzeitbeschäftigten und zahlreichen Minijobs.

Nehmen wir das Gastgewerbe: Hier liegt die durchschnittliche Mitarbeiterzahl pro Unternehmen – von der Imbissbude bis zum internationalen Sternehotel – bei weniger als fünf. Hinzu kommt, dass knapp die Hälfte der Beschäftigten in einem Minijob arbeitet. In dieser kleinteiligen Struktur wird es auch in absehbarer Zeit kaum Betriebsräte geben.

Was schlagen Sie vor?

Die Verpflichtung, Betriebsräte zu wählen, sollte eine Überlegung wert sein. Auch um die Erosion der Mitbestimmung zu stoppen. Der Knackpunkt ist, dass keine Gewerkschaft die Wahl eines Betriebsrates von außen erzwingen kann, auch wenn es im Betriebsverfassungsgesetz heißt: „In Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.“ Die Beschäftigten müssen selbst den Bedarf und den Nutzen erkennen – und es muss Kandidaten geben. Hier können wir vor allem bei der Erstwahl eines Betriebsrates derzeit immer wieder nur aufklären, Unterstützung anbieten, welche Mitbestimmungsrechte ein Betriebsrat hat. Wir wollen vor allem die jungen Leute sensibilisieren, dass sie es mit in der Hand haben, wie sich ihre Perspektiven im Betrieb und ihr Arbeitsumfeld gestalten lassen.

Das WSI hat Gewerkschaftssekretäre aus Industrie und Handel befragt, und 60 Prozent von ihnen sagten, dass ihnen Betriebe bekannt sind, in denen Betriebsratswahlen behindert wurden. Das ist doch keine Petitesse!

Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist es eher die Regel, dass eine erstmalige Betriebsratswahl behindert wird. Da werden Störmanöver vor und während der Wahlen versucht. Danach laufen Wahlen

fechtungen, weil das Wahlausschreiben nicht richtig ausging oder wegen anderer Formalitäten. Es ist kaum möglich, eine Wahl so durchzuführen, dass sie am Ende nicht irgendwo anfechtbar wäre. In dem engen Wahlzeitraum springen unsere Gewerkschaftssekretäre von einem zum anderen Betriebsrat, beraten die Wahlvorstände, und da übersieht man auch mal was. Eben weil das Verfahren so kompliziert ist.

Die Einschüchterung von Kandidaten ist die häufigste Arbeitgebermaßnahme. Können Sie das bestätigen?

So ziemlich das Mieseste, was wir schon erlebt haben, ist, dass Frauen von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt werden, um

„Bei uns im Hotel- und Gaststättengewerbe ist es eher die Regel, dass eine erstmalige Betriebsratswahl behindert wird.“

einen Kandidaten für einen Betriebsrat in Misskredit zu bringen, zum Beispiel mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung. Da wird ein bunter Strauß gespielt, das erleben wir derzeit bei der Burger King GmbH mit dem neuen Eigentümer Herrn Yildiz, der sich, so unsere Einschätzung, der gewählten Betriebsräte entledigen will und den Personen Unterschlagung oder unzulässige Krankschreibungen unterstellt. Es ist manchmal unglaublich, mit welchen Dingen man da zu tun hat.

Solche Unterstellungen bleiben in den Kleidern der Kolleginnen und Kollegen hängen, außerdem gehen Kollegialität und Kultur kaputt.

Was durchaus beabsichtigt ist. Es geht ja nicht um ein abstraktes Gebilde – den Betriebsrat –, sondern um einzelne Personen. Die haben auch Familie, die haben Freunde. Die Burger King GmbH und Herr Yildiz lassen sich von dem einschlägig bekannten Rechtsanwalt Helmut Naujoks vertreten, der systematisch vorgeht: Es wird gegen die Arbeitnehmervertreter eine persönliche Anschuldigung erhoben und ein Gerichtsverfahren eingeleitet. Das verliert Naujoks, er hat bisher jedes Verfahren verloren, das wird dann in der Regel abgehackt. Und dann sucht er sich ein neues Opfer oder das gleiche mit einem neuen Vorwurf.

Wir hatten seit Mai letzten Jahres 19 Gerichtsverfahren wegen Kündigung, davon haben wir zehn mit Erfolg für die angeschuldigten Betriebsräte abgeschlossen. Von vier Verfahren wegen Schadensersatzklagen haben wir bislang eines gewonnen.



- **Ein Betriebsrat bei Burger King sollte jetzt sein Gehalt, das während seiner freigestellten Betriebsratsstätigkeit weitergezahlt worden war, zurückzahlen.**

Das ist völlig absurd! Aber das macht die Leute fertig, wenn sie eine Aufforderung bekommen, sie sollen 50.000 Euro zurückzahlen. Das kommt für einen Burger-King-Beschäftigten einer Existenzvernichtung gleich. Uns war sofort klar, dass Naujoks damit nicht durchkommt, aber der Beklagte ist total verunsichert.

Ist da die Rechtsprechung nicht stärker in der Pflicht, diese Menschen, die sich sozusagen im Hohheitsgebiet einer Betriebsverfassung bewegen, besser zu schützen?

Es passiert eher selten, dass die Gerichte Arbeitgeberverhalten als Straftat werten. In einem Fall hat die Staatsanwaltschaft tatsächlich einmal ermittelt. Doch da ging es auch um den Tatbestand der Freiheitsberaubung und Körperverletzung: Bei Maredo in Frankfurt

„Wir klagen recht häufig wegen der Behinderung von Betriebsratswahlen. Aber fast alle Verfahren werden eingestellt.“

wurden Beschäftigte und Betriebsräte in ihrer Filiale eingesperrt, draußen wurden Security-Leute postiert. Die Beschäftigten wurden aufgefordert, ihre Handys abzugeben, und sollten Änderungskündigungen unterschreiben.

Es läuft auch eine Klage wegen Betriebsratsbehinderungen bei der Pasta-Kette Vapiano, das ist laut § 119 Betriebsverfassungsgesetz durchaus eine Straftat.

Bei Vapiano in Bochum haben leitende Angestellte versucht, die Betriebsratswahl zu behindern, was ein paar mutige Beschäftigte zur Anzeige brachten – mit Unterstützung des örtlichen Gewerkschaftssekretärs. Letztendlich mit Erfolg, denn die Staatsanwaltschaft hat mittlerweile einen Strafbefehl gegen den Arbeitgeber erlassen.

Ist das Ihre durchgängige Erfahrung?

Eher nicht. Wir klagen recht häufig wegen der Behinderung von Betriebsratswahlen. Aber fast alle Verfahren werden eingestellt. Wir nehmen an, dass die Umsetzung der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz für die Staatsanwaltschaft meist unbekanntes Terrain ist. Aus diesem Grunde fordert der DGB auch Schwerpunktstaatsanwaltschaften, die entsprechend kompetent agieren. Denn wir müssen uns schon die Frage stellen: Ist es jetzt eine Straftat, wenn gegen die Mitbestimmung verstoßen wird, oder nicht?

Derzeit ist das völlig unbefriedigend. Der Gesetzgeber gibt uns die Möglichkeit, rechtlich gegen Behinderungen von Betriebsratswahlen vorzugehen, aber in der Praxis passiert dann kaum etwas.

Was die Initiatoren von Betriebsräten eher entmutigen dürfte.

Ein Wahlvorstand und eine Belegschaft, die versucht haben, einen Betriebsrat zu wählen und dann derartige Erfahrungen machen – da müssen wir schon viel Aufbauarbeit leisten, um sie ein weiteres Mal zu motivieren.

Wir wissen aus vielen Studien: Betriebe mit Betriebsrat haben bessere Arbeitsbedingungen und häufiger Tariflöhne. Diesen Hebel könnten unsere Politiker doch nutzen?

Im Hotel- und Gaststättengewerbe sind Betriebsräte massiv nicht erwünscht. Eine wesentliche Ursache ist, dass Betriebsräte eine wirkliche Mitbestimmung bei der Arbeitszeit haben. Das wollen die Arbeitgeber nicht. Dann könnten Dienstpläne im Voraus erstellt werden und Beschäftigte nicht mehr einfach abrufbar sein. Deswegen werden sie die Mitbestimmung auch weiter zu verhindern versuchen. Ihr Argument, dass die Kosten für einen Betriebsrat zu hoch seien, halte ich für vorgeschoben.

Haben eigentlich Betriebsratsbehinderungen zugenommen, oder hat die mediale Aufmerksamkeit zugenommen für Ereignisse wie die bei Burger King oder Maredo?

Die öffentliche Aufmerksamkeit ist gestiegen gegenüber solchen Übergriffen. Wir hatten schon immer Probleme im gesamten Bereich der Systemgastronomie wie auch im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ganz anders als in der Lebensmittelindustrie, wo Betriebsräte sich relativ selbstverständlich etabliert haben. Wir haben in unserem Organisationsbereich viele hervorragende Betriebsräte und viele Arbeitgeber, für die die betriebliche Mitbestimmung selbstverständlich ist. Leider gibt es aber auch Arbeitgeber, die eine Betriebsratswahl als Eingriff in ihre unternehmerische Freiheit sehen und entgegen geltendes Recht dann zu verhindern suchen.

Wollen die Gewerkschaften den Ball eher flach halten bei diesem Thema des Mobbing gegen gewählte Arbeitnehmervertreter?

Das ist in der Tat eine Gratwanderung. Auf der einen Seite müssen wir die Arbeitgeberübergriffe skandalisieren, um unsere Mitglieder zu schützen, das sind wir ihnen schuldig. Damit wollen wir aber nicht jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschrecken, die es sich gerade überlegen, einen Betriebsrat auf die Beine zu stellen. Was da an Mobbing bekannt wird, ist nicht gerade motivierend. Aber: Wenn niemand sich in diesem Land darüber aufregt, dann wird sich nichts ändern.

ZUR PERSON



MICHAELA ROSENBERGER, 53, ist seit November 2013 die erste Frau an der Spitze der traditionsbewussten Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die mit den Niedriglöhnen im Gastgewerbe und der skandalträchtigen Fleischindustrie schwierige Branchen vertritt. Derzeit kämpft sie für den Mindestlohn – ohne Ausnahme. Die gelernte Hotelfachfrau und Betriebswirtin hat über den zweiten Bildungsweg ihr Fachabitur abgelegt und ist Fachlehrerin für die Berufe des Gastgewerbes. Sie wurde 1990 Gewerkschaftssekretärin und war seit 2003 stellvertretende Vorsitzende der NGG. Sie gehört keiner Partei an.

DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel macht sich stark für Gesetzesänderungen zum Schutz von Wahlvorständen und Betriebsratsgründern. So sollten die drei Wahlvorstände schon frühzeitiger und dann auch für die gesamte Amtsperiode Kündigungsschutz haben.

Das tragen wir komplett mit. Denn es gibt doch Betriebe, da wird der Arbeitgeber schon nervös, wenn drei Beschäftigte zusammen-

stehen und dann noch das Wort Betriebsratswahl fällt. Wir brauchen wirklich mehr Schutz. Ich frage mich aber auch: Kommen wir tatsächlich weiter, wenn wir hier noch diesen und dort jenen Schutzmechanismus einbauen? Denn diese Arbeitgeber werden trotzdem alles versuchen, die Initiatoren von Betriebsräten zu attackieren. Herr Naujoks sucht doch die Gründe für seine Attacken nicht in der Wahl, der greift die Integrität der Person an, überzieht sie mit Klagen. Von daher gebe ich zu bedenken: Warum sollten Betriebsratswahlen nicht verpflichtend sein?

Weiterhin fordert der DGB eine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens jetzt auch für Betriebe zwischen 50 und 100 Beschäftigten und eine öffentliche Berichtspflicht. Was halten Sie davon?

Wenn wir vom Status quo ausgehen, ist das absolut vernünftig. Das vereinfachte Wahlverfahren hat uns eine Menge gebracht, gerade in unseren kleinteiligen Strukturen. Und dass künftig dokumentiert wird, wo ein Betriebsrat gegründet wurde und warum dies möglicherweise gescheitert ist, ist nötig, um den Ursachen besser auf den Grund gehen zu können.

Aber diese drei gewerkschaftlichen Anliegen zum Schutz von Betriebsratsgründern haben keinen Niederschlag im Koalitionsvertrag gefunden.

Das bedauern wir zutiefst und werden in den kommenden vier Jahren nichts unterlassen, den Regierungsparteien klarzumachen, wie wichtig eine Stärkung der Mitbestimmung ist. Die tatsächlichen Zahlen geben Anlass zur Besorgnis.

Können die Tarifparteien nicht selbst auch mehr tun zum Schutz der Arbeitnehmervertreter in ihren Branchen?

Das wäre naheliegend. Wir haben nach eher konflikthaften Jahren ein gutes Verhältnis zum Bundesverband der Systemgastronomie und dem Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss. So können wir, wenn in einer McDonalds-Filiale gegen eine Betriebsratswahl quergetrieben wird, auch mal den Verband einschalten. Allein bei der Burger King GmbH greift das nicht. Denn die Company ist nicht mehr in der Verantwortung, da sie mittlerweile alle ihre Filialen in das Franchise-System überführt hat – für uns ein Riesenproblem. Da möchte ich doch mal anregen, dass künftig in den Franchise-Verträgen geregelt ist, dass die Franchise-Nehmer auch für die Mitbestimmung einstehen, andernfalls könnte ihnen auch der Vertrag gekündigt werden. Aber so weit ist die Branche noch lange nicht. ■

Schritt für Schritt zur kollektiven Aktion

ORGANIZING Etwa 50 eingetaktete Zulieferer machen rund um Leipzig die Handreichungen für BMW und Porsche – zum Billiger-Tarif und oft ohne Mitbestimmung und Betriebsrat. Die IG Metall trifft auf eine neue Generation von Facharbeitern, die das nicht mehr so einfach hinnehmen will.

Von **JÖRN BOEWE** und **JOHANNES SCHULTEN**, Journalisten in Berlin



FAURECIA-BETRIEBSRAT LANGE: Griffbereit für die Porsche-Leute

Wie Kampfdroiden aus George Lucas' „Krieg der Sterne“ hängen die vormontierten Auspuffanlagen dicht gedrängt und hochkant in ihren Gestellen. Neben einer Säule in der Mitte der Fabrikhalle steht ein Drucker. Er summt und spuckt ein Blatt Papier aus. René Lange steht auf einer Empore oberhalb der Halle und schaut hinunter. „Der Drucker gibt den Takt vor, nach dem sich hier alles richtet“, sagt der 29-Jährige. Prompt kommt ein Lagerarbeiter und zieht den Ausdruck heraus. Gemeinsam mit einem Kollegen nimmt er Auspuffanlagen aus den Gestellen und legt sie auf einen „Sequenzwagen“. Vier Stück auf einen Wagen. „Genau so wie die Autos drüben bei Porsche auf dem Band stehen.“ Lange ist Produktionsarbeiter und Betriebsrat von Faurecia Emission Control Technologies in Leipzig. 46 Beschäftigte und fünf Industrieroboter produzieren hier Auspuffanlagen, ihr einziger Abnehmer: das zwei Kilometer entfernte Porsche-Werk.

Nun rollt der Sequenzwagen, den man sich vorstellen kann wie einen Bootstrailer mit vier Kajaks drauf, über die Verladerampe auf einen Lkw; bei Porsche geht es dann direkt ans Band. Drei Stunden liegen zwischen Anforderung per Onlinedrucker und Endmontage. Um die 50 solcher „Industriedienstleister“ sind in Leipzig derzeit

aktiv, eingetaktet in die „Just-in-sequence“-Produktionsverbünde von Porsche und BMW. Für die „Original Equipment Manufacturers“, die OEMs, wie die Platzhirsche im Jargon der Betriebswirtschaftler heißen, ein probates Mittel, Kosten zu senken und unternehmerische Risiken auszulagern. Für die Betriebsräte ist das ein Problem. „Bei uns auf dem Gelände arbeiten bestimmt 1500 Beschäftigte bei solchen ‚Werkvertragsdienstleistern‘“, sagt Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender von BMW Leipzig. „Die gehören zu mindestens 15 verschiedenen Unternehmen. Wie viele es genau sind, weiß hier buchstäblich niemand“. Werkverträge sind Sache des zentralen Einkaufs, und der sitzt in München.

EINGETAKTETE DIENSTLEISTER – Natürlich gab es immer schon Werkverträge mit Wachschutz, Kantinenbetreibern, Reparaturbetrieben. Aber das ist nicht, was Köhler meint: Die neuen Dienstleister sind direkt in die Automobilproduktion eingebunden. Das unterscheidet sie auch vom klassischen Zulieferbetrieb: „Die neue Qualität besteht darin, dass sie heute direkt auf dem Werksgelände sitzen, oft ist nicht mal ein Tor dazwischen“, sagt Köhler. Durch die unmittelbare räumliche Nähe wird es viel einfacher, einzelne Fertigungsschritte auszulagern. „Früher hat ein Zulieferer Achsen geliefert, heute übernimmt er gleich die Montage und den kompletten Unterbau. Unsere Leute setzen dann oben nur noch die Karosserie drauf.“

Porsche eröffnete die „Fabrik der Zukunft“ im Februar 2004, im Mai 2005 zog BMW nach. Seit einem Jahrzehnt arbeiten beide Autohersteller in Leipzig nach diesem Modell der „wandlungsfähigen Fabrik“. Mittlerweile gebe es bei den meisten größeren Dienstleistern Betriebsräte, sagt Köhler. Die sozialen Standards unterscheiden sich allerdings stark. Sofern überhaupt Kollektivvereinbarungen bestehen, handelt es sich um Haustarifverträge. Und die liegen allesamt deutlich unter dem bei BMW und Porsche geltenden Flächentarifvertrag. „Wenn man nicht nur Stundenlöhne, sondern Urlaub, Arbeitszeit, Zuschläge usw. berücksichtigt, könnte die Differenz zum Flächentarifvertrag bei 30 Prozent liegen“, meint Köhler.



FERTIGUNG DES PORSCHE-MACAN IN DER NEUEN FABRIK IN LEIPZIG IM FEBRUAR 2014:
Die Arbeit am Rand wächst

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT_ Die „Arbeit am Rand“ wächst. Schlechtere Beschäftigungsbedingungen sind die Regel – auch im Organisationsbereich der IG Metall. Dabei ist die fortschreitende Arbeitsteilung und Zerstückelung der Wertschöpfungsketten – wie bei den Werkvertragsunternehmen – nur ein Teil des Problems. Technologische Entwicklungen und politische Weichenstellungen haben komplett neue Branchen hervorgebracht – wie die Solarindustrie oder den Windkraftanlagenbau. Von den über Jahrzehnte gewachsenen industriellen Beziehungen der Kernbereiche der IG Metall sind sie Lichtjahre entfernt. Gewerkschaftsmitglieder finden sich hier, wenn überhaupt, nur vereinzelt, ganz zu schweigen von organisierten Strukturen.

„Ein wachsender Teil der Beschäftigten sieht sich einer Situation ohne Betriebsrat und Tarifvertrag gegenüber. Nicht selten sind sie mit einer mitbestimmungs- und gewerkschaftsfeindlichen Unternehmenskultur konfrontiert“, sagt IG-Metall-Vorstandsmitglied Irene Schulz, zuständig für Mitglieder und Erschließung. Angesichts die-

ser Situation hält Schulz eine Weiterentwicklung der Betriebsverfassung für dringend nötig. Aber auch die IG Metall muss eine neue Herangehensweise entwickeln. „Wir brauchen die Beteiligung der Belegschaften, um Veränderungen durchzusetzen“, betont Schulz (siehe auch Infobox nächste Seite).

Bei Faurecia, wo René Lange gerade die Betriebsratswahlen vorbereitet, scheint die Botschaft angekommen zu sein. Bisher war er der einzige Interessenvertreter. Ab Frühjahr wird es ein dreiköpfiges Gremium geben. Wie viele Zulieferer ist auch Faurecia in den vier Jahren enorm gewachsen, die Belegschaft des Auspuffbauers hat sich verdoppelt. Als im letzten Jahr der Auftrag für den Porsche Macan kam, wurde sogar eine neue Halle hochgezogen.

Ein bescheidener und prekärer Boom, von dem keiner weiß, ob er über den Macan-Auftrag hinaus anhalten wird. Aber jetzt werden sie gebraucht, und das merkt man, sagt Lange, die Leute tragen den Kopf höher. Vor einem halben Jahr gab es zwei IG-Metaller im Betrieb, aber im Sommer sind plötzlich alle auf einen Schlag ein- ►

Die IG Metall packt Betriebsratsgründungen strategisch an

Wie die Betriebsratserschließung von Unternehmen aussehen kann, machte die IG Metall beim Windkraftanlagenhersteller Enercon vor. Am 2. September leitete die Gewerkschaft Betriebsratswahlen in allen neun Servicegesellschaften ein, nachdem Beschäftigte mit der Bitte um Unterstützung an die IG Metall herangetreten waren.

Doch wie gelingt es, 2200 Monteure, die in rund 130 Stützpunkten über das gesamte Bundesgebiet hinweg beschäftigt sind, punktgenau für eine Betriebsratswahl zu mobilisieren? Und das in einem Unternehmen, das nicht gerade als gewerkschaftsfreundlich gilt. Die IG Metall setzte auf einen „Organizing-Blitz“: Entsprechend wurden über 150 haupt- und ehrenamtliche Gewerkschafter in einer Bildungsstätte über die komplexe Struktur von Enercon gebrieft, frischten ihre Kenntnisse zum Betriebsratswahlprozedere auf, trainierten Gespräche mit Beschäftigten. Dann schwärmten sie aus und besuchten drei Wochen lang die Monteure in ihren Stützpunkten.

„Es war entscheidend, in allen Servicegesellschaften gleichzeitig zu wählen. Nur so konnten wir eine hohe Wahlbeteiligung garantieren und die Kollegen vor möglichen Sanktionen des Arbeitgebers schützen“, sagt Sören Niemann-Findeisen, der das Ressort Strategische Erschließungsprojekte beim IG-Metall-Vorstand leitet. Tatsächlich beteiligten sich über die Hälfte der Monteure an den syn-



Foto: Jörn Boewe

AKTIVISTINNEN BEI ENERCON: Werbung für die Mitbestimmung

chronen Versammlungen zur Bestellung der Wahlvorstände und 75 Prozent der Beschäftigten an der Betriebsratswahl Ende 2013. In sieben der neun gewählten Betriebsräte von Enercon gewannen IG-Metaller die Mehrheit der Sitze. Ein beachtlicher Erfolg, bedenkt man, dass es bei Enercon keinerlei Gewerkschaftskultur gab. ■

► getreten. „Weihnachtsgeld, Tarifvertrag“, sagt Lange. „Die Leute sind mit ihren Forderungen zu mir gekommen. Wenn ihr nicht in der Gewerkschaft seid, könnt ihr das vergessen, hab ich gesagt.“ Das hat geholfen. Im Dezember gab es eine Gewerkschaftsversammlung. Seither ist der Betrieb zu 100 Prozent organisiert, und das Thema Tarifvertrag steht auf der Agenda.

Faurecia ist nicht der einzige Dienstleister, bei dem es brodeln. 15 Kilometer weiter östlich, direkt gegenüber dem BMW-Werk, sitzt die Firma SCHEDL Automotive System Service. 94 Festangestellte und um die 30 Leiharbeiter. Schedl macht die komplette Reifenmontage für BMW. Reifen und Felgen werden einzeln auf Band gelegt, dann vollautomatisch montiert. Hier arbeitet Thomas Urbanek. Gelernt hat er Kfz-Mechaniker, „Produktionsmitarbeiter“ steht in seinem Arbeitsvertrag. Genau wie Lange und die meisten Kollegen seiner Generation hat der 29-Jährige lange als Leiharbeiter und Befristeter gearbeitet. Besser Arbeit als Hartz IV, und die Arbeitsbedingungen wurden genommen, wie sie eben waren. Das Hauptgeschäft von Schedl sind Winterreifen. Und wenn Atlantiktiefs Schneewolken über Ostdeutschland treiben, wird bei Schedl länger gearbeitet, um die Menge zu produzieren, die BMW

ordert. Die Stundenlöhne sind „ganz okay“, sagt Urbanek, aber dass es keine Überstundenzuschläge gibt, das hat nicht nur ihn geärgert. Schedl hatte keinen Betriebsrat, aber je mehr Überstunden geschoben wurden, desto häufiger machte das Wort unter den Beschäftigten die Runde. „Im Sommer haben wir dann gesagt, wir holen uns kompetente Hilfe“, erzählt Urbanek, „weil wir bei ein paar Sachen mitreden wollen.“ Am 10. Dezember haben sie gewählt. „Ohne IG Metall“, fügt er hinzu, „wäre das alles nicht möglich gewesen.“

BASISARBEIT AUF DEM PARKPLATZ Anne Neuendorf und Jan Otto vom Organizingteam des IG-Metall-Vorstandes unterstützen die Verwaltungsstelle dabei, Betriebsräte zu gründen und den Organisationsgrad bei den Industriedienstleistern zu erhöhen. Die Wände in ihrem Büro sind mit handgemalten Organigrammen tapeziert, auf denen kryptische Abkürzungen wie „OEM“, „WV“, „TV“ mit Pfeilen verbunden und in konzentrischen Kreisen angeordnet sind. „Ständig kommen neue Unternehmen hinzu, andere verschwinden“, sagt Neuendorf. Die beiden Gewerkschaftssekretäre arbeiten mit einem professionellen Rechercheur des Erschließungsressorts in Frankfurt zusammen, der regelmäßig den Wandel der Unternehmensstrukturen



**BR-VORSITZENDER
MACHOWSKI (L.),
SCHEDL-MITARBEITER
URBANEK, IG-METALL-
VORSTAND IRENE
SCHULZ (R.): Traum von
Tarifverträgen bei allen
Zulieferern**



Fotos: Jörn Boewe; Christian v. Polentz

untersucht. Aber oft erfahren sie von den Aktivitäten eines Dienstleisters nur durch Gespräche mit Beschäftigten auf dem Parkplatz. „Wenn ich denen unsere Zeitung in die Hand drücke, frage ich einfach: Hey, welchen Firmennamen hast du auf deiner Jacke stehen?“

Ist ein Betriebsrat gewählt, wie zuletzt bei SCHEDL, stellt sich die Frage, was er überhaupt machen kann. Viele der Mitbestimmungsrechte, die das Betriebsverfassungsgesetz garantiert, können wegen der Abhängigkeit vom OEM praktisch kaum umgesetzt werden. „Über die Arbeitszeit zu reden, wenn der Arbeitgeber in das Schichtmodell von BMW oder Porsche eingetaktet ist, macht wenig Sinn“, sagt Organizerin Neuendorf. Dennoch gebe es Gestaltungsspielräume. „Wenn es früh heißt: Ihr müsst heute alle zwei Stunden länger bleiben, weil BMW die Stückzahl erhöht hat, ist es für den Betriebsrat vielleicht nicht so einfach abzulehnen. Aber er kann fragen: Was kriegen wir dafür?“ Manche fordern Zuschläge von 100 Prozent oder Tankgutscheine für die Belegschaft.

Das geht besser, wenn nicht jeder für sich allein kämpft. Einer, der lange und geduldig an der Vernetzung arbeitet, ist Guido Machowski. Er war Kraftfahrer, Leiharbeiter, ist Betriebsratsvorsitzender beim Logistikdienstleister Schnellecke und inzwischen auch noch Landtagskandidat der SPD in Sachsen. „Mein Traum“, sagt Machowski, „ist es, dass wir bei allen Zulieferern nicht nur Tarifverträge haben, sondern auch noch harmonisierte Laufzeiten. Dann könnten wir alle gemeinsam streiken.“

MUSS ICH DAS EIGENTLICH AKZEPTIEREN? _ Bis es so weit ist, haben die Metaller vom Automobilcluster Leipzig noch ein Stück Arbeit vor sich, weiß Bernd Kruppa. Der Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Leipzig spricht lieber vom „gemeinsamen Ordnungsrahmen“, wohl wissend, dass das Ziel eines gemeinsamen Tarifniveaus für alle so schnell nicht durchsetzbar sein wird. Kurz- und mittelfristig gehe es um Mindeststandards wie: „Kein Lohn unter 10,36 Euro auf dem Gelände von Porsche und BMW“. Wer weniger verdient, würde selbst bei 45 Rentenbeitragsjahren in die Altersarmut rutschen. „Wir sind dabei, die Belegschaften Stück für Stück zur kollektiven Aktion zu bringen“, sagt Kruppa. „Es ist, als würden wir ein Puzzle zusam-

mensetzen.“ Und Kruppa spürt, dass sie es schaffen können. Denn Lange, Urbaneck, Machowski stehen für einen Generationenwandel in der ostdeutschen Arbeiterschaft. Junge Leute, die nie ein Dauerarbeitsverhältnis hatten, die nur diese Prekarität kennen, aber gut ausgebildet sind. Für die die Demoralisierung der 90er Jahre nicht mehr die prägende Erfahrung ist. „BMW und Porsche haben hier von Anfang an das ganze Instrumentarium der Hartz-Gesetze nutzen können, um eine Mehrklassengesellschaft in den Betrieben zu installieren“, sagt Kruppa. „Aber jetzt fragen die Jüngeren: Muss ich das eigentlich akzeptieren?“

3500 Neueintritte konnte die Verwaltungsstelle in den vergangenen drei Jahren verzeichnen, jährlich kommen 1000 Vollbeitragszahler hinzu. Das Geheimnis: „Systematische Erschließungsarbeit“, sagt Kruppa. Und: „Wir versuchen, das Thema Niedriglöhne zu einem Politikum zu machen.“ So etwa mit einer Themenwoche, die die Metaller zur Leipziger Buchmesse im März organisieren. „Wir wollen, dass den Leuten klar wird, dass Prekarität bei den Werkvertragsunternehmen etwas mit der Stadt zu tun hat.“ Weil der Absturz so greifbar ist. Leipzig ist Deutschlands Armuts Hauptstadt, ein Viertel der Einwohnerschaft lebt unter der Armutsgrenze.

Auf dem Parkplatz vor dem futuristisch anmutenden, preisgekrönten Zentralgebäude des Leipziger BMW-Werks stehen Tausende Autos. „Schau dir die Nummernschilder an“, sagt Kruppa. „Die kommen aus drei Bundesländern. Die Leute bilden Fahrgemeinschaften, weil sie Spritkosten sparen müssen. Dann sitzen da drei Leute aus drei verschiedenen Bünden und diskutieren auf der Heimfahrt. Und in diese Diskussion musst du hineinkommen“, sagt der Gewerkschafter. Er ist schon weiter drin, als manche glauben. ■

MEHR INFORMATIONEN



Detlef Wetzel (Hrsg.): **ORGANIZING**. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung. Hamburg, VSA-Verlag 2013. 304 Seiten, 19, 80 Euro

- ⁴ÜBERNAHME
- NEUER BOSS

- MASSIVES OUTSOURCING
- DROHENDE
INSOLVENZ

- INTRANSPARENZ
- UNGERECHTIGKEIT
- NASENPRÄMIEN

- LANGES LEIDEN
- ENTWÜRDIGENDE
ARBEIT

Gründungsmotive

URSACHENFORSCHUNG Warum ergreifen einzelne Beschäftigte die Initiative für einen Betriebsrat? Wie hürdenreich ist die Phase vom Entschluss bis zur Wahl? Und dann erst der Praxistest! Fazit: Betriebsratsgründungen sind eine anspruchsvolle Aufgabe.

Von **INGRID ARTUS, SILKE RÖBENACK** und **CLEMENS KRAETSCH**,
Wissenschaftler am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg

Die drei Arbeitskolleginnen aus einer Pflegeeinrichtung hatten sich im Frühjahr 2012 nur auf einen Kaffee nach der Arbeit treffen wollen. Aber Gesprächsthema war natürlich die Arbeit: fehlendes Personal, Arbeitsüberlastung und unzureichende Informationen vonseiten der Einrichtungsleitung. Vor allem aber ging es um das Gefühl von Ohnmacht: „Hier werden Sachen über unseren Kopf hinweg entschieden.“ Sie hatten immer mal wieder darüber nachgedacht, einen Betriebsrat zu gründen, es dann aber im anstrengenden Arbeitsalltag vor sich hergeschoben und irgendwann sein lassen. Auch „ganz viel Angst“ spielte eine Rolle, denn ein paar Jahre zuvor war einer Kollegin postwendend gekündigt worden, nachdem sie das Thema Betriebsrat angesprochen hatte. Das Fass zum Überlaufen brachten schließlich verschwundene Überstunden, sie waren weg, einfach „auf null gesetzt“ worden. Noch im Café gelang es, einen ver.di-Mann an die Strippe zu bekommen, der auf die Frage: „Wie gründet man eigentlich einen Betriebsrat?“ weiterhelfen konnte.

Dann aber war Durchhalten angesagt. In den vier Monaten bis zur Wahl hatten die Betriebsrats-Initiatorinnen beträchtliche Hürden zu überwinden: Das Echo war geteilt, einige Arbeitskollegen waren so gar nicht von der Idee begeistert. Zumal das Unternehmen auf einmal erklärte, es werde ganze Bereiche der Pflegeeinrichtung outsourcen, während es einen Zusammenhang mit der Betriebsratsgründung glattweg bestritt. Der Wahlvorstand musste draußen auf der Straße gewählt werden, weil der Arbeitgeber keine Räume zur Verfügung stellte. Schließlich wurde auch noch der Leiter der Pflegeeinrichtung entlassen. Zufall? Nein, eher ein typisches Muster. So oder ähnlich liefen eine Reihe von Betriebsratsgründungen ab, die

wir, die Forschungsgruppe vom Soziologischen Institut der Universität Erlangen, bei unserer Befragung im Kontext von 79 Betriebsratsgremien fanden (siehe Infos zur Studie).

MUSTER VON BR-GRÜNDUNGEN Da gibt es zunächst Betriebsräte, die sich aufgrund ganz konkreter Ereignisse gründen, wir nennen sie „ereignisbezogene BR-Gründungen“. Das kann ein Wechsel im Management sein, Übernahmen durch andere Unternehmen, Ausgründungen oder wirtschaftliche Krisen bis hin zu einer drohenden Insolvenz. Die „rechtswirksame Einrichtung“ Betriebsrat erscheint in dieser Konstellation als das Mittel der Wahl, um eine gemeinschaftliche, von Loyalität und Anerkennung geprägte Betriebskultur im Interesse aller sichern zu können. Oder um wenigstens einen adäquaten Sozialplan abzuschließen. Im Fall solch einschneidender Ereignisse können die Initiatoren oft mit einer breiten Zustimmung der Belegschaft und teilweise sogar des Managements rechnen. Sie verlaufen daher meist schnell und unproblematisch.

Insgesamt aber überwogen die Gründungskonstellationen, bei denen wegen chronischer Problemlagen ein „langes Leiden“ der Beschäftigten vorausging. Mitunter dauert es Jahre, bis es Aktivisten gelingt, die Interessen innerhalb der Belegschaft zu bündeln und den nötigen Rückhalt zu organisieren.

So ist der Weg von der Selbst- zur Kollektivvertretung in Betrieben mit überwiegend hochqualifizierten Angestellten meist lang. Die wachsende Unzufriedenheit dieser Hochqualifizierten resultiert oft aus einem schnellen, unkontrollierten Unternehmenswachstum. Beklagt werden die zunehmende Intransparenz betrieblicher Entscheidungen, das Fehlen gleicher Standards bei Arbeitszeit und ►

Ende der Bescheidenheit

In unserem Forschungsprojekt trafen wir zum einen auf das Phänomen „verspäteter Betriebsratsgründungen“. In der schwierigen Nach-Wende-Zeit hatten sich die Belegschaften quasi zur Bescheidenheit verpflichtet, um irgendwann in der Zukunft am Unternehmenserfolg beteiligt zu werden. Leider warten viele noch heute. Nun wird vor dem Hintergrund von Beschäftigungsaufbau und Fachkräftemangel in einigen Unternehmen die (zu) lange währende Zurückhaltung aufgekündigt: „Wenn man das so sieht: 23 Jahre nach der Wende, und wir hängen immer noch so weit hinterher, das ist eigentlich beschämend“, sagte uns ein ostdeutscher Betriebsratsaktivist. Diese Gruppe der Betriebsratsgründer im Osten ist heute 45 bis 60 Jahre alt, hat viele Entlassungswellen überlebt und bildet den Stamm der Belegschaften. Nachdem sie so lange Zeit auf die Einlösung der Managementversprechungen gewartet haben, fühlen sie sich jetzt ermutigt, zu handeln. Oft sind es vergleichsweise kleine Konflikte, die die bisherigen Normalisierungsstrategien infrage stellen und plötzlich Ungerechtigkeiten im Alltag deutlicher werden lassen. Sie fordern nun (endlich) bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen – für ihre Kollegen, als Vermächtnis für die Jüngeren und sicher nicht zuletzt auch für das eigene Selbstwertge-

fühl. Die Gründung eines Betriebsrates ist der erste Schritt auf diesem Weg.

Daneben gibt es eine neue Generation von Betriebsratsgründern. Das sind gut qualifizierte Fachkräfte, 25 bis 35 Jahre alt, die den Wende-Umbruch nur noch aus Erzählungen kennen. Sie haben, ob angestellt oder gewerblich tätig, die Forderungen der Unternehmen verinnerlicht. Forderungen nach Professionalität, Partizipation und Verantwortung für die Arbeitsplätze und das Unternehmen. Und das wollen sie auch in die Praxis umsetzen. Die betriebliche Realität sieht jedoch oft frustrierend anders aus, teilweise stoßen sie mit ihren Erwartungen sogar auf unerwartet heftige Gegenwehr seitens der Unternehmensleitungen. Ihre Forderungen nach klaren Regeln, nach Fairness im Arbeitsalltag oder schlicht nach Einhaltung von Gesetzen wird als Anmaßung und Einmischung abqualifiziert. In ihren als legitim wahrgenommenen Ansprüchen fühlen sie sich oft missverstanden und verstärken daher noch ihre Bemühungen. Auf der Suche nach alternativen Einflussmöglichkeiten stoßen sie auf das Betriebsverfassungsgesetz. Die Institution des Betriebsrats wird für sie also zum Mittel der Emanzipation – dies gilt möglicherweise künftig in Ost wie West gleichermaßen. ■

SILKE RÖBENACK

- Entgelt wie auch von oben verfügte Direktiven, die der bisherigen Kultur widersprechen. Aber erst wenn die Probleme flächendeckend auftreten und individuelle Interessenvertretungsmuster versagen, werden hier Kerngruppen der Belegschaft aktiv, um einen Betriebsrat zu gründen. Der Weg ist oft lang – weil die Idee einer kollektiven Interessenvertretung auch lange als kulturfremd wahrgenommen worden war.

BETRIEBSRAT GEGEN HIERARCHIE Anders ist die Situation in Betrieben mit stark hierarchischen, von Misstrauen und Willkür geprägten Betriebskulturen. Diese findet man häufig im prekären Dienstleistungsbereich wie in der Systemgastronomie, in der Hotelbranche, bei Postdienstleistern oder in der Pflege. Hier werden Betriebsräte gewählt als ein Mittel der kollektiven Emanzipation der Beschäftigten gegenüber einer rigide herrschenden Geschäftsführung. Auch hier gibt es ein langes Leiden: Gesundheitsgefährdende, ja entwürdigende Arbeitsbedingungen, Arbeitsüberlastung, Flexibilitätszumutungen, Niedriglöhne und Führungsdefizite werden oft sehr lange beklagt. Aber dennoch ertragen. Erst beherzte Aktivisten ergreifen – nach dem Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt – die Initiative. In diesen Fällen ist oft eine intensive

Unterstützung seitens der Gewerkschaft wie auch der Gesamt- oder Konzernbetriebsräte nötig, um gegen den zum Teil massiv repressiven Widerstand der Geschäftsleitungen einen Betriebsrat zu gründen. Wenn aber die Initiatoren eines Betriebsrats geschlossen auftreten, das lange, kollektive Leiden der Belegschaft deutlich benennen und glaubwürdig einen Ausweg aus der Misere aufzeigen, gelingt es ihnen in der Regel, die Belegschaft für ihre Idee zu gewinnen.

Die problematischsten Gründungskonstellationen trafen wir in Betrieben an, in denen sich die Schwierigkeiten rund um eine Betriebsratswahl häufen. Sei es, dass die Geschäftsleitung mit massiven Repressionen antwortet, indem sie den Aktivisten kündigt bzw. sie mobbt oder ganze Bereiche des Unternehmens schließt oder verlagert. Sei es, dass Gegenlisten aufgezogen werden und die Belegschaft sehr heterogen oder gar gespalten ist, sodass die Aktivisten nur einen Teil der Belegschaft repräsentieren. Möglicherweise ist dann auch noch die Unterstützung seitens der Gewerkschaften (aus welchen Gründen auch immer) nicht ausreichend. In diesen Fällen, die uns geschildert wurden, ist nicht nur das Durchziehen einer Betriebsratswahl fraglich. So ein Betriebsrat gewinnt schwerlich an Handlungsfähigkeit.

Selten werden auch Betriebsräte als Instrument der Geschäftsleitung gegründet. Diese Gremien bestehen aus ausgewählten Beschäftigten, darunter häufig Führungskräfte. Von den Beschäftigten werden sie allerdings kaum als Belegschaftsvertretung akzeptiert, sondern eher als Unterabteilung der Geschäfts- oder Personalleitung betrachtet.

KEIN SELBSTLÄUFER _ Insgesamt fanden wir: Die Gründung eines Betriebsrates ist an viele Voraussetzungen geknüpft. Denn die zentrale Aufgabe der Initiatoren ist die Herstellung einer aktiven und glaubwürdigen Repräsentationsbeziehung zur Belegschaft. Das ist kein Selbstläufer. Üblicherweise geht die Betriebsratsgründung von einigen wenigen Beschäftigten aus der Stammbesellschaft aus. Meist handelt es sich um gut qualifizierte Beschäftigte, zum Teil auch mit Führungsfunktionen. Eine geschlossen agierende Kerngruppe ist für den Erfolg der Gründung enorm wichtig. Von großem Vorteil ist auch ein hohes Ansehen der Initiatoren in der Belegschaft. Darüber hinaus benötigen diese Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch eine verständnisvolle Unterstützung aus dem privaten Umfeld.

Betriebsratsgründungen stoßen beim Management in der Regel nicht auf Begeisterung. Massive Repressionen fanden wir in unserer Studie nur in jedem sechsten Betrieb (15 Prozent), was aber ein Stück weit relativiert werden muss, weil wir ausschließlich erfolgreiche Gründungen untersuchten. Wo aber eine solche Repression durch den Arbeitgeber auftritt, kann sie die Etablierung eines vertretungswirksamen Betriebsrates nachhaltig be- oder gar verhindern. Dies umso mehr, wenn es der Geschäftsleitung gelingt, die Belegschaft

zu spalten oder von der vermeintlichen Schädlichkeit des Betriebsrates zu überzeugen.

Betriebsratsgründungen ohne gewerkschaftliche Beteiligung gibt es selten. Typisch scheint zu sein, dass ein vorher loser Gewerkschaftsbezug sich im Verlauf der Betriebsratsgründung deutlich intensiviert. Die Unterstützung der Gewerkschaften variiert zwischen einer bloß beratenden und einer organisatorisch und (massiv) moralisch unterstützenden Rolle. Da die eigentliche Betriebsratsarbeit erst nach der Wahl beginnt, ist die enge Unterstützung der

Die Gründung eines Betriebsrates ist kein Selbstläufer, sondern eine voraussetzungsvolle Aufgabe.

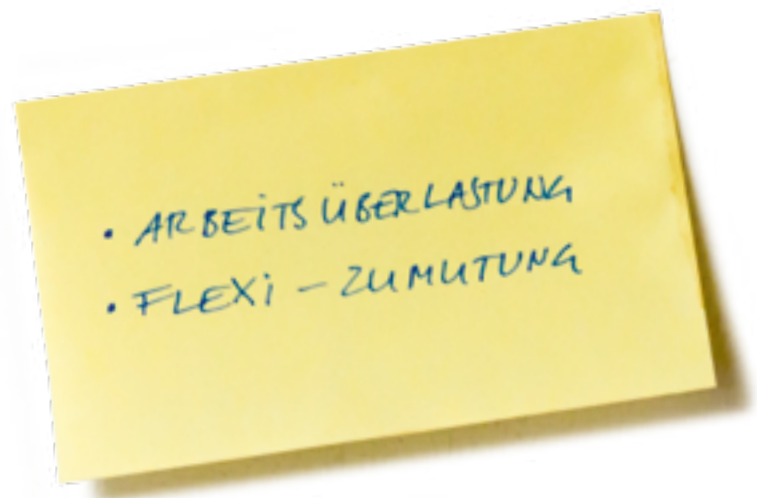
Gewerkschaften auch bei den ersten Schritten der neuen Betriebsräte enorm wichtig. Ein frisch gewähltes Gremium ist nicht automatisch handlungsfähig. Es folgt ein zum Teil mühsamer Prozess der Rollenfindung und Professionalisierung der Betriebsratsarbeit. Realistische Ziele und Aufgaben müssen definiert, Arbeitsteilungen geklärt, nötiges Rechtswissen in Schulungen erworben werden. Und man muss eine Verhandlungsbasis mit der Geschäftsleitung finden. Den oft hohen Erwartungen seitens der Beschäftigten stehen die begrenzten Ressourcen der Betriebsratsmitglieder gegenüber. Häufig führt das zu einer gewissen Ernüchterung bei Betriebsratsmitgliedern und Beschäftigten. Gleichzeitig muss der Betriebsrat relativ schnell Probleme sichtbar angehen, um den gewährten Vertrauensvorschuss aus der Gründungsphase einzulösen und seine Berechtigung unter Beweis zu stellen.

Zu denken geben muss die Tatsache, wie wenig die meisten Initiatoren anfänglich über den Betriebsrat und seine rechtlichen Möglichkeiten wussten. Manche kamen über Recherchen im Netz auf diese Institution, von der sie vorher nichts ahnten. Und waren überrascht, dass es eine gesetzliche Einrichtung gibt, die genau ihren Vorstellungen einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer entspricht. ■

STUDIE

Ursachen und Dynamik von Betriebsratsgründungen

„Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung durch Betriebsratsgründungen“ heißt das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt. Es läuft bis März 2014 an der Uni Erlangen und hat die Ursachen und Dynamiken von 79 Betriebsratsgründungen in 100 Interviews entweder vor Ort oder im Rahmen einer standardisierten Telefonbefragung untersucht. Befragt wurden Betriebsratsmitglieder, Gründungsaktivisten, Gesamt- und Konzernbetriebsmitglieder sowie Vertreter der Geschäfts- bzw. Personalleitungen. Die Studie fand bundesweit und in allen Branchen statt – mit Schwerpunkt bei Klein- und Mittelbetrieben.



Auf den Druck vorbereiten

KUNSTSTOFFINDUSTRIE Mittelständler, die Betriebsräte beinhart ablehnen, sind weit verbreitet – auch in der IG-BCE-Welt. Die Industriegewerkschaft hält dagegen und unterstützt gezielt Betriebsratsgründer.

Von **SIGRID THOMSEN**, Journalistin in Hamburg



Fotos: Jürgen Seidel

SZENEN EINES ERSCHLIESSUNGS-PROJEKTES: IG-BCE-SEKRETÄRE SPRECHEN MITARBEITER DER FIRMA FERNHOLZ BEIM WECHSEL VON DER NACHT- ZUR FRÜHSCHICHT AUF DEM PARKPLATZ IN MEINERZHAGEN IM SAUERLAND AN; AM MOBILEN KIOSK DIE IG-BCE-SEKRETÄRE ARMANDO DENTE (R.), ANDY SCHEUERMANN, MICHAEL NUSSBAUM UND DER KOLLEGE CUMA GÜR ALS ÜBERSETZER (V.L.): Keine Aktion durch die Hintertür



Knapp 100 000 Beschäftigte hat die IG BCE in der Kunststoffindustrie gezählt. Doch höchstens ein Drittel davon ist organisiert. Viele Unternehmen sind Klein- und Mittelbetriebe, haben 300 bis 500 Beschäftigte und werden vom Inhaber geführt. Da sind Betriebsräte nicht immer willkommen, berichtet Günter Schölzel, Abteilungsleiter Mitbestimmung beim IG-BCE-Hauptvorstand. Nun hat die IG BCE reagiert und acht neue Gewerkschaftssekretäre fit gemacht, um in der Kunststoffindustrie die Gründung von etwa 80 neuen Betriebsräten zu unterstützen. Damit will man eine Branche mit vielen neuen Betrieben „auf der grünen Wiese“ erschließen, deren Zuwachs an Beschäftigten dem an Mitgliedern weit voraus ist, wie Schölzel sagt. „Es ist eine Branche mit einem relativ hohen Anteil an Facharbeitern und Produktion; auch Zulieferer für die Automobilindustrie gehören dazu. Da ist Potenzial.“

Die sechs Männer und zwei Frauen, die sich Ende des Jahres in Kursen über Branchenpolitik, Tarifverträge und Organisationsmethoden auf ihre Aufgabe vorbereitet haben, kommen aus der Betriebsrats- und Jugendarbeit der IG BCE. Je zwei haben sich für das zweijährige Projekt gezielt eine von vier Regionen vorgenommen: Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen/Sachsen und Westfalen. Sie sollen sich den Unternehmen sozusagen in friedlicher Absicht nähern und Konflikte annehmen, aber nicht etwa schüren: „Wir wählen verschiedene Zugangsmethoden. Es werden zum Beispiel die Arbeitgeber angeschrieben und um ein Gespräch gebeten. Wenn die keinen Zugang gewähren, stellen wir uns vors Tor und reden mit den Beschäftigten“, sagt Petra Adolph, die das Projekt für den geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE leitet. Von kurzfristigen Aktionen und öffentlichen Skandalen hält sie nichts: „Dass wir dranbleiben und die Leute begleiten, ist wichtig. Die Projektsekretäre und -sekretärinnen müssen einen kurzen Draht zu unseren Bezirken und Landesbezirken haben.“

ABLEHNENDE ARBEITGEBER Armando Dente weiß, dass mit Konflikten zu rechnen ist. Der westfälische Gewerkschaftssekretär hat 2011/12 in einem Vorprojekt elf Betriebsräte in Thüringens Kunststoffindustrie auf den Weg gebracht – elf von insgesamt etwa 350 neuen Betriebsräten, die seit 2009 im Organisationsbereich der IG BCE gegründet wurden. „Nur etwa 30 von insgesamt mehr als 150 Briefen und Anrufen bei Geschäftsführern haben wirklich zu Gesprächen geführt“, berichtet Dente. „Die meisten Arbeitgeber lehnten Betriebsräte ab. Sie wollen die Kontrolle behalten.“ Den ersten Kontakt mit Beschäftigten hat er deshalb meist auf Firmenparkplätzen geknüpft. „Wir haben uns nach Zeitbudgets für die Familie und Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb erkundigt“, erzählt Dente. „Viele hatten zuerst Angst. Wer Interesse an einem Betriebsrat zeigte, wurde dann bei zunächst geheimen Treffen auf den Druck vorbereitet, den so eine Initiative herausfordern kann. Überzeugen ließen sich am ehesten jüngere Kollegen, die gern etwas verändern möchten.“

Druck gab es oft. Wegen angeblichem Arbeitszeitbetrug oder Diebstahl bekamen die neuen Betriebsratsgründer Kündigungen ins

Haus. Bei Betriebsversammlungen mischten Arbeitgebervertreter sich ein oder versuchten gar, die Wahl zu kontrollieren. „In einigen Betrieben hatte ich Hausverbot, aber für die Kolleginnen und Kollegen war ich rund um die Uhr erreichbar“, erinnert sich Armando Dente. „Denn die Kollegen brauchten Schutz.“

Seine Erfahrungen will sich jetzt die Mitbestimmungsoffensive zunutze machen. Den neuen Projektsekretären empfiehlt er, den Zugang zunächst über die Geschäftsführungen zu suchen, auch wenn das selten Türen geöffnet hat: „Wenn man irgendwann auf anderem Weg einen Betriebsrat gegründet hat, ist es von Vorteil, dass man den Kontakt bereits aufgenommen hatte. Aktionen durch die Hintertür sind nicht der Stil der IG BCE. Wir suchen immer einen sozialpartnerschaftlichen Weg“, sagt Dente.

Doch es gibt Betriebe und Konstellationen, in denen der sozialpartnerschaftliche Weg vom Arbeitgeber schlicht blockiert wird. Beim schleswig-holsteinischen Pharmaunternehmen Pohl-Boskamp in Hohenlockstedt wurden Betriebsratsmitglieder mit Verfahren und Verleumdungen traktiert. „Sobald der Betriebsrat aktiv wird, gibt es böses Blut“, berichtet IG-BCE-Mitglied Tobias Klaassen, der das Gremium in den vergangenen vier Jahren führte. „Egal ob es um Gesundheitsschutz, Arbeitszeit oder Fortbildung geht: Die Geschäftsführung will nicht Mitbestimmung, sondern Kontrolle.“

Über den Betriebsrat und einzelne Mitglieder wurden Gerüchte gestreut, freiwillige soziale Leistungen infrage gestellt. Bei Betriebsversammlungen erschien die Personalleitung mit Rechtsanwalt. Die Gewerkschaft galt als Feind. Im Sommer 2013 versuchte die Geschäftsleitung, den gesamten Betriebsrat wegen angeblicher Pflichtverletzungen zu kündigen. Der Arbeitsrichter konnte jedoch keine Verfehlungen feststellen und empfahl Mediation.

Stattdessen kam ein von Beschäftigten unterschriebener Antrag auf Amtsenthebung des Betriebsrats dazu. Diese Stufen der Eskalation sind nicht untypisch für gezieltes Betriebsratsmobbing (siehe Beitrag von Elmar Wigand Seite 15). „Wir hatten es zeitweise mit 16 Verfahren und bis zu 40 Unterlassungsaufforderungen für jeden und jede Einzelne zu tun. Gegen mich sollte eine einstweilige Verfügung erwirkt werden, damit ich nicht mit der Presse spreche, die Vertreterin des DGB hat Hausverbot“, erzählt Ex-Betriebsratsvorsitzender Klaassen. Keines der Verfahren hat die Arbeitgeberin gewonnen. Doch im Nervenkrieg hat sie sich durchgesetzt. Elf von 18 Pohl-Boskamp-Beschäftigten, die 2010 für den Betriebsrat kandidiert hatten, traten im Laufe dieser Amtszeit zurück. Ende Januar 2014 nun traten bei vorgezogenen Neuwahlen vier konkurrierende Listen gegeneinander an. Die Mehrheit stimmte für die Liste „Zurück in die Zukunft“, die der Geschäftsführung angenehm ist. „Die Leute wollen Ruhe“, weiß Klaassen und sagt: „Aber für Rechte muss man manchmal streiten.“ Die Liste der Gewerkschafter stand für „Soziale Gerechtigkeit, Gesundheit und Bildung“. Dafür streitet er weiter. Bei Pohl-Boskamp gibt es für 500 Beschäftigte nicht einmal einen Tarifvertrag. ■

Freigestellt – und was kommt danach?

BETRIEBSRATS-KARRIEREN Die gute Nachricht: Auch eine langjährige Freistellung bedeutet nicht das Ende der Karriere, sondern eröffnet Betriebsräten vielfach neue Möglichkeiten. Die schlechte: Die Umorientierung ihrer Spitzenleute ist in vielen Betriebsratsgremien immer noch ein Tabuthema.

Von **ERHARD TIETEL** und **SIMONE HOCKE**, Wissenschaftler am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Die Betriebsratswahl steht vor der Tür, und damit stehen viele Kolleginnen und Kollegen auch vor einer ganz persönlichen Entscheidung. Vor allem dann, wenn es um die Frage geht: Will ich meinen bisherigen Beruf – ganz oder teilweise – aufgeben und in die Freistellung gehen? Was bedeutet das für meinen weiteren beruflichen Lebensweg? Will ich alle vier Jahre vor der bangen Frage stehen, ob ich wieder gewählt und im Gremium in der Freistellung bestätigt werde? Will ich mein Leben von unsicheren Mehrheiten und politischen Stimmungen abhängig machen? Und was ist, wenn ich nach ein, zwei oder mehr Amtszeiten meinerseits den Wunsch entwickle, mich noch einmal beruflich zu verändern? Wird sich die Freistellung dann als Karrierehindernis erweisen?

Auf diese Fragen haben wir in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Karrierewege und Karrieremuster von ehemaligen Betriebsratsmitgliedern“ eine Antwort gesucht. Sie lautet, kurz gesagt: Der Schritt in die Freistellung ermöglicht nicht nur ein intensives betriebs- und gewerkschaftspolitisches Engagement. Er eröffnet zugleich vielfältige persönliche Erfahrungen und den Erwerb von Kompetenzen, die eine Grundlage für neue berufliche Orientierungen bilden können. Wir hatten in unseren Gesprächen mit ehemaligen Freigestellten aus Industrie- und Dienstleistungsunternehmen häufig den Eindruck, dass die „Lehr- und Herrenjahre“ im Betriebsrat den herkömmlichen betrieblichen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen in nichts nachstehen. Im Gegenteil: Im Umgang mit der Aufgabenvielfalt und den Herausforderungen heutiger Betriebsratsarbeit erweist sich die Zeit im Gremium, in Steuerungs- und Projektgruppen mit dem Arbeitgeber und nicht zuletzt in Ausschüssen der Gewerkschaft als beachtlicher Wissens- und Kompetenzerwerb – sozusagen „on the job“. Obendrein dient

dies der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit: „Nichts hat mich so stark persönlich vorangebracht wie die Zeit in der Mitbestimmung“, sagte eine Befragte. Denn zu den traditionellen arbeitsrechtlichen, sicherheitstechnischen und tariflichen Kenntnissen gesellen sich heute nicht selten ein profundes betriebs- und personalwirtschaftliches Wissen. Dazu gehören Kenntnisse über IT-, Qualitäts- und Gesundheitsfragen genauso wie über Arbeitsgestaltung und „gute Arbeit“. Zur traditionellen Rolle des Fürsprechers für Beschäftigte kommen moderne Funktionen wie Konfliktberater, Prozessbegleiter, Arbeitszeit-, Innovations- und Krisenexperte.

Und nicht zuletzt eignet man sich an der Betriebsratsspitze eine gehörige Portion Führungserfahrung an. Vertieft werden diese Kompetenzen in gewerkschaftlichen Grundlagen- und Spezialseminaren, wo man sein Blickfeld über den Tellerrand des eigenen Unternehmens hinaus erweitert. Die exponierte Stellung als freigestellter Betriebsrat eröffnet zudem den Zugang zu Sphären, die einem als Arbeitnehmer normalerweise verschlossen bleiben. „Man ist plötzlich da, wo die Musik spielt“, sagte uns ein ehemaliger Betriebsratsvorsitzender. All dies erweitert den eigenen Wirkungsraum – und die Perspektive.

Diese neuen (Lern-)Erfahrungen können, wie wir herausgefunden haben, die Lust auf mehr wecken: Viele der Befragten haben die Freistellung auch als Chance genutzt, in ihrer bisherigen Biografie verpasste oder verstellte Bildungschancen nachzuholen und sich gezielt für ihr betriebliches Engagement als auch für die Zeit danach zu qualifizieren.

Aber was kommt nach der Freistellung? Auf welche Karrierewege sind wir in unserem Forschungsprojekt gestoßen? Sicher, es gibt auch ehemalige freigestellte Betriebsräte, die – teilweise im Zuge von Konflikten oder Niederlagen – in ihren ursprünglichen Beruf zurückkehrten. Aber sie sind eher die Ausnahme. Die meisten der

INFOS ZUR STUDIE



Die Betriebsratskarriere-Studie

Das Forschungsprojekt „Karrieremuster und Karrierewege von (ehemaligen) Betriebsratsmitgliedern im Spannungsfeld von beruflicher Entwicklung, betriebsrätlichem Engagement und persönlicher Biografie“ wurde von Erhard Tietel und Simone Hocke am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen durchgeführt, in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Neben 15 Interviews mit Experten und Expertinnen aus Gewerkschaften und dem

Bildungs- und Beratungsbereich wurden 50 Interviews mit meist langjährig freigestellten Betriebsratsmitgliedern geführt, darunter 30 ehemalige BR-Vorsitzende, die heute in anderen Funktionen tätig sind. Das Ausstiegsalter lag bei einem Drittel der Befragten zwischen 35 und 45 Jahren, zwei Drittel schieden zwischen dem 45. und dem 55. Lebensjahr aus der Freistellung aus. ■

www.zap.uni-bremen.de

50 Ex-Betriebsräte, darunter 21 Frauen und 29 Männer, die wir befragten, haben ihre im Betriebsrat erworbenen Kompetenzen nutzen können, um hieraus einen neuen Beruf zu machen; dies vor allem in drei Bereichen.

EINSTIEG IN DEN FACH- ODER PERSONALBEREICH Naheliegend ist der Fachumstieg auf eine betriebliche Funktionsstelle im Personalwesen, etwa im Bereich der Aus- und Fortbildung und Arbeitssicherheit oder im Qualitäts- und Veränderungsmanagement, in der Sucht- oder Sozialberatung oder im Feld Diversity. Oft haben sich die betreffenden Kollegen schon in ihrer Betriebsratszeit intensiv mit diesen Themen beschäftigt, sich einschlägig qualifiziert und ihr Gremium in Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber vertreten. Sie waren auf Arbeitgeberseite mit ihren kooperativen Fähigkeiten und ihrem Expertenwissen geschätzt, und sie können das, was sie im Betriebsrat begonnen haben, nun in einer betrieblichen Funktion fortsetzen: „Jetzt bin ich dafür formell zuständig und kann direkter gestalten“, sagte einer der Befragten. Meist haben die Ex-Betriebsräte jedoch die Herausforderung unterschätzt, dies in einer anderen Rolle und in hierarchischen Einbindungen zu tun. Dazu kommt der Druck, Lösungen zu finden, die allen Beteiligten gerecht werden, wobei sie ihre Gestaltungsvorschläge stärker als zuvor an betriebswirtschaftlichen Kriterien auszurichten haben.

Ein zweiter Karriereweg, auf den wir häufig gestoßen sind, ist der Wechsel in eine Führungsposition im Unternehmen – überwiegend im Personalbereich. Die Betriebsräte hätten zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn nicht im Traum daran gedacht, einmal zur Führungsebene ihres Unternehmens zu gehören. Sie sind durchweg „soziale Aufsteiger“ und haben ihren Karrieresprung wesentlich ihrem Engagement und ihrer persönlichen Entwicklung im Mitbestimmungskontext zu verdanken.

Vor allem der Umstieg in die Personalleitung scheint eine naheliegende Karriereoption zu sein. Einige der Befragten berichten, dass sie – völlig unabhängig von ihrem Grundberuf – im Betriebsrat „zum Personaler“ bzw. „zur Personalerin“ geworden seien. Hinzu kommt, dass sie an der Betriebsratsspitze und in ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Funktionen Führungserfahrungen machten, die ihnen in der neuen Tätigkeit zugute kommen. Wie für die Fachumsteiger gilt auch für sie: Sie kennen ihren „Laden“, und sie gehen „in eine ganz andere Welt“, in das „Haifischbecken der Leitenden“, wie es eine Ehemalige beschreibt, das nicht nur neue fachliche, sondern vor allem auch neue kulturelle und emotionale Dynamiken bereithält.

Trotz ihrer breiten Erfahrungen beschäftigt die ehemals Freigestellten anfangs die Sorge, ob sie den Herausforderungen an eine Führungskraft gewachsen sind. Zugleich beklagen sie, wie zaghaft und angepasst sie manche Führungskraft erleben und schildern, dass sie aufgrund ihrer Konflikterfahrung eher in der Lage sind, auch heikle Themen anzupacken, die ihre Vorgänger lieber vermieden haben. Als schwierig kann sich erweisen, dass man noch eine Zeit lang für die Führungskräfte „Betriebsrat“ und für die Betriebsratsseite ein „Seitenwechsler“ ist. Zudem ist man als Freigestellter manchem seiner neuen Kollegen im Leitungskreis einst auf die Füße getreten und muss erst einmal beweisen, dass man wirklich „auf ihrer Seite“ angekommen ist. Ist der Wechsel dann jedoch gelungen, können die ehemaligen Freigestellten eine vermittelnde Brückenfunktion zwischen den verschiedenen betrieblichen Kulturen übernehmen.

Ein dritter Karriereweg ist der Schritt in die selbstständige Bildungs- und Beratungsarbeit. Die befragten Berater haben meist schon während ihrer Freistellung beratungsrelevante Weiterbil-

► dungen wie Konfliktmanagement besucht und bauen mit dem Schritt in die Selbstständigkeit ihr beraterisches Spielbein zum beruflichen Standbein aus. Sie bringen hinreichend Praxiserfahrung für die neue Tätigkeit mit und können von daher gut Unterstützung geben. Zugleich sind sie, wie es einige formulieren, nicht mehr selbst den enormen Belastungen des Betriebsratsamtes ausgesetzt: „Ich kann wieder ganz nah bei der Betriebsratsarbeit sein, die ich ja auch sehr geliebt habe, aber ohne dass sie mich emotional so angreifen kann.“

Doch auch sie müssen sich in eine neue Rolle einfinden. So sehr ihre betriebsrätlichen Erfahrungen ihr berufliches Pfund sind, bedarf es einer gewissen Distanzierung und einer guten Verarbeitung der eigenen Geschichte, um in der Beratungsarbeit nicht die eigenen Kämpfe weiterzuführen. Schließlich verändert sich auch ihr Verhältnis zur Gewerkschaft: Die kollegialen Beziehungen werden zum Marktzugang und die gewerkschaftlichen Gremien zum Forum für die Akquirierung von Aufträgen.

Daneben gibt es noch weitere Karrierewege wie die Berufung zum Arbeitsdirektor, den Wechsel in die gewerkschaftliche Hauptamtlichkeit und schließlich die eingangs bereits erwähnte Rückkehr in den ursprünglichen Beruf oder auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz. Darüber wird in unserem Projektbericht zu lesen sein.

ABSCHIED VERARBEITEN Die Freistellung bedeutet also nicht das Ende der beruflichen Karriere, sie eröffnet auch neue Möglichkeiten. Für die Wechsler selbst hat es sich als sinnvoll herausgestellt, sich für den Übergang und die erste Zeit in der neuen Rolle eine Unterstützung durch Coaching zu organisieren. Coaching kann die persönliche Bilanzierung begleiten, das eigene Profil schärfen und verschiedene Optionen ausloten und dabei helfen, in der neuen Funktion anzukommen – und den Abschied aus der Betriebsratsrolle zu verarbeiten.

Dieser Abschied ist oft konflikthaft. Denn nach wie vor wird die berufliche Entwicklung ihrer Spitzenleute von den Betriebsratsgremien als ein Tabuthema behandelt. So äußert ein Ehemaliger: „Wer sagt, dass er aussteigen will, ist politisch erledigt.“ Dies hat unter dem Aspekt des Wissenstransfers fatale Folgen, denn es verhindert die gezielte Vorbereitung auf das Ausscheiden erfahrener Kolleginnen und Kollegen und eine frühzeitige Einarbeitung der Nachfolger. Ein offenerer Umgang mit diesen Fragen – auch innerhalb der Gewerkschaften – wäre unseres Erachtens ein Zugewinn für die professionelle Betriebsratsarbeit. ■

„Skeptische Blicke beim Rollenwechsel“

BARBARA NEUMANN, 53, ist seit 2011 Personalprokuristin der Stadtwerke Kiel. Im gleichen Unternehmen vertrat sie zuvor als freigestellte Betriebsratsvorsitzende, Konzernbetriebs- und Aufsichtsratsmitglied 17 Jahre lang die Interessen der rund 1000 Beschäftigten. Nach dem Wechsel auf die Arbeitgeberseite wurde sie argwöhnisch beäugt – von beiden Seiten.

Textdokumentation: **CARMEN MOLITOR**

Betriebsrätin zu werden war für mich wie einen neuen Beruf zu lernen. Ich bin ausgebildete Industriekauffrau und Fremdsprachensekretärin. Auf einmal musste ich lernen, eine Sitzung zu leiten und überzeugend und taktisch klug zu reden, um meine Ziele durchzusetzen. Ich musste mir die Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts einprägen und den Durchblick bekommen, wie was im Unternehmen genau läuft. Auch Netzwerke zu bilden und persönliche Kontakte zum Vorstand und zu Führungskräften zu pflegen gehörte dazu. Fortbildungen bei ver.di und die Tipps der erfahrenen BR-Kollegen halfen mir dabei, mich in dieser neuen Welt zurechtzufinden. Heute denke ich: Man kann nicht genug Schulungen machen, auch ein berufsbegleitender Studiengang wäre sinnvoll gewesen.

Ich war in der Jugendvertretung und habe mich 1994 das erste Mal für den Betriebsrat aufstellen lassen. Das lag nah, weil mein Vater ebenfalls Arbeitnehmervertreter gewesen war und ich das von zu Hause her kannte. Am Anfang war ich von meiner Arbeit als Programmiererin in der IT-Abteilung nur teilweise freigestellt – erst zu einem Viertel, dann zur Hälfte. Das kann ich keinem empfehlen. Man wird der Aufgabe weder in der Fachabteilung noch im Betriebsrat gerecht. Ich habe bald auf die völlige Freistellung hingearbeitet. Ob die später ein Karrierehindernis sein könnte, davor hatte ich damals keine Angst. Bei uns im Unternehmen bedeutete ein Engagement im Betriebsrat keinen negativen Stempel.

2005 übernahm ich den BR-Vorsitz und habe mir kontinuierlich immer neue Fähigkeiten angeeignet. Aber man kann sich nicht alles anlesen, deshalb finde ich es wichtig, als Betriebsrat externe Beratung zu nutzen. Ohne die hätte ich die Verantwortung für so manche rechtliche Vereinbarung nicht übernehmen wollen. Wir waren als Betriebsrat sehr gefordert, vor allem als die Stadtwerke mehrheitlich



von TXU Energy Europe aus Großbritannien und später von der MVV Energie AG aus Mannheim übernommen wurden. Ich musste nicht nur Wissen, sondern auch Selbstvertrauen aufbauen. Vor allem als ich im Aufsichtsrat mit Experten, Führungskräften, Vorständen anderer Unternehmen und ähnlichen Kalibern auf gleicher Augenhöhe diskutieren sollte.

Es war eine spannende Aufgabe, aber ich fühlte mich oft wie im Hamsterrad. Auf allen möglichen Ebenen gab es ständig Aufgaben zu bewältigen. Dann bot sich mir die Chance zum Wechsel auf die Stelle der Personalprokuristin, für die die Arbeitnehmervertretung ein Vorschlagsrecht hat. Für den Posten hätte ich mich schon 2006 ins Gespräch bringen können, aber als frischgebackene BR-Vorsitzende traute ich mir das nicht zu. Als der Job fünf Jahre später wieder vakant war, fühlte ich mich bereit dafür. Ich wollte nicht bis ans Ende des Berufslebens BR-Vorsitzende bleiben – und wie oft kriegt man so eine Chance im Leben? Einige Kollegen machten große Augen, und es gab auch welche, die meinen Entschluss als Seiten-

wechsel oder Verrat empfanden. Ich halte dieses Feinbild- und Schubladendenken für falsch. Auf jeder Seite hat man eigentlich sehr nah beieinanderliegende Ziele. Getreu dem Motto ‚Geht es dem Unternehmen gut, soll es auch den Mitarbeitern gut gehen‘ können die Interessen nicht so weit auseinanderdriften.

Die Skepsis war auch auf der Arbeitgeberseite stark ausgeprägt. Meine Amtszeit begann ausgerechnet mit einem Streik, und ich musste einigen Führungskräften, die das noch nie erlebt hatten, erklären, wie was läuft und welche Rechte die Belegschaft hat. Da hieß es schnell: ‚Jetzt fällt sie in ihre alte Rolle zurück!‘ Das war kein leichter Einstieg. Rechtliche Kenntnisse, Verhandlungsgeschick, Durchhaltevermögen – in meinem neuen Job helfen mir eigentlich alle Kompetenzen, die ich als Betriebsrätin erworben habe. Nach wie vor bin ich oft die einzige Frau in den Sitzungen. Früher hieß es in Aufsichtsratssitzungen zur Begrüßung immer: ‚Frau Neumann, meine Herren.‘ Jetzt ist es auf Arbeitgeberseite wieder so.“ ■

„Mir konnte nichts Besseres passieren“

MARION DIETRICH, 50, lernte Rechtsanwaltsgehilfin, bevor sie in einem Callcenter der Deutschen Bank anfang. Dort wurde sie 1997 aus dem Stand Vorsitzende des Betriebsrats, leitete den GBR, saß im Konzernbetriebsausschuss und im Aufsichtsrat. Um die Herausforderungen zu meistern, entwickelte sie großen Bildungshunger. Heute ist sie selbstständig und gibt ihr Wissen an Betriebsräte weiter.

Textdokumentation: **CARMEN MOLITOR**

Ich erlebe dich als eine Frau, der Gerechtigkeit wichtig ist. Hättest du nicht Lust, im Betriebsrat mitzumachen?‘ Mit dieser Frage eines Betriebsrats der Deutschen Bank (DB) fing meine Karriere als Arbeitnehmervertreterin 1997 an. Im Jahr zuvor war ich als Quereinsteigerin in ein Inbound-Callcenter der DB in Düsseldorf gekommen. Bald gliederte die Bank es aus und machte es zur 100-prozentigen Tochter. Als ich zusagte, mich für den BR wählen zu lassen, waren wir grade mal 87 Beschäftigte. Doch kurz nachdem ich – gleich als Vorsitzende – die Arbeit begann, lagerte die Deutsche Bank noch mal 650 Mitarbeiter zu uns aus. Somit wurde ich Wochen später auch noch zur Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und in den Aufsichtsrat gewählt. Vorkenntnisse hatte ich keine. Ich sah das als Herausforderung und saugte mit Begeisterung das nötige Wissen in Grundlagenseminaren und Schulungen auf. Im Nachhinein muss ich sagen: Es konnte mir nichts Besseres auch für meine persönliche Entwicklung passieren!

Ich entdeckte meine Liebe zur Verhandlungsführung und Öffentlichkeitsarbeit. Weil ich sehr impulsiv bin, musste ich anfangs richtig Lehrgeld zahlen. Wenn wir in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber saßen, bin ich manchmal abgegangen wie Schmidts Katze. Aber damit kommt man nicht weit. Ich belegte Rhetorikseminare und lernte, dass man Emotionen bewusst einsetzen muss, um Erfolg zu haben. Ständig fühlte ich mich aufs Neue herausgefordert, noch mehr zu lernen. Das hat mich verändert. Ich schaute plötzlich in die ‚Financial Times‘ und nicht mehr in die ‚Bild‘, ich fand politische Sendungen interessant, statt Romanen las ich Sachbücher.

Die Beschäftigten kamen mit allen Problemen gerne zu mir. Allerdings habe ich deren Nöte zu sehr an mich herangelassen und darunter gelitten. Wir wurden Stück für Stück an die Siemens SBS verkauft, ständig gab es Entlassungen. In der Spitze hatte das Un-



Foto: fotograf-kiel.de

ternehmen 1850 Beschäftigte, und am Schluss waren wir noch 130. 2004 stand ich kurz vor einem Burn-out. Erst nachdem mich ein Arzt praktisch gezwungen hat, in Kur zu gehen, konnte ich mehr Abstand halten. Mein Bildungshunger wurde aber nicht weniger, und ich ließ mich zur Veränderungsmanagerin für Betriebsräte ausbilden.

Wir schafften es, einen Sozialplan über sieben Jahre zu verhandeln. Sofort danach wurde unsere GmbH aufgelöst. Ich hatte einige Jobangebote, aber es wäre mir nach der Freistellung schwergefallen, mich wieder irgendwo einzuordnen. In die Callcenterbranche wollte ich nicht zurück. Man wächst da einfach raus. Die Betriebsratsarbeit hat viel neues Potenzial in mir geweckt. Ich habe mich früher für völlig unkreativ gehalten. Heute liebe ich es, zu visualisieren, mit Flipcharts zu arbeiten, Konzepte zu entwickeln. Das kann ich in meinem neuen Job bestens brauchen: Nach einer Fortbildung zum Personal Coach und zur Kommunikationstrainerin habe ich mich als Trainerin für Betriebsräte selbstständig gemacht und vor drei Jahren eine Firma (md-mentoring) in Langenfeld, nahe Düsseldorf, gegründet.

Ich gebe in ganz Deutschland Betriebsratsseminare, teilweise auch im Auftrag von ver.di Bildung und Beratung. Außerdem coache ich Betriebsräte einzeln oder in Gruppen, berate sie insbesondere zu Teambildung, Verhandlungsführung und Öffentlichkeitsarbeit. Ich organisiere auch Fachtagungen zur Gesundheitsprävention im Betrieb oder bilde zum innerbetrieblichen Burn-out- und Stressberater aus. Ob nun Rhetorik, Arbeitsrecht, Grundlagen des BetrVG – ich kann heute alle Kenntnisse aus meiner Betriebsratszeit brauchen. Und ich kann tun, was ich immer gerne gemacht habe: mit Betriebsräten arbeiten. Gleichzeitig habe ich aber keine allzu persönliche Nähe mehr zum Geschehen. Das macht es für mich einfacher.“ ■

Kein Betrieb ohne Betriebsrat

GEWERKSCHAFTSPOLITIK Die Gewerkschaften wollen die Mitbestimmung offensiv voranbringen: Marksteine sind 2014 die Betriebsratswahlen und der DGB-Kongress. Das Ziel heißt: Mehr Betriebsräte, mehr Demokratie in der Wirtschaft.

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



Solche Zahlen würden jede Partei mit strahlendem Stolz erfüllen: Knapp 73 Prozent der Mandate gingen bei den letzten turnusmäßigen Betriebsratswahlen 2010 an die DGB-Gewerkschaften. Und die Wahlbeteiligung kletterte auf fast 81 Prozent – ein Wählerinteresse, von dem in der Politik seit Langem nur noch geträumt werden kann.

Also entspannt zurücklehnen und abwarten, was die diesjährigen Wahlen bringen? Nein, sagen die Gewerkschaften. Sie haben sich die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung auf die Fahnen geschrieben – und das bedeutet nicht allein, in den rund 30 000 Betrieben, in denen zwischen März und Mai eine neue Arbeitnehmervertretung gewählt wird, möglichst gut abzuschneiden.

„Unser langfristiges Ziel ist: Kein Betrieb ohne Betriebsrat“, gab IG-Metall-Vize Jörg Hofmann kürzlich als Losung aus. Und da ist noch einiges zu tun: Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit wurden 2012 nur noch 43 Prozent der Beschäftigten in der westdeutschen Privatwirtschaft von einem Betriebsrat vertreten und 36 Prozent im Osten. Tendenz fallend.

Ähnlich wie bei der Chemiegewerkschaft IG BCE (siehe dazu den Beitrag von Sigrid Thomsen in diesem Heft) kümmern sich zusätzlich auch bei der IG Metall speziell geschulte Gewerkschaftssekretäre um Unternehmen, die noch keinen Betriebsrat haben. „Wir wollen die weißen Flecken erschließen“, sagt Tanja Jacquemin, Leiterin Betriebspolitik bei der IG Metall. Schon nach den Wahlen 2010 hatte die Gewerkschaft mit insgesamt knapp 11 000 Betriebsräten rund 1500 Gremien mehr registriert als vier Jahre zuvor. Dieser Trend soll noch mal einen Schub bekommen. Ganz so ambitioniert zeigen sich die anderen Gewerkschaften nicht. Das aufwendige Geschäft der Neugründung von Betriebsräten, heißt es fast unisono, werde eher in der Zeit zwischen den regulären Wahlen

betrieben. Und weniger dann, wenn die Gewerkschaften sowieso schon alle Hände voll zu tun haben. Mit der Suche nach Kandidaten, mit der Schulung von Wahlvorständen, mit Wahlkampf.

Die größte Sorge bereitet ihnen dabei die drohende Überalterung in den Arbeitnehmervertretungen. Der „Trendreport“ der Hans-Böckler-Stiftung zu den Wahlen 2010 führte diese Entwicklung am Beispiel eines Samples von Metallbetrieben eindrücklich vor: Demnach war seit 2002 der Anteil der Betriebsratsmitglieder unter 30 Jahren von 8,4 auf 6,7 Prozent gesunken. Der Anteil der 46- bis 59-Jährigen hingegen stieg im selben Zeitraum von 35,3 auf 45,4 Prozent.

ÜBERALTERUNG DER BR-GREMIIEN „Den demografischen Wandel haben wir nicht nur in den Betrieben, sondern auch in den Betriebsratsgremien“, sagt Klaus Weiß, der in der Hauptverwaltung der IG BCE mit den Wahlen befasst ist. „Wir brauchen dringend mehr jüngere Leute.“ Doch sie zu einer Kandidatur zu bewegen werde immer schwieriger. Klaus Ulrich, Mitbestimmungsexperte der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), kann das bestätigen – und macht die zunehmende prekäre Beschäftigung und die unsichere berufliche Zukunft junger Menschen dafür verantwortlich. „Das ist ein gesellschaftliches Problem.“ Und eines für die betriebliche Mitbestimmung: Wer für sich keine Perspektive im Unternehmen sieht, weil er nur befristet eingestellt wurde, ist nur schwer für ein Betriebsratsmandat zu interessieren.

Neben den Jüngeren wird aber auch eine andere Beschäftigtengruppe gezielt umworben: Frauen. Derzeit sind rund 25 Prozent aller Betriebsratsmitglieder weiblich; zumindest im Durchschnitt ist es in den meisten Branchen gelungen, die Vorgabe des 2001 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes zu erfüllen, wonach das „Minderheitengeschlecht“ wenigstens gemäß seinem Anteil an der Belegschaft auch im Betriebsrat vertreten sein muss. Die Betriebsratsvorsitzenden aber sind nach wie vor zumeist Männer.

Bei den bloßen Durchschnittswerten wird allerdings ein Problem nicht sichtbar: Gerade in Bereichen, in denen besonders viele Frauen arbeiten – wie im Einzelhandel, in der Pflege oder in Kindertagesstätten –, gibt es oftmals noch gar keinen Betriebsrat. „Mitmachen. Mitbestimmen. Frauen verändern ihre Arbeitswelt“: Unter diesem Titel ermutigt der ver.di-Landesbezirk Hamburg Frauen zu kandidieren, indem Betriebs- und Personalrätinnen aus den verschiedensten Unternehmen, vom Krankenhaus über die Staatsoper bis zum



Apple-Store am feinen Jungfernstieg, zu Wort kommen. „Die Interviews“, sagt die stellvertretende Hamburger ver.di-Chefin Agnes Schreieder, „handeln davon, wie es den Frauen mit ihrem Engagement geht – als Betriebsrätin, als Arbeitnehmerin, als Mensch.“ Von den Erfolgen der Interessenvertreterinnen ist zu lesen, aber auch von ihren Niederlagen, ihren Überforderungen. „Wir wollten ein lebensnahes Bild vermitteln“, erklärt Schreieder.

AKTIONSIDEEN UND KAMPAGNEN Die Hamburger „Frauen-Testimonials“ sind eines von vielen Beispielen, wie die Einzelgewerkschaften in ihren Branchen Wahlkampf betreiben. An die breite Öffentlichkeit richten sich dagegen die Begleitaktionen des DGB. „Du hast es in der Hand!“, lautet das Motto, das in einer Serie von Plakaten ganz wörtlich genommen wird mit Hand-Botschaften, die Gründe auflisten für die betriebliche Mitbestimmung. „Überwachung verhindern!“ etwa. Oder: „Gute Arbeit klarmachen!“ Dazu wurde eine Vielzahl an Aktionsideen entwickelt – vom witzigen YouTube-Film bis hin zu Aufklebern für Äpfel, die an Pendler verschenkt werden sollen: „Mit Biss für faire Jobs“.

Im Zuge dieser Kampagne will der DGB auch den gewerkschaftlichen Forderungen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung Nachdruck verleihen. Angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt sei eine Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes überfällig, meint DGB-Bundesvorstandsmitglied Dietmar Hexel. „Es ist enttäuschend, dass die große Koalition hier außer Lobeshymnen auf die Mitbestimmung nichts zu bieten hat.“ So bräuchten Betriebsräte dringend ein „echtes Zustimmungsverweigerungsrecht“ beim Einsatz von Leiharbeitnehmern und Werkvertragsbeschäftigten. Und in transnationalen Konzernen müssten Konzernbetriebsräte verpflichtend werden – auch dann, wenn die Konzernspitze im Ausland ansässig ist, weil ansonsten „Unternehmenseigner die Mitbestimmung umgehen können“, sagt IG-Metall-Sekretärin Jacquemin.

Und: „Wir fordern, mehr Anreize für die Gründung von Betriebsräten zu schaffen“, sagt Gewerkschafter Hexel. In Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten soll das vereinfachte Wahlverfahren gelten (derzeit liegt die Grenze bei 50 Arbeitnehmern). Zudem müssten Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat gründen wollen, besser geschützt werden. „Immer häufiger werden Fälle bekannt, in denen Betriebsratswahlen verhindert oder Mitglieder bestehender Gremien systematisch vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden“, sagt Hexel. „Das ist ein Skandal.“

Das Ausmaß dieses Skandals hat Martin Behrens vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung mithilfe einer Umfrage unter 184 regionalen Gewerkschaftssekretären zu bestimmen versucht. Immerhin 59 Prozent der Befragten gaben dabei an, von gestörten oder verhinderten Betriebsratswahlen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu wissen. In drei Viertel der insgesamt 241 genannten Fälle schüchterte der Arbeitgeber die möglichen Kandidaten ein. Maßnahmen gegen bereits gewählte Arbeitnehmervertreter sind dagegen offenbar seltener: Davon wussten nur 38 Prozent. „Es gibt keine flächendeckende Offensive gegen die betriebliche Mitbestimmung“, bilanziert Sozialwissenschaftler Behrens. „Aber es gibt sehr wohl ein Problem.“

Wenn Arbeitgeber ganz legal gegen einen Betriebsrat vorgehen wollen, müssen sie auf Fehler bei der Wahl hoffen. Dann können sie die Wahl vor Gericht anfechten und Neuwahlen erzwingen. Und die Fallstricke, über die ein unerfahrener Wahlvorstand stolpern kann, sind zahlreich, wie der

Düsseldorfer Arbeitsrechtler Christopher Koll erläutert. „Das Verfahren ist fehleranfällig hoch zehn.“ Das beginnt bei der korrekten Einsetzung des Wahlvorstands, setzt sich fort mit der richtigen Festsetzung der Fristen etwa für das Einreichen der Wahlvorschläge und wurde im vergangenen Jahr vom Bundesarbeitsgericht um eine weitere Herausforderung ergänzt: Erstmals zählen auch Leiharbeitnehmer mit, wenn die Größe der Belegschaft und damit die Größe des Betriebsrats zu bestimmen ist. Die Zahl der zu berücksichtigenden Leiharbeitsplätze aber sei gar nicht so leicht zu ermitteln, sagt Koll.

Wegen all dieser möglichen Fehlerquellen trifft die gewerkschaftliche Forderung nach einer Ausweitung des vereinfachten und damit schnelleren Wahlverfahrens bei dem Juristen und Betriebsratsberater auf Skepsis: „Kürzere Fristen bedeuten mehr Druck, mehr Eilbedürftigkeit – und das erhöht die Fehleranfälligkeit.“

Für die Mitbestimmungsoffensive der Gewerkschaften sind die Betriebsratswahlen nur der Auftakt. Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai soll eine mehrjährige Kampagne für mehr Mitbestimmung und Teilhabe beschlossen werden. Die IG Metall plant für den Herbst eine große Mitbestimmungskonferenz. Beteiligung heißt die Maxime. Denn Ziel der Gewerkschaften ist weit mehr als eine bloße Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Wirtschaft und Verwaltung sollen demokratischer werden, ganz grundsätzlich. „Wir brauchen das Know-how und die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn wir einen langfristig erfolgreichen, sozial und ökologisch nachhaltigen Wachstumspfad einschlagen wollen“, sagt DGB-Vorstand Hexel. „Wer gut arbeitet, muss auch mitentscheiden können.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Ralph Greifenstein/Leo Kißler/Hendrik Lange: **TRENDREPORT BETRIEBSRATSWAHLEN 2010**. Arbeitspapier 231 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2011. 60 Seiten. Als pdf-Download unter: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_231.pdf

Die ver.di-Broschüre **„MITMACHEN. MITBESTIMMEN. FRAUEN VERÄNDERN IHRE ARBEITSWELT“** gibt es als pdf-Download unter: <http://hamburg.verdi.de/themen/betriebsratswahlen-2014/frauen-veraendern-ihre-arbeitswelt>



Martin Behrens/Heiner Dribbusch: **ARBEITGEBER-MASSNAHMEN GEGEN BETRIEBSRÄTE: ANGRIFFE AUF DIE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG**. In: WSI-Mitteilungen 2/2014

Lernen für das Industrie-Comeback

REINDUSTRIALISIERUNG „Made in America“ hat wieder Klang in den Ohren vieler Amerikaner – doch vielfach fehlen die Fachkräfte. Eine Initiative in der Bekleidungsindustrie versucht, Abhilfe zu schaffen.

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

LEDERFABRIK J. W. HULME,
ST. PAUL: Neu gestartet,
heute 60 Mitarbeiter



Foto: Stefan Scheytt



Foto: Dunwoody College

DUNWOODY COLLEGE: Ausbildung zum Industrienäher wiederbelebt

Dass die Nachrichtensender CBS News und CNBC einen wie ihn interviewten, dazu auch noch die „New York Times“ und gleich mehrere lokale Medien, das hat Larry Corbesia selbst am meisten verwundert. Denn Corbesia, 61, weiße Haare, Brille auf der Nasenspitze, hat nicht viel mehr vorzuweisen als ein ziemlich durchwachsenes Berufs- und Privatleben: Als gelernter technischer Zeichner arbeitete er auf dem Bau und in wechselnden Gelegenheitsjobs, jahrelang war er alkoholkrank und arbeitslos, zeitweise lebte er sogar auf der Straße. Seit einem knappen Jahr hat Larry Corbesia wieder einen festen Job: In der kleinen Lederfabrik J. W. Hulme in St. Paul, Minnesota, in der 60 Angestellte hochpreisige Handtaschen, Geldbörsen und Reisegepäck herstellen, schneidet Larry Corbesia Leder zu und verrichtet andere Zuarbeiten.

INDUSTRIE: NUR NOCH EINE NISCHE_ So unspektakulär der Mann und sein Arbeitgeber sind, so sehr verkörpern sie beispielhaft die Hoffnung vieler US-Amerikaner auf ein Comeback verloren gegangener Industriearbeitsplätze. Die massenhafte Verlagerung von Fabriken nach Asien oder Mexiko hat den Anteil der Industrie an der Wirtschaftsleistung des Landes von etwa 30 Prozent Ende der 1970er Jahre auf heute rund zwölf Prozent schrumpfen lassen – das produzierende Gewerbe ist in den USA nur noch eine große Nische. Am schlimmsten war der Verlust einer Studie zufolge in den Jahren 2000 bis 2011, als die USA prozentual mehr Industriebeschäftigte verloren als während der Großen Depression in den 1930er Jahren: Tag für Tag verschwanden im Durchschnitt 1276 gewerbliche Stellen und 17 Betriebe. Doch nun soll die Wende kommen, angetrieben vor allem durch die neue, billige Energie aus dem eigenen Boden (Stichwort Fracking). Experten sprechen schon von einer Reindustrialisierung des Landes, etwa in der energieintensiven Aluminiumindustrie oder in der Chemiebranche. Aber auch in der Bekleidungs- und ►



- Textilindustrie und in verwandten Gewerben, die in den vergangenen Jahrzehnten mehr als drei Viertel ihrer Jobs verloren und damit stärker unter der Globalisierung litten als jede andere Branche, herrscht Aufbruchstimmung.

Es ist erst sechs Jahre her, dass Larry Corbesias Arbeitgeber kurz vor dem Aus stand: Zuvor war der Hauptumsatzträger der Firma – Taschen und Jagdausrüstung aus Segeltuch – an Wettbewerber in China verloren gegangen; seit dem Tiefpunkt 2008, als bis auf eine Handvoll Mitarbeiter alle Angestellten entlassen wurden, hat sich das Unternehmen mit seiner neuen Spezialisierung auf Lederwaren mehr als erholt: „Wir beschäftigen heute 60 Mitarbeiter und peilen fünf Millionen Dollar Umsatz an“, sagt Betriebsleiterin Lou Ann Benenati. „Im Weihnachtsgeschäft war die Auftragslage so überwältigend, dass wir Kunden mit Geschenkgutscheinen vertrösten mussten.“ „Made in America“ – das sei ein Trend, dem immer mehr amerikanische Konsumenten folgten.

LOHNKOSTEN IN CHINA STEIGEN „Viele Menschen begreifen, dass wir unsere industrielle Basis zerstören, wenn wir immer nur das Billigste aus Übersee kaufen“, sagt Susan Shields, Co-Chefin der Airtex Design Group in St. Pauls Nachbarstadt Minneapolis. Mit knapp 70 Beschäftigten stellt Airtex Bettdecken und Kissenbezüge, Rasenmähersäcke und Textilien für die Medizin her. Es sind aber nicht nur patriotisch-nostalgische Gründe, warum „made in America“ so hoch im Kurs steht. „Die Lohnkosten in China sind rapide gestiegen“, weiß Susan Shields, die selbst noch etwa 30 Prozent ihrer Produkte in China und Vietnam zusammennähen lässt. Doch der US-Anteil soll weiter steigen, wovon auch die erst vor einem Jahr gekaufte Fabrikhalle zeugt, die Platz und Equipment für zwei- bis dreimal mehr Mitarbeiter bietet – so viele, wie das Unternehmen in seinen besten Tagen beschäftigte. Ein weiteres Argument für die Produktion im Inland nennt Don Boothroyd, Werksleiter des Tanzkostümherstellers Kellé, der mit seinen 160 Angestellten ausschließ-

lich in Minneapolis produziert: „Unser Material müssen wir leider komplett in Fernost kaufen, weil wir es in den USA gar nicht mehr bekommen. Auch in China zu produzieren würde – abgesehen von den hohen Transportkosten und der oft miserablen Qualität – zu viel Zeit kosten: Wir produzieren auf Bestellung, unsere Kunden wollen nicht wochenlang auf ihre Kostüme warten.“ Die Auftragslage sei bestens, sagt Boothroyd, 2014 plane er, die Zahl der Näher von gut 30 auf 50 zu erhöhen.

Was den Kostümhersteller Kellé, die Lederfabrik J. W. Hulme und den Bettdeckenproduzenten Airtex verbindet, sind ihre gut gefüllten Auftragsbücher bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. „Wir haben sicher nicht den Umsatz gemacht, den wir hätten machen können, weil wir nicht genügend Mitarbeiter hatten“, klagt Kellé-Manager Don Boothroyd. Mike Miller vom Bettenproduzenten Airtex bestätigt, er habe schon an Auftragsausschreibungen teilgenommen, die er insgeheim zu verlieren hoffte, weil ihm das Personal dafür fehlte. „Vor 20 Jahren standen nach einer Stellenausschreibung am nächsten Tag jede Menge Bewerber vor der Tür. Durch den Exodus der Firmen ins Ausland hat man eine Generation von Beschäftigten einfach übersprungen. Jetzt ist der Faden gerissen, wir finden kaum noch gute Leute.“ „Amerika hat einfach aufgehört, in die berufliche Ausbildung zu investieren“, beklagt Jen Guarino, die ehemalige Miteigentümerin der Lederfabrik J. W. Hulme.

FESTANSTELLUNG FAST GARANTIERT Ende 2012 schmiedete Jen Guarino deshalb einen ungewöhnlichen Verbund aus drei Dutzend Firmen aus den Twin Cities Minneapolis und St. Paul, dem auch ein Technik-College und eine örtliche Hilfsorganisation angehören. Diese „Makers Coalition“ will den gerissenen Faden wieder zusammenfügen und an die besseren Zeiten der Branche anknüpfen. Ein neu entwickelter Lehrgang am Dunwoody College bildet – einmalig in den USA – seit Anfang 2013 halbjährlich jeweils zwei Dutzend Industrienäher aus (zu einer Gebühr von 4000 Dollar). Es sind Menschen wie Larry Corbesia, für den die Stelle in der Lederfabrik sein erster Vollzeit Arbeitsplatz inklusive Sozialleistungen seit 17 Jahren ist und der die Ausbildung zum Näher zunächst für „etwas unmännlich“ hielt, inzwischen aber als Lederschneider hoch zufrieden ist und zu Hause auf einer alten Singer seine eigenen Hemden näht. Oder die 42-jährige Elle Scott, die nach Jahren in der IT-Branche „nur noch gelangweilt“ war von Computern und beim Kostümhersteller Kellé „endlich etwas Echtes mit den eigenen Händen herstellen kann“. Vor allem aber sind es Migranten aus Asien, Afrika und Südamerika – so wie vor 100 und mehr Jahren Einwanderer aus Irland, Deutschland, Russland, Italien oder Puerto Rico die Industrie prägten. Mehr als 90 Prozent der Lehrgangsabsolventen fanden bislang eine Festanstellung, ihr anfänglicher Stundenlohn lag im Durchschnitt bei gut 13 Dollar. Inzwischen gehören zur Ausbildung auch Praktika in den Betrieben der Makers Coalition, Minnesota hat das Programm jüngst als Industrienäher-Lehre offiziell anerkannt und damit auch gleich das Interesse anderer Bundesstaaten geweckt.



NÄHER LARRY CORBESIA (L.), AIRTEX-CHEFS SHIELDS UND MILLER; HULME-MITEIGENTÜMERIN JEN GUARINO (L.U.), NÄHERIN ELIE SCOTT BEIM KOSTÜM-HERSTELLER KELLE: Endlich etwas Echtes herstellen

Wenn wir unsere Mitarbeiter gut ausbilden, können wir vielleicht 10 Prozent der US-Industriearbeitsplätze zurückholen, sagt Jen Guarino, Erfinderin der Makers Coalition.

Dennoch ist die Zahl und auch die Qualifikation der Kursabgänger vielen Unternehmen noch zu gering. „Wir brauchen Mitarbeiter, die ein Kleidungsstück innerhalb von 30 Minuten nähen können“, meint Kellé-Manager Boothroyd. „Das ist wie ein Autorennen: Da steigt auch keiner in den Rennwagen, der gerade mal den Führerschein gemacht hat.“ Zusätzlich zur Anstellung der College-Absolventen fahren die Unternehmen deshalb firmeneigene Programme: Sie verteilen Prämien für das Anwerben neuer Mitarbeiter und organisieren interne Fortbildungen, wie sie früher, als die Belegschaften noch wesentlich größer waren, üblich waren. Bei Airtex zum Beispiel finden regelmäßig praktische und theoretische Schulungen durch eigene Mitarbeiter und durch Externe statt, damit die Näher an verschiedenen Maschinen zu arbeiten lernen und das Zusammenspiel der Produktionsschritte besser verstehen. Eine hohe Hürde dabei ist die Sprache: Airtex muss regelmäßig Übersetzer für Spanisch, Somali oder Hmong, eine asiatische Sprache, anheuern. „Das Training geht zunächst mal zulasten des Profits, aber langfristig macht es Sinn: Wir haben beste Wachstumschancen, wenn es uns gelingt, genügend qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben oder selbst auszu-

bilden“, sagt Mike Miller von Airtex und deutet auf die leeren Arbeitsplätze mit den zugedeckten Nähmaschinen. „Wenn der nächste Großauftrag kommt – und der kommt bestimmt –, will ich genügend Leute an Bord haben.“

GEGEN NAIVE ERWARTUNGEN Ein Teil der Industrie mag tatsächlich zurückkehren – aber mit weit weniger Arbeitsplätzen, als zuvor verloren gingen. „Die Erwartung, es könnte auch nur annähernd wieder so werden wie früher, ist naiv“, meint Mike Miller. „Die Margen in unserem Geschäft sind klein, der Preis bleibt für die meisten Kunden das Kriterium.“ Und die Betriebe, die den Exodus überlebten, taten das auch deshalb, weil sie stark automatisierten und heute mit weniger Beschäftigten mehr produzieren können als zuvor. Sagt Jen Guarino, die Erfinderin der Makers Coalition und Ex-Chefin der kleinen Lederfabrik J. W. Hulme: „Ich bin kein Purist, der sagt, alles müsse im eigenen Land hergestellt werden und wir könnten jedes T-Shirt bei Walmart produzieren. Aber wenn wir unsere Mitarbeiter gut ausbilden und weiterbilden, könnten wir vielleicht zehn Prozent in die USA zurückholen. Das wäre doch schon etwas.“ ■



PRODUKTION VON COMPUTERTO-
MOGRAFEN IM WERK FORCHHEIM
DER SIEMENS AG: Erhalt der Wert-
schöpfungstiefe in Europa

Foto: Werner Bachmeier

Hightech darf nicht abwandern

SIEMENS Metall- und Belegschaftsvertreter lancieren das Zukunftsprogramm „Siemens 2020“, eine Strategie für den Hightech-Standort und gegen Personalabbau und den verstärkten Druck der Dividende.

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin

Der Name Siemens klingt gut in deutschen Ohren. Die Marke bürgt für deutsche Qualität, und wer – in Berlin, München, Erlangen oder anderswo – „beim Siemens“ arbeitete, war so sicher gebettet wie ein Beamter im Preußenstaat. Doch der Konzern hat sich in zwei Jahrzehnten radikal verändert. Früher wusste man, dass bei Siemens Elektronik hergestellt wird. Heute kann man nur erahnen, was hinter der Bezeichnung „Technologiekonzern“ steckt. Auch die Jobs sind schon lange nicht mehr sicher. Sparmaßnahmen und Stellenabbau gehen seit Jahren als Schreckensmeldungen durch die Presse. Die Betriebsräte rudern dagegen.

„Unser oberstes Ziel sind die Arbeitsplätze, ihr Erhalt und ihre Qualität“, fasst Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats, die Anstrengungen zusammen, die sie und die anderen Arbeitnehmervertreter unternommen haben und unternehmen, um das Leben und die Arbeit am Standort Deutschland sicherer zu machen. Die zierliche Frau sitzt mit einer Tasse Tee in ihrem Büro in der Münchner Innenstadt. In dem Raum ist es hell und still. Sie wägt ab, bevor sie einen Satz sagt. Die rasende Globalisierung und der dauernde Druck der Dividenden stellen sie und ihre Kollegen vor immer neue Probleme. „Allein der Protest gegen Managemententscheidungen reicht nicht mehr aus“, erklärt sie. Und: „Wir müssen ein eigenes, alternatives Konzept vorlegen, wenn wir mehr Einfluss haben wollen.“

Dieses Konzept gibt es jetzt. Es heißt „Siemens 2020“, wurde gemeinsam mit der IG Metall als Gegenvorschlag zu dem Unternehmenssparprogramm „Siemens 2014“ erarbeitet und zielt ab auf die Wandlung des Unternehmens in einen ökologisch ausgerichteten, breit aufgestellten Technologiekonzern. Deutschland und Europa – und nicht China und Indien – sollen die Referenzmärkte bleiben. „In der Praxis sieht das so aus, dass Produkte hier entwickelt werden, hier auf den Markt kommen und dann in Indien an den dortigen Markt angepasst werden. Das sichert nicht nur Arbeitsplätze und wichtige Kompetenzen, sondern auch die Qualität des Produkts“, so Steinborn. Damit dies funktioniert, sollten die Strukturen aber weniger hierarchisch, sondern mehr auf Beteiligung ausgerichtet sein. „Im Konzern läuft vieles schief, weil niemand Fehler in seiner Abteilung eingestehen will – aus Angst vor Druck von oben“, erzählt sie und auch, dass die Basis von „Siemens 2020“ deshalb eine funktionierende Arbeitnehmerbeteiligung sein müsse.

UNÜBERSICHTLICHES KONGLOMERAT „Siemens 2020“ ist als Strategie und Orientierungshilfe für die Belegschaftsvertreter gedacht, aber auch als Diskussionsangebot an die Konzernleitung. Deshalb bewegen sich IG Metall und Betriebsräte in zwei Richtungen. Einerseits organisieren sie Workshops zur Umsetzung des Programms in den einzelnen Standorten, andererseits erarbeiten sie Verhandlungsangebote an das Management bzw. an den neuen Vorstandschef Joe Kaeser. Dieser hatte nach seinem Antritt im August 2013 den Frontalkurs angesteuert, indem er öffentlich den Stellenabbau von 15 000 Arbeitsplätzen ankündigte. Inzwischen hat er diesen aber korrigiert und einen „Dialog mit der Arbeitnehmerseite angeboten“, so Steinborn. Von einem neuen Stellenabbauprogramm in deutschen Standorten sei im Moment nicht die Rede, sagt sie.

Nicht nur die Betriebsräte, auch die Manager sind mit der komplexen Realität eines globalen Megakonzerns konfrontiert. Die einstige „Telegraphen Bau-Anstalt“ ist heute ein unübersichtliches Konglomerat, zu dem über 700 Tochterfirmen und rund 150 weitere Beteiligungen in fast 200 Ländern gehören. Seit

2011 sind all diese Tätigkeiten in vier untereinander vernetzte Geschäftsfelder unterteilt, deren Chefs im Vorstand sitzen: Energie, Gesundheitswesen, Industrie sowie Infrastruktur und Städte. Die Produkte sind Hunderttausende, und niemand kann sie alle aufzählen. Zu den wichtigsten gehören Gas- und Dampfturbinen, Windparks, Schienenfahrzeuge, Generatoren, Antriebs- und Automatisierungstechnik, Luftfahrttechnik und medizinische Apparaturen. Im Geschäftsjahr 2012/13 setzte die Siemens AG die enorme Summe von 75,9 Milliarden Euro um und kassierte über vier Milliarden Gewinn. Doch die Aktionäre treiben das Management zu immer höheren Gewinnmargen an. Die Zielvorgabe liegt bei zwölf Prozent. Denn der US-

„Im Konzern läuft vieles schief, weil niemand Fehler eingestehen will – aus Angst vor Druck von oben.“

GBR-VORSITZENDE STEINBORN

Konzern General Motors, der den Siemensianern als Beispiel vorgehalten wird, erwirtschaftet 16 Prozent Gewinn als Anteil am Umsatz. Die Geschäftszahlen machen deutlich, was das heißt: 2005 erwirtschaftete der Siemens-Konzern einen Gewinn von 3,1 Milliarden Euro mit weltweit 461 000 Mitarbeitern, 2013 waren es 4,2 Milliarden, aber rund 100 000 Mitarbeitern weniger.

Dieser Druck lastet auf den Beschäftigten. „Wenn ich die Kollegen von VW treffe, frage ich sie immer, ob sie eigentlich wissen, wie gut sie es haben. Bei ihnen geben die Aktionäre Porsche/Piëch und das Land Niedersachsen den Ton an. Wir haben die amerikanische Investmentgruppe Black Rock und 84 Prozent Streubesitz“, erklärt Harald Kern, der seit zwei Jahren Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats SEC (Siemens European Committee), Mitglied im Gesamtbetriebsrat und im Aufsichtsrat ist. Auch für die Arbeit im Eurobetriebsrat ist „Siemens 2020“, das in den Standorten von der Aktionskampagne „Mensch vor Marge“ begleitet wird, ein wichtiges Instrument.

Das SEC umfasst 36 Mitglieder. Alle Standort-Länder von Dänemark bis Tschechien, in denen insgesamt 210 000 Menschen inklusive Deutschland arbeiten, sind vertreten. „Die Probleme und Kulturen sind meist unterschiedlich. Aber das Motto ‚Mensch vor Marge‘ hat einen gemeinsamen Nenner geschaffen“, so Kern. Ein zentraler Punkt ist für ihn die Forderung nach dem Erhalt und Ausbau der Wertschöpfungstiefe in Europa. Das heißt, Investitionen in Forschung und Entwicklung sollten nicht reduziert, sondern zukunftsorientiert aufgestockt ►

- werden. Um über diese Themen kompetent verhandeln zu können, startet das SEC jetzt eine Qualifizierungskampagne seiner Mitglieder, die von der EU unterstützt wird.

Im Klartext heißt dies: Es soll verhindert werden, dass Herz und Hirn des deutschen Konzerns abwandern. Ein abschreckendes Beispiel ist der italienische Fiat-Konzern, der jahrelang nicht in Innovationen investierte und jetzt von den Entscheidungen der amerikanischen Chrysler-Zentrale und ihren Aktionären abhängt. Deshalb kritisieren Betriebsräte und Gewerkschaft auch scharf die Entscheidung der Siemens-Konzernleitung, die zukunftsorientierte Krebspartikel-Therapie in Deutschland aufzugeben. „Wir wollen auf Augenhöhe mit dem Management verhandeln, um zu verhindern, dass Europa als Standort und Referenzmarkt langsam ausblutet“, erklärt Reinhard Hahn, Ressortleiter beim Vorstand der IG Metall. „Dafür werden wir all unseren Einfluss als Organisationsmacht geltend machen, und die Beschäftigten in Deutschland stehen hinter unserem Anliegen“, sagt Hahn. Für ihn ist klar, dass es dabei auch um betriebswirtschaftliche Kennziffern geht. „Auch die Aktionäre müssten Interesse an einer langfristigen Strategie haben, die sich an Zukunftsmärkten wie

ressourcenschonender Energiegewinnung oder Elektromobilität orientiert und die auf die Kompetenz hochqualifizierter Techniker setzt“, sagt er. Hahn ist Leiter des 20-köpfigen Siemens-Teams der IG Metall, das eng mit dem GBR zusammenarbeitet. „Siemens 2020“ ist das Ergebnis eines zweijährigen Diskussions- und Arbeitsprozesses“, erklärt er. Im vergangenen Jahr haben sich an deutschen Standorten Ingenieursarbeitskreise gebildet, die die Umsetzung des Konzepts in die Alltagspraxis ihres Betriebs diskutieren. In Berlin beteiligen sich auch Führungskräfte. Zentrales Thema ist überall die kontinuierliche Anpassung des Know-hows der Belegschaft an ständig neue Technologiestandards, was nur durch Mitarbeiterbeteiligung realisiert werden kann. „Der Zuspruch zeigt, dass vielleicht auch in einem gleichzeitig hierarchischen und dezentralisierten Konzern wie Siemens ein Kulturwandel möglich ist“, so Hahn.

Die Probleme, die Gewerkschafter und BR umgetrieben haben – die Attacken des unternehmensnahen Betriebsrätevereins AUB, die Aufstellung einer zweiten Liste für die Aufsichtsratswahlen 2012 und die Kritik am Gehalt des langjährigen GBR-Vorsitzenden Lothar Adler –, scheinen vom Tisch zu sein. Reinhard Hahn nennt Zahlen für den Aufwärtstrend seiner Organisation bei Siemens: Von den 140 000 im deutschen Siemens-Gesamtkonzern Beschäftigten sind knapp 42 000 Mitglieder der IG Metall. Bei den Auszubildenden, die trotz Stellenabbau übernommen werden, liegt der Organisationsgrad gar bei über 60 Prozent.

Gewerkschaft und Belegschaftsvertreter stützen sich bei der Debatte um die Zukunft des Konzerns auf die IG-Metall-Studie „Siemens: Industriepolitik und Unternehmensstrategie“, die vom IMU-Forschungsinstitut angefertigt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Die Studie geht davon aus, dass sich Europa und vor allem Deutschland zum wichtigsten Markt und Anbieter für sogenannte Greentech-Innovation entwickeln kann. Dies bedeute ein enormes Potenzial für den „integrierten Technologiekonzern“ Siemens. Der Bericht streicht zum einen die zentrale Bedeutung der Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung für das alle Bereiche durchdringende Zukunftskonzept hervor, das später „Siemens 2020“ genannt wurde, zum anderen die Übereinstimmung wichtiger Ziele wie nachhaltiges Wachstum mit den Zielen der Konzernleitung.

Für die Betriebsräte ist die IMU-Studie eine wichtige Argumentationshilfe. „Es wurden auch Manager befragt. Das steigert die Akzeptanz vonseiten der Konzernleitung, über dieses Konzept zu diskutieren“, erklärt Birgit Steinborn, die jetzt für den Vorsitz des Gesamtbetriebsrats kandidiert. Sie erzählt, dass Vorstandschef Joe Kaeser bei der letzten Betriebsräteversammlung „Siemens 2020“ als Diskussionsgrundlage aufgegriffen habe. „Damit haben wir eine Richtung vorgegeben“, so Steinborn. Ob es in diese Richtung weitergeht, wird sich im Mai zeigen, wenn Kaeser über die neuen Vorstandspläne berichtet. Doch in einem Punkt ist sich Steinborn sicher: „Wir haben begonnen, eine Zukunftsdebatte gegen die Angstkultur der dauernden Sparpolitik zu führen.“ Und diese Debatte will sie weiterführen. ■

MEHR INFORMATIONEN



INDUSTRIEPOLITIK UND UNTERNEHMENSSTRATEGIE. Strategische Unternehmenspolitik im Kontext der Debatte um Industriepolitik in Deutschland am Beispiel des globalen Technologiekonzerns Siemens. IMU-Institut 2012. Bearbeitung: Jürgen Dispan und Heinz Pfäfflin

„SIEMENS 2014“. Spiegelung des Effizienzprogramms mit den Ergebnissen des IMU-Forschungsprojekts „Industriepolitik und Unternehmensstrategie“. IMU-Institut 2012. Bearbeitung: Jürgen Dispan und Heinz Pfäfflin

Foto: IG Metall



GBR-VORSITZENDE STEINBORN (O.), EBR-VORSITZENDER KERN, IG-METALL-RESSORTLEITER HAHN (V.L.): Verhindern, dass Europa als Standort und Referenzmarkt ausblutet.

Fotos: privat



Stärkung für Lohngefüge und Tarifsysteem

MINDESTLOHN Anfang April will Arbeitsministerin Andrea Nahles dem Kabinett einen Gesetzentwurf für einen Mindestlohn vorlegen. Vorgeschaltet ist eine Anhörung von Gewerkschafts- und Verbandsvertretern, die offene Fragen klären und Konflikte bei der Umsetzung minimieren soll.

Von **REINHARD BISPINCK**, Abteilungsleiter im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung sowie Leiter des Tarifarchivs

Zum 1. Januar 2015 wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet eingeführt. Darauf einigten sich CDU, CSU und SPD Ende November 2013 in ihrem Koalitionsvertrag. Große Zufriedenheit bei den Gewerkschaften: Ihre seit rund zehn Jahren intensiv geführte Kampagne erreichte damit ihr zentrales Ziel. Scharfe Kritik dagegen vonseiten der Arbeitgeber: Sie qualifizierten den flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn als „Eingriff in die Tarifautonomie“ und verlangten: „Wenn überhaupt, dann müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften Lohnuntergrenzen miteinander vereinbaren“, heißt es im BDA-Geschäftsbericht 2013.

Es ist also nicht verwunderlich, dass unmittelbar nach Abschluss der Koalitionsvereinbarung eine heftige Diskussion über die Ausgestaltung und Umsetzung des Mindestlohns einsetzte. Ein genauer Blick auf die Koalitionsvereinbarung zeigt: Eine ganze Reihe von Fragen sind noch offen.

WANN KOMMT DER MINDESTLOHN WIRKLICH? Grundsätzlich soll der Mindestlohn zum 1. Januar 2015 eingeführt werden. Aber von dieser Regelung soll es mehrere Ausnahmen geben: Zunächst sollen die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz davon unberührt bleiben. Bei diesen Mindestlöhnen handelt es sich um branchenbezogene Regelungen für zurzeit 13 Wirtschaftszweige von der Abfallwirtschaft bis zu den Wäschereidienstleistungen. Die meisten dieser Mindestlöhne liegen bereits über dem Niveau von 8,50 Euro. Ausnahmen bestehen in folgenden Branchen: Gebäudereinigung Ost (Innenreinigung): 7,96 Euro; Bewachungsgewerbe, einige Regionen West/Ost: 7,50 Euro; Pflegebranche: 8,00 Euro; Wäschereidienstleistungen West/Ost: 8,25/7,50 Euro. Hinzu kommt die Leiharbeitsbranche Ost mit 7,86 Euro. Zum Teil sind tarifliche Anhebungen dieser Mindestlöhne bereits vereinbart, aber nicht alle werden bis Anfang 2015 die Marke von 8,50 Euro erreichen.

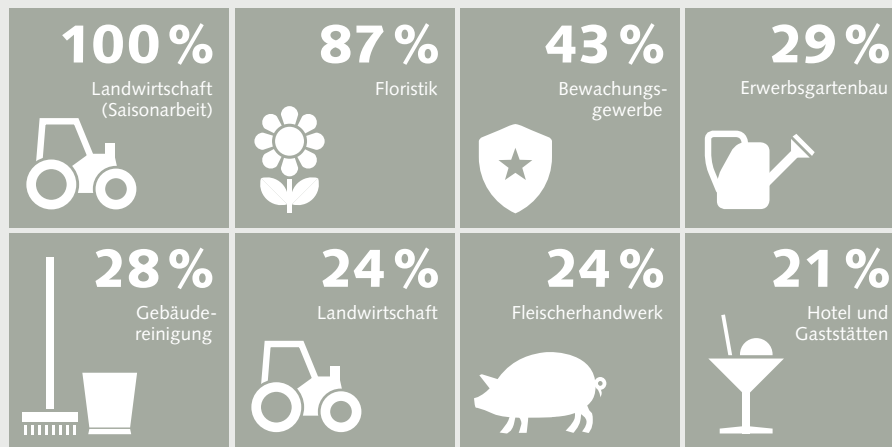
Laut Koalitionsvereinbarung sollen weitere Abweichungen durch Tarifverträge möglich sein. So sollen zum Abschluss der Koalitionsverhandlungen geltende Tarifverträge, in denen spätestens bis zum 31. Dezember 2016 das dann geltende Mindestlohniveau erreicht wird, fortgelten. Außerdem sollen Abweichungen für maximal zwei Jahre bis 31. Dezember 2016 durch Tarifverträge repräsentativer Tarifpartner auf Branchenebene möglich sein.

Diese fortgeltenden oder befristet neu abgeschlossenen Tarifverträge, in denen das geltende Mindestlohniveau bis spätestens zum 1. Januar 2017 erreicht wird, sollen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden. Auf diese Weise werden sie allgemeinverbindlich und auch europarechtlich abgesichert. Ansonsten könnte der Fall eintreten, dass nicht tarifgebundene Beschäftigte den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro erhalten, während tarifgebundene Beschäftigte nach dem niedrigeren Tariflohn bezahlt werden und entsandte Beschäftigte völlig außen vor bleiben. Für Tarifverträge, bei denen bis 31. Dezember 2016 das Mindestlohniveau nicht erreicht wird, gilt ab 1. Januar 2017 das bundesweite gesetzliche Mindestlohniveau.

Diese Regelungen werfen die Frage auf, wie viele Tarifverträge tatsächlich noch Löhne und Gehälter unter 8,50 Euro aufweisen. Das jüngste Niedriglohn-Monitoring des WSI-Tarifarchivs für 40 Wirtschaftszweige mit rund 4700 tariflichen Vergütungsgruppen kommt zu folgendem Ergebnis: Im Dezember 2013 sahen zehn ►

TARIFLÖHNE UNTER 8,50 EUR

Tarifliche Vergütungsgruppen in Niedriglohnbranchen



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand Dezember 2013

- Prozent dieser Gruppen Stundenlöhne von weniger als 8,50 Euro vor. Im Dezember 2012 lag dieser Anteil noch bei elf Prozent, im September 2011 bei 13 Prozent, im März 2010 bei 16 Prozent.

Diese positive Entwicklung zeigt, dass die Gewerkschaften die Situation im Niedriglohnsektor aus eigener Kraft deutlich verbessert haben. Dabei hat sicherlich geholfen, dass der von den Gewerkschaften seit Langem geforderte und nun endlich beschlossene allgemeine gesetzliche Mindestlohn den Druck auf die Arbeitgeberverbände erhöht hat. Diese Wirkung wird sich in nächster Zeit fortsetzen. Die Aussicht auf den Mindestlohn macht es für Arbeitgeber unattraktiv, gegenüber Beschäftigten Dumpinglöhne durchzusetzen, indem sie sich Tarifverhandlungen einfach entziehen. Auf diese Weise stärkt die Lohnuntergrenze schon vor ihrer Einführung das Tarifsysteem. In letzter Zeit gab es bemerkenswerte Tarifabschlüsse in Branchen, in denen es über Jahre so gut wie keine Fortschritte gegeben hat, manchmal fehlten sogar Arbeitgeberverbände, mit denen Gewerkschaften überhaupt hätten verhandeln können. Die Vereinbarungen über Branchenmindestlöhne im Friseurgewerbe und in der Fleischindustrie sind Beispiele dafür.

WELCHE AUSNAHMEN SIND VORGESEHEN? Die Koalitionsparteien sind sich einig, dass der Mindestlohn nicht für Auszubildende

sowie für ehrenamtliche Tätigkeiten, die im Rahmen der Minijobregelung vergütet werden, gelten soll. Vertreter von CDU und CSU sowie der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände fordern allerdings weitreichende weitere Ausnahmen beim Mindestlohn. Genannt wurden folgende Branchen und Personengruppen, die nicht vom Mindestlohn erfasst werden sollten: Landwirtschaft (insbesondere Saisonarbeiter), Minijobber, Schüler, Praktikanten, Rentner, Langzeitarbeitslose und weitere Berufsgruppen wie Briefzusteller, Taxifahrer, Hilfsarbeiter. Ein Gutachten des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages bezweifelte bereits die Rechtmäßigkeit solcher Regelungen aus verfassungsrechtlicher Sicht.

Eine Studie des WSI auf Basis aktueller Einkommensdaten des Sozio-oekonomischen Panels kommt zu dem Ergebnis, dass bis zu einem Drittel der Niedriglohnbezieher unter 8,50 Euro von einem Mindestlohn ausgeschlossen blieben, sollten die geforderten Ausnahmen umgesetzt werden: Im Jahr 2012 lag der Stundenlohn von rund 5,25 Millionen Beschäftigten (ohne Praktikanten und Auszubildende) unterhalb von 8,50 Euro. Gilt der künftige Mindestlohn nicht für Minijobber, Rentner, Schüler, Studenten und hinzuverdienende Arbeitslose, gingen zwei Millionen oder 37 Prozent der Geringverdiener leer aus. Ohne Ausnahmen für geringfügig Beschäftigte wäre es immer noch fast ein Viertel.

Die Ausnahmen würden sich der WSI-Studie zufolge stark auf einige wenige Branchen konzentrieren: Knapp 56 Prozent aller Minijobber und 52 Prozent aller erwerbstätigen Rentner, Schüler und Studenten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro arbeiten entweder im Gastgewerbe, dem Einzelhandel, in unternehmensnahen Dienstleistungen oder sonstigen Dienstleistungen wie beispielsweise in Wäschereien oder im Friseurgewerbe. In diesen vier Branchen sind von denjenigen, die weniger als den Mindestlohn verdienen, zwischen 35 und 40 Prozent geringfügig beschäftigt und zwischen sieben und 25 Prozent Rentner, Schüler oder Studenten. Damit würde der allgemeine Mindestlohn systematisch unterlaufen und ein neuer, eigener Niedriglohnsektor geschaffen. Die Ausgrenzung ganzer Arbeitnehmergruppen würde den eigentlichen Zweck der Regelung unterlaufen – den Schutz aller abhängig Beschäftigten. Es käme zu problematischen Verdrängungseffekten auf dem Arbeitsmarkt.

ÜBERPRÜFUNG, ANPASSUNG UND KONTROLLE Die Koalitionsvereinbarung sieht eine regelmäßige Überprüfung des Mindestlohnes vor, allerdings erstmals zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018. Dieser lange Zeitraum von drei Jahren von der Einführung bis zu einer ersten Anhebung des Mindestlohnes ist zweifellos ein Manko des Reformvorhabens. Denn bereits das Ausgangsniveau von 8,50 Euro liegt am unteren Ende der vergleichbaren gesetzlichen Mindestlöhne in anderen westeuropäischen Ländern. In Irland, den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Luxemburg bewegt sich der Mindestlohn zurzeit zwischen 8,65 und 11,10 Euro. Nach Berechnungen des WSI muss allein zum Ausgleich einer zweiprozentigen jährlichen Preissteigerung der Mindestlohn im Jahr 2018 auf 9,38 Euro angehoben werden, um den Realwert der 8,50 Euro des Jahres 2013 zu erhalten.

Vorschläge zur Anpassung sollen von einer paritätisch zusammengesetzten Mindestlohnkommission der Tarifvertragsparteien vorgenommen und durch Rechtsverordnung umgesetzt werden. Vieles spricht dafür, dass in einer solchen Kommission, in der die Arbeitgebervertreter auf das Bremspedal treten werden, eine dynamische Anpassung des Mindestlohns schwer durchzusetzen sein wird. Umso wichtiger wäre es, Mindestkriterien der Anpassung in das Gesetz zu schreiben. Dazu sollten der Ausgleich der Preissteigerungsrate und die Berücksichtigung der allgemeinen Lohnentwicklung gehören. Außerdem sollte der Mindestlohn einen strukturellen Beitrag zur Anhebung der Niedriglöhne leisten.

Die Wirkung eines gesetzlichen Mindestlohnes steht und fällt mit der effektiven Kontrolle seiner betrieblichen Umsetzung. Für die Überwachung bereits bestehender Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sind die Zollbehörden zuständig. Die dort gemachten Erfahrungen zeigen, dass es ganz wesentlich auf eine ausreichende Personalstärke ankommt. Das Beispiel Großbritannien zeigt, dass eine für die Beschäftigten permanent erreichbare Hotline ein wirkungsvolles Instrument darstellen kann. Hilfreich wäre auch ein Verbandsklagerecht, das es den Gewerkschaften ermöglicht, selbst gegen Gesetz- und Tarifverstöße aktiv zu werden. ■

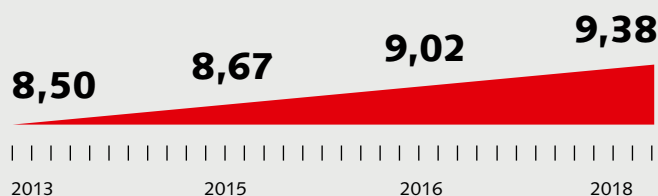
LOHNUNTERGRENZE

PER TARIFVERTRAG ZUM MINDESTLOHN

- Im Friseurgewerbe steigt der allgemeinverbindliche Mindestlohn von zurzeit 7,50 Euro (West)/6,50 (Ost) bis August 2015 auf einheitliche 8,50 Euro.
- In der Leih-/Zeitarbeit wird der aktuelle Mindestlohn von 8,50 Euro (West)/7,86 (Ost) bis Juni 2016 in zwei Stufen auf 9,00 Euro (West)/8,50 (Ost) angehoben.
- In der Fleischindustrie sieht der im Januar erstmals vereinbarte Mindestlohnvertrag einheitlich 7,75 Euro ab Juli 2014 vor. Er wird in drei Stufen auf 8,00 Euro (Dezember 2014), 8,60 Euro (Oktober 2015) und schließlich auf 8,75 Euro (Dezember 2016) angehoben.
- In der Landwirtschaft sollen die in einigen Regionen bestehenden Tarifverträge für Saisonarbeitskräfte künftig entfallen, stattdessen erfolgt eine Eingruppierung in die regulären Tarifverträge. Bis Ende 2017 sollen die untersten Stundenlöhne schrittweise auf 8,50 Euro angehoben werden.

NOTWENDIGE STEIGERUNG DES MINDESTLOHNS

in Euro bei Ausgleich der Inflationsrate von zwei Prozent



MEHR INFORMATIONEN



Marc Amlinger/Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten: **NIEDRIG-LOHNSEKTOR: JEDER DRITTE OHNE MINDESTLOHN?** Ausnahmen vom geplanten Mindestlohn und ihre Konsequenzen. WSI-Report 12|2014

Reinhard Bispinck, WSI-Tarifarchiv: **WSI NIEDRIGLOHN-MONITORING 2013.** Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen in 40 Wirtschaftszweigen. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 77. Düsseldorf, Februar 2014

Thorsten Schulten: **MINDESTLOHNREGIME IN EUROPA ...** und was Deutschland von ihnen lernen kann. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Februar 2014



Wagnis für wenig Wachstum

TTIP-ABKOMMEN Befürworter der Transatlantischen Freihandels- und Investitionspartnerschaft werfen Kritikern Panikmache vor. Doch Erfahrungen mit vergleichbaren Abkommen zeigen: Die Warnungen sind berechtigt.

Von **JÖRN BOEWE** und **JOHANNES SCHULTEN**, Journalisten in Berlin

Das Chlorhuhn bewegt. Es ist zum Wappentier der Gegner der geplanten Transatlantischen Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP) geworden. Seit Mitte vergangenen Jahres verhandelt die EU-Kommission mit den USA über den Abschluss eines Abkommens, das Zugangsbarrieren für die jeweiligen Märkte senken, Investitionen langfristig absichern und eine Schiedsgerichtsbarkeit installieren soll, vor der Investoren ihre Ansprüche aus dem Abkommen durchsetzen können sollen. Nicht nur diese Schiedsverfahren sollen geheim ablaufen. Auch aus den laufenden Verhandlungen wurde die Öffentlichkeit bislang ausge-

schlossen. Sogar Inhalte und Zielrichtung der Gespräche sowie die Zusammensetzung der Verhandlungsgruppe wurden unter Verschluss gehalten – bis es engagierten NGO-Aktivisten gelang, einige Dokumente zu „leaken“.

SKEPSIS BEIM DGB WÄCHST Die EU-Kommission selbst hat bislang außer optimistischen Prognosen und Statements zur Beschwichtigung der öffentlichen Meinung nichts Konkretes veröffentlicht. „Die TTIP hat Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen zum Ziel“, heißt es auf ihrer Internetseite. Sie könnte „die Wirtschaft der EU um 120 Milliarden Euro“ ankurbeln und „Hunderttausende neue Arbeitsplätze kreieren“. Gelingen soll dies durch die Angleichung unterschiedlicher „Regelwerke, Normen und Zulassungsverfahren“.

Das klingt so plausibel wie harmlos nach DIN und TÜV und Blauer Engel, und fast schien es, als könne keiner etwas dagegen haben. Aber dann hielt Anfang Januar jemand das Chlorhuhn hoch: Um Salmonellen und andere Keime im Hühnchenfleisch abzutöten, dürfen US-Farmer ihr Geflügel in einer Lauge aus Chlordioxid und Natriumchlorit desinfizieren. Nach Europa dürfen die Giftcocktail-Chicken bislang nicht eingeführt werden – doch das würde sich mit der TTIP ändern. Ein Aufschrei ging durch Europa! Was die Argumente der Freihandelskritiker von Attac und NGOs nicht fertiggebracht hatten – das Chlorhuhn rüttelte die Öffentlichkeit wach.

Doch nicht nur Verbraucher- und Umweltschutzstandards kämen durch die TTIP unter Druck, befürchten die Kritiker. Auch Arbeitsschutzbestimmungen und Beschäftigtenrechte sind bedroht. Nach der Logik der Freihandelsdoktrinen gelten sie letztlich als „nichttarifäre Handelsbarrieren“, die den Marktzugang erschweren oder Gewinnerwartungen schmälern können. Mitte Januar traten deshalb 60 Gewerkschafter und Intellektuelle mit einem Appell an die Öffentlichkeit, der vor einem Abbau von Arbeitnehmerrechten durch die TTIP warnte. Die Initiatoren, darunter der Publizist Werner Rügemer und der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler, fürchten, der Vertrag würde die Koalitionsfreiheit beschneiden und Arbeitsstandards absenken. So hätten die USA „sechs von acht Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) nicht ratifiziert“, heißt es in dem Aufruf.

Ähnlich kritisch hatte sich bereits im Frühjahr vorigen Jahres der DGB geäußert. Die „Vereinheitlichung von Standards und Normen“ dürfe „nicht zulasten des Gesundheits-, Arbeits-, Verbraucher- und Umweltschutzes“ gehen, forderte der DGB. Zwar seien Wohlfahrtseffekte, die sich aus einem Handelsabkommen ergeben könnten, zu begrüßen. Gleichwohl warnte der DGB vor „übertriebenen Erwartungen“. „Wir waren damals skeptisch“, sagt Florian Moritz, Leiter des Referats Internationale und Europäische Wirtschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand, „und unsere Skepsis ist seitdem gewachsen.“

FRAGWÜRDIGE MODELLRECHNUNGEN Übertrieben wird in der Tat, und zwar systematisch und mitunter erstaunlich plump. So behauptet die EU-Kommission auf ihrer Internetseite, dass „nach vollständiger Umsetzung dieses Abkommens (...) ein jährliches Wirtschaftswachstum von 0,5 Prozent BIP“ zu erwarten sei. Abgesehen davon, dass es sich bei dem „unabhängigen Bericht“, auf den sich die Kommission beruft, um eine von ihr in Auftrag gegebene Studie des Londoner Centre for Economic Policy Research (CEPR) handelt, sind die Zahlen falsch interpretiert. Bei einer sehr weitreichenden Liberalisierung erwartet das CEPR bis 2027 in der EU ein zusätzliches Wirtschaftswachstum von 0,48 Prozent – allerdings nicht jährlich, sondern insgesamt. Das entspräche einem jährlichen Effekt von gerade mal 0,03 Prozent.

„Die Wachstumseffekte sind klein und der Beschäftigungszuwachs winzig“, sagt Sabine Stephan vom IMK in der Hans-Böckler-Stiftung. Die Ökonomin hat die drei vorliegenden Studien zu den erwarteten Effekten der TTIP untersucht. Neben der des CEPR gibt es zwei Untersuchungen des Ifo-Instituts München – eine im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums, die andere im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Obwohl derartige Modellrechnungen lediglich mehr oder weniger wahrscheinliche Entwicklungen simulieren, werde der Eindruck erweckt, man hätte exakte und verlässliche Berechnungen. Wie sehr die Ergebnisse von politischen Wunschkonstruktionen beeinflusst sind,

verdeutlichen die Jobprognosen: Während Bertelsmann 180 000 zusätzliche Arbeitsplätze sieht, kommt das Regierungsgutachten nur auf 25 000. Der Grund: In der Studie für die Bundesregierung verrechnet das Ifo Beschäftigungsauf- und -abbau, in der Bertelsmann-Studie hingegen nicht. Doch selbst bei den 180 000 neuen Jobs der Bertelsmann-Studie handelt es sich wieder um den Gesamteffekt; der Beschäftigungsaufbau pro Jahr beläuft sich auf weniger als 13 000 neue Jobs.

In der Leitbranche Fahrzeugbau etwa könnten laut Bertelsmann 12 143 Arbeitsplätze entstehen – innerhalb von 15 Jahren. „Wir sollten zwar jeden neuen Arbeitsplatz begrüßen, doch das Risiko der TTIP ist enorm hoch“, sagt Beate Scheidt von der Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik der IG Metall: „Die geringen Effekte sind das Wagnis nicht wert.“

REGRESSPFLICHT DES STAATES? Und was ist von der geplanten Investitionsschutzklausel zu halten? Können ausländische Unternehmen künftig eine europäische Regierung etwa wegen der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns vor einem nichtöffentlichen Schiedsgericht auf Schadenersatz verklagen? Derartige Verfahren sind im Kontext anderer Freihandelsabkommen längst Realität. So fordert der französische Mischkonzern Veolia derzeit von der ägyptischen Regierung eine Kompensationszahlung von 82 Millionen Dollar wegen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Anhängig ist auch eine Forderung von Vattenfall gegen die Bundesrepublik. Wegen des Atomausstiegs will der schwedische Energieriese über eine Milliarde Euro Schadenersatz. Laut Statistik der UNO-Welthandels- und Entwicklungskonferenz UNCTAD steigt die Zahl sogenannter Investor-Staat-Klagen seit Mitte der 90er Jahre an. 2012 wurden 58 neue Klagen erhoben – ein neuer Rekord. Bislang wurden 512 solcher Verfahren bekannt. In 70 Prozent der Fälle bekam der Investor Recht.

Als Reaktion auf die Kritik hat Wettbewerbskommissar Karel de Gucht nun angekündigt, das geplante Investitionsschutzkapitel im März offenzulegen. Die Debatte dürfte damit nicht beendet sein, im Gegenteil. „Wenn die Klausel so rigoros wie beabsichtigt implementiert wird, müssen wir uns dagegenstellen“, sagt IG-Metallerin Scheidt. „Das dürfen wir nicht zulassen.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



TTIP-FOLIENSATZ der IMK-Ökonomin Sabine Stephan unter: <http://bit.ly/1hPAbel>



Folgenreicher Streik

NEUPACK Leiharbeitnehmer sollen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden, steht im Koalitionsvertrag, ein entsprechendes Verbot im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat die IG BCE angeregt. Es ist eine Konsequenz aus dem dramatischen Streik beim Hamburger Verpackungshersteller Neupack, wo polnische Leiharbeiter eingesetzt wurden.

Von **SIGRID THOMSEN**, Journalistin in Hamburg





Fotos: Martin Schlüter; Cordual Kropke

STREIKENDE DER FIRMA NEUPACK IN HAMBURG; ARBEITER STOPPEN EINEN WAGEN MIT POLNISCHEM KENNZEICHEN, DER INS WERK FÄHRT, NEUPACK-BETRIEBSRAT MURAT GÜNEŞ: „Wir wurden als Faulpelze beschimpft“

Im September 2013 ging der neun Monate dauernde Streik um einen Tarifvertrag in den Neupack-Werken in Hamburg und Rotenburg an der Wümme gerade zu Ende. Vorausgegangen war, dass der Betriebsrat von Neupack, der die Arbeitsbedingungen für die rund 200 Produktionsarbeiter und Packerinnen verbessern wollte, ständig mit juristischen Auseinandersetzungen beschäftigt war. „Wir durften nicht während der Arbeitszeit tagen, fanden das Betriebsratsbüro mit einer Eisenkette verschlossen“, berichtet Betriebsratsvorsitzender Murat Güneş. Jedes einzelne Recht mussten er und seine Kollegen vor Gericht erstreiten. Dazu kamen Herabsetzungen: „Wir wurden als Penner, Hampelmänner und Faulpelze beschimpft“, erzählt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Claus-Dieter Thiele. „Die Geschäftsführung sagte dem Betriebsrat nach, er behindere den Fortschritt, koste nur Geld.“

Seit 2010 bei den Betriebsratswahlen alternative Listen mit Kandidaten aufgetaucht waren, die der Arbeitgeberseite lieb waren, waren die IG-BCEler im Betriebsrat eine Zeitlang in der Minderheit. Die Unzufriedenheit der Belegschaft brachten sie trotzdem zur Sprache. Das war vor allem eine völlig willkürliche Entlohnung je nach Wohlverhalten, für die meisten weit unter dem Tariflohn der chemischen Industrie, für einige aber auch um ein Viertel darüber. Es hatte jahrelang keine Gehaltserhöhungen gegeben, dafür Abzüge vom Weihnachtsgeld bei Krankheit, keine Regelung über Urlaubsgeld, Überstunden, Versetzungen. Das sollte ein Tarifvertrag ändern. 2011 wählten die gewerkschaftlich Organisierten beim eigentümergeführten Familienbetrieb Neupack mithilfe der IG BCE eine Tarifkommission und verlangten einen Haustarifvertrag. Nach vielen abgesagten Gesprächsterminen und zähem Hinhalten gingen sie dafür Ende 2012 in den Streik. Es ging nie „nur“ um Geld: Gerade die ungelernten, teils unter acht Euro pro Stunde bezahlten Kollegin-

nen und Kollegen litten auch unter der Geringschätzung, mit der sie von Vorgesetzten behandelt wurden. Die sich da im norddeutschen Winterwetter in drei Schichten rund um die Uhr vor die Werkstore stellten, trugen die Köpfe höher. Sie genossen die Solidarität und Aufmerksamkeit, die ihnen von Anfang an aus Gewerkschaften und Bevölkerung entgegengebracht wurden. Was ihnen ihr Arbeitgeber bei jeder Gelegenheit streitig machte, wurde jetzt von außen bestätigt: Sie hatten recht, hatten Rechte.

Vor dem Werkstor wärmten sie sich am Feuer. Und lernten einander kennen, mehr als jemals am Band. Treffpunkt war eine schwarze Jurte. Die IG BCE sorgte für warme Mahlzeiten und setzte alle Mitarbeiter des Bezirks zur Unterstützung ein. Sie organisierte Beratung in einem Wohnwagen, dem Neupack-Streikbüro. Dort verbrachte Murat Güneş am Anfang auch die Nächte. Um die Lage zu beobachten, um womöglich die Kollegen zu schützen.

Denn gleich zu Beginn des Streiks hatte es gewaltsame Rangeleien an den Werkstoren gegeben. Einer der Streikenden wurde von einem Angestellten, der auf den Hof wollte, angefahren. Die Geschäftsführung ihrerseits warf den Streikenden gewaltsames Blockieren der Einfahrten vor und erwirkte sofort eine einstweilige Verfügung dagegen. Es war das erste von zig Verfahren und Unterlassungsklagen, mit denen die Eigentümerfamilie Krüger die Streikenden überzog, bis hin zum Versuch, den Streik selbst verbieten zu lassen. ►

► **LEIHARBEITER ALS STREIKBRECHER**_ Es dauerte drei Monate bis das Hamburger Landesarbeitsgericht entschied, dass Streikende eine Viertelstunde lang versuchen dürfen, Streikbrecher umzustimmen. Der Hintergrund war: An den Streikenden vorbei passierten Arbeiter aus Polen in Kleinbussen das Tor, um im Werk die Arbeit zu übernehmen. Das Familienunternehmen Neupack hatte Leiharbeiter als Streikbrecher engagiert. Als die polnische Verleihfirma Work Express das realisierte, nahm sie die Überlassung zurück. Doch Neupack konterte und stellte gut 50 Streikbrecher befristet ein. Daraufhin brachte die IG BCE ihre Streikzeitung auch auf Polnisch heraus.

Was hier in Hamburg und Rotenburg im Unternehmen der Familie Krüger geschah, unterhöhlt das verfasste Recht auf Arbeitskampf, sagt die Arbeitsrechtlerin Mechthild Garweg. Der Fall zeige, wie die Freizügigkeit auf dem erweiterten europäischen Arbeitsmarkt die Kräfteverhältnisse zugunsten der Arbeitgeber verschoben habe: „Neupack konnte den Druck des Streiks mit einer B-Belegschaft unterlaufen, die geringer bezahlt wurde, aber immer noch besser als in ihrer Heimat.“ Ein Verbot im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Leiharbeiter als Streikbrecher einzusetzen, mache deshalb Sinn, meint die Arbeitsrechtlerin. Ganz im Sinne eines Beschlusses der IG BCE auf ihrem Kongress im Oktober, der auch den Fall Neupack aufgriff.

Danach will sich die Gewerkschaft für die Überprüfung einiger Gesetze starkmachen, „damit Streikmaßnahmen in der Tarifpolitik auch eine angemessene Wirkung haben“. Das berührt das Tarifvertragsgesetz, das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Betriebsverfassungs-

gesetze und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Das wird als Eingriff in den Konflikt zwischen Gewerkschaft und Unternehmen bewertet, als Verschieben des Gleichgewichts der Kräfte. Etwas anderes konnte die IG BCE auch für den Neupack-Betriebsrat nicht vor Gericht erwirken. Wodurch das Gleichgewicht gestört wird, stellt sich aus ihrer Sicht allerdings anders dar. Gewerkschaftssekretär Rajko Pientka hat bei Neupack miterlebt, wie die Betriebsräte das Unterlaufen des Streiks durch Leih- und Fristarbeit nicht verhindern konnten: „Dies war vor allem ein Streik von Kolleginnen und Kollegen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen im Job. Sie haben wenig Macht, sind leicht auszutauschen. Dass Mitbestimmungsrechte im Arbeitskampf zu ihrem Nachteil eingeschränkt werden, können wir nicht hinnehmen!“ Deshalb regt der IG-BCE-Kongress eine entsprechende Änderung im Betriebsverfassungsgesetz an.

FLEXI-STREIK_ Wie ging es bei Neupack weiter? Vor Ort hatte die IG BCE die Taktik geändert: Von Ende Januar 2013 an galt der „Flexi-Streik“. Unberechenbar erschienen die Streikenden mal zur Arbeit und mal nicht. Währenddessen führte der Leiter des IG-BCE-Landesbezirks Nord, Ralf Becker, Gespräche mit der Arbeitgeberseite. Die Devise war: Raus vors Werkstor bei Stillstand der Verhandlungen, rein bei Fortschritt. Vielen Streikenden fiel dieses Hin und Her schwer. Denn im Werk erwarteten sie erneut Schikanen. Während die Zuversicht schwand, erlebte Ralf Becker „die härtesten Verhandlungen, die ich jemals geführt habe“.

Die Eigentümerfamilie Krüger verweigerte kategorisch einen Tarifvertrag, „aus ideologischen Gründen und Angst vor Kontrollverlust“, sagt Ralf Becker im Rückblick. „Sie haben als Unternehmer gegen jede betriebswirtschaftliche Vernunft gehandelt.“ Haben lieber viel Geld verloren, als einen Haustarifvertrag abzuschließen. Über Dinge, die ein Tarifvertrag regelt, wurde dennoch geredet: Arbeitsplatzbeschreibungen, Lohngruppen, Urlaubsgeld, Arbeitszeit.

Das steht nun in einer Betriebsvereinbarung und auch in den Arbeitsverträgen. Und es gilt jetzt die 38-Stunden-Woche in beiden Werken, es gibt einen Mindestlohn von neun Euro anstelle von 7,80 Euro, gleiches Geld für gleiche Arbeit und Regelungsabreden zum Urlaubsgeld. Die finanziellen Verhältnisse sind für die Beschäftigten gerechter und transparenter geworden. Die Arbeitsbeziehungen nicht: 20 am Streik beteiligte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen waren Ende Januar nicht mehr im Werk. „Der massive Angriff auf einzelne Streikende während des Ausstands, der systematische Versuch, sie loszuwerden, setzt sich fort“, berichtet Rechtsanwalt Harald Humburg, der den Betriebsrat seit Jahren begleitet. „Neupack hat erfolglos versucht, den Streik verbieten zu lassen. Aber jetzt werden am Streik Beteiligte aus oftmals fadenscheinigen Gründen abgemahnt und gekündigt. Es sieht aus wie ein Rachefeldzug.“ ■

Zur Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes heißt es im Koalitionsvertrag: „Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher“.

gesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition vom November findet sich diese Initiative im Kapitel über „gute Arbeit“ bereits wieder: „Die Koalition will die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin orientieren“, heißt es dort. Einer der drei Reformpunkte für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz lautet: „Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern als Streikbrecher“.

Den Gesetzgeber werden die Konsequenzen nicht nur dieses Arbeitskampfes weiter beschäftigen. Für wichtiger noch hält die Anwältin den Erhalt der Mitbestimmung während eines Streiks. Nach der derzeitigen Rechtsprechung dürfen Betriebsräte während eines Arbeitskampfes keinen Einspruch erheben bei Leiharbeitseinsatz, Über-

stunden oder Fristverträgen. Das wird als Eingriff in den Konflikt zwischen Gewerkschaft und Unternehmen bewertet, als Verschieben des Gleichgewichts der Kräfte. Etwas anderes konnte die IG BCE auch für den Neupack-Betriebsrat nicht vor Gericht erwirken. Wodurch das Gleichgewicht gestört wird, stellt sich aus ihrer Sicht allerdings anders dar. Gewerkschaftssekretär Rajko Pientka hat bei Neupack miterlebt, wie die Betriebsräte das Unterlaufen des Streiks durch Leih- und Fristarbeit nicht verhindern konnten: „Dies war vor allem ein Streik von Kolleginnen und Kollegen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen im Job. Sie haben wenig Macht, sind leicht auszutauschen. Dass Mitbestimmungsrechte im Arbeitskampf zu ihrem Nachteil eingeschränkt werden, können wir nicht hinnehmen!“ Deshalb regt der IG-BCE-Kongress eine entsprechende Änderung im Betriebsverfassungsgesetz an.

Nachtrag: Der Kampf um einen Tarifvertrag geht weiter: Vor Kurzem hat die IG BCE erstmals Vertrauensleute gewählt. Der Betriebsrat stellt sich für die anstehenden Wahlen auf konkurrierende Listen ein. Die Mitglieder einer Unterstützerguppe, die den Streik begleitet hatten, arbeiten an einer Filmdokumentation.

7. GEW-WISSENSCHAFTSKONFERENZ, OKTOBER 2013 IN BERLIN-MÜGGELSEE: Aufstiegs- und Ausstiegsperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Foto: Kay Herschmann



Leidensfähiger Nachwuchs

HOCHSCHULEN Zigtausende Doktoranden und Nachwuchswissenschaftler arbeiten in kaum gesicherten Verhältnissen an den Hochschulen. Für eine Karriere in der Wissenschaft nehmen sie viel in Kauf. Gewerkschafter und Promovenden fordern jetzt verlässlichere Karrierewege.

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin

In gewisser Weise erforscht Wiebke Esdar ihr eigenes Leben. In dem nämlich erfährt die Bielefelder Psychologin seit Jahren, was es heißt, eine Laufbahn in der Wissenschaft anzustreben. Nach dem Diplom bekam die 28-Jährige eine Stelle in einem Forschungsprojekt, das nach nur neun Monaten auslief. Heute hat sie – neben ihrem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung – eine 25-Prozent-Stelle an der Uni Bielefeld. Die Förderung ihrer Promotion läuft noch bis November. Eigentlich lag sie gut in der Zeit, obwohl sie an ihrer Uni auch noch Sprecherin des Mittelbaus und in der SPD aktiv ist. Dann musste sie über den Winter drei Monate für einen Forschungsantrag abzwacken. Mit ihm will sie sich gleich-

sam ihre nächste Stelle schaffen: Wird der Antrag bewilligt, kann sie auch 2015 weiter forschen. Nun drängt für die Doktorarbeit die Zeit. Jeden Morgen, wenn sie an die Uni geht, fragt sich Wiebke Esdar: „Was mache ich zuerst? An meiner Dissertation schreiben oder an dem Gutachten, das fertig werden muss? Oder bereite ich mein Seminar vor?“

OPFER FÜR EINE UNSICHERE KARRIERE Weil nicht nur sie sich das fragt, wird sie in ihrer knappen Zeit auch noch regelmäßig zu Tagungen eingeladen, neulich innerhalb von nur 14 Tagen zur Promovierenden-Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung in Walsrode ►



**NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERIN-
NEN KRÜGER (O.), ESDAR:** Über die
Hälfte der Verträge hat eine Laufzeit von
unter einem Jahr.



Fotos: Kay Herschelmann

► und zur Wissenschaftskonferenz der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Berlin. „Zielkonflikte von Nachwuchswissenschaftlern“ lautet die Leitfrage ihrer Dissertation, die auf die Lage Hunderttausender Wissenschaftler in Deutschland passt. Das wesentliche Ergebnis: Mehr als acht von zehn erleben derartige Zielkonflikte in der Frage, was zuerst zu tun ist, sechs von zehn fühlen sich dadurch belastet. Mehr Arbeitszeit ist dabei beim besten Willen nicht drin. Eine Vollzeitstelle an der Uni umfasst laut Esdars Erhebung bereits heute 49 Stunden, eine Teilzeitstelle bis zu 40 Stunden. Zeigen sich die Nachwuchswissenschaftler ob ihrer Lage wenigstens entsetzt? Nein, sagt die Bielefelder Psychologin, „Wissenschaftler sind Überzeugungstäter. Und wer in der Wissenschaft Karriere machen möchte, setzt alles auf eine Karte – und nimmt viel in Kauf.“

Das führt in vielen Fällen dazu, dass die Doktoranden in Deutschland – von ver.di in einer Studie 2010 treffend „Dr. Prekär“ getauft –

und Seminare, korrigieren Klausuren und betreuen Hausarbeiten und Tutorien. Auch ein großer Teil der Bürokratie an den Lehrstühlen lastet auf ihren Schultern – zumeist, wie bei Wiebke Esdar, in Teilzeitjobs, die eigentlich der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen sollen. Ohne eine Stelle an der Uni fehlt auch denen, die ein Stipendium haben, die Anbindung an ein Institut. Auch müssen sie sich ohne Arbeitgeber selbst krankenversichern, was die monatliche Fördersumme im Schnitt um mehr als 200 Euro schrumpfen lässt. Fast zwei Drittel der rund 200 000 Doktoranden bundesweit arbeiten an einer Hochschule. Allerdings ist die Laufzeit ihrer Stellen, fand „Dr. Prekär“ 2010 heraus, im Schnitt nur halb so lang, wie ihre Promotion dauert.

Jeder Zweite, der in Deutschland seinen Doktor macht, verlässt die Hochschule im Anschluss. Das ist angesichts der Tatsache, dass eine Promotion in Deutschland stärker als in anderen Ländern auch außerhalb der Wissenschaft als Qualitätsmarke gilt, nicht sehr überraschend. Ein weiteres Viertel geht der Wissenschaft allerdings in den fünf Jahren nach der Promotion verloren. Sie alle sind Menschen, bei denen vermutet werden kann, dass sie sich eine wissenschaftliche Laufbahn durchaus vorstellen könnten – aber nicht zu den derzeitigen Bedingungen. Die geschätzten bis zu einer halben Million Nachwuchswissenschaftler in Deutschland kämpfen nicht nur um eine der seltenen Professuren; nur etwas mehr als 600 werden in jedem Jahr besetzt. Sie tun das unter Bedingungen, die in der freien Wirtschaft und mit Tarifbindung undenkbar wären. Laut dem 2013 im Auftrag des Bundesbildungsministeriums vorgestellten „Bundesbericht Wissenschaft-

Gründlich missglückt ist eine Initiative des Gesetzgebers, die 2007 der Kettenbefristung von Uni-Mitarbeitern ein Ende bereiten wollte.

in ebenso unsicheren wie überfrachteten Arbeitsverhältnissen promovieren. In Zeiten doppelter Abiturjahrgänge und eines anhaltenden Trends zur Akademisierung übernehmen sie einen Großteil der Arbeit an den Universitäten; die Zahl der Professoren steigt trotz immer mehr Studierender kaum. Doktoranden halten Vorlesungen

licher Nachwuchs“ haben neun von zehn Nachwuchsforschern einen befristeten Vertrag, nahezu jeder zweite arbeitet in Teilzeit. Über die Hälfte der Verträge hat eine Laufzeit von unter einem Jahr.

Gründe dafür gibt es viele, ein zentraler ist: Die Universitäten werden immer abhängiger von Drittmitteln, die ihnen nur für einige Jahre und zur Durchführung für konkrete Forschungsvorhaben zugeteilt werden. Die Drittmittel stammen aus der von Bund und Ländern zu Beginn des Jahrtausends ins Leben gerufenen Exzellenzinitiative, von Forschungsförderorganisationen, den Bundes- oder Länderministerien, der EU, aber auch aus der Industrie. Die Umschichtung von Grund- auf Drittmittelfinanzierung in den vergangenen Jahren hat die Planungssicherheit der Universitäten dauerhaft verändert. „Programme erzeugen immer Fragilität“, erklärt Jan-Hendrik Olbertz, Präsident der Berliner Humboldt-Universität, „ein Drittel unseres Etats ist inzwischen kompetitiv.“ Mittelbau-Sprecherin Wiebke Esdar hielt ihm, als er das jüngst auf einem Podium der GEW erklärte, aber auch entgegen: „Herr Olbertz, Sie nehmen Ihre Personalverantwortung nicht ernst.“ Denn immer noch seien die Laufzeiten der Drittmittelprojekte weit länger als die Verträge der Mitarbeiter.

ALBTRAUM KETTENBEFRISTUNG Gründlich missglückt ist eine Initiative des Gesetzgebers, die 2007 der Kettenbefristung von Mitarbeitern ein Ende bereiten wollte. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollte die Unis zwingen, ihren promovierten Nachwuchs schnell fest anzustellen. Es schreibt fest, dass Nachwuchswissenschaftler nur noch zwölf Jahre mit Zeitverträgen arbeiten dürfen, je sechs bis zur Promotion und danach. Nach nahezu einhelliger Einschätzung erwies es sich als kontraproduktiv, weil es statt die Universitäten die Wissenschaftler an die Kandare nahm. Die müssen seither nach zwölf Jahren die Universitäten verlassen; währenddessen hat sich die Zahl der Zeitverträge an den Hochschulen mehr als verdoppelt. Die Gewerkschaften sind machtlos; das Gesetz führte eine Tarifsperre ein.

„Natürlich gibt es prekärere Arbeitsverhältnisse als die an den Hochschulen. Aber für den öffentlichen Dienst sind die Zustände schon bemerkenswert“, konstatiert die Sozialwissenschaftlerin Anne Krüger. Die Altstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung hat an der Humboldt-Universität vor Kurzem eine Sechsjahresstelle erhalten, sie spricht von einem „Sechser im Lotto“. „So etwas gibt es eigentlich gar nicht mehr“, erklärt Krüger, „und das Beste ist: Seit ich davon weiß, kann ich wieder durchschlafen. Die mit der Unsicherheit verbundene Belastung ist immens.“ Und sie wird noch schlimmer, wenn Kinder ins Spiel kommen. „Stellen, die mit Drittmitteln finanziert werden, laufen trotz Mutterschutz oder Elternzeit einfach aus“, sagt Krüger, die für die GEW einen Ratgeber zu Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung mitverfasst hat.

SOZIALE ABSICHERUNG DER PROMOTIONSPHASE „Werdende Mütter können vom Wochenbett auf die Straße gesetzt werden“, schimpft ihr Auftraggeber Andreas Keller, im GEW-Vorstand zuständig für Hochschule und Forschung. Die Bildungsgewerkschaft setzt sich seit

Jahren mit Forderungskatalogen unter so klangvollen Namen wie „Templiner Manifest“, „Herrschinger Kodex“ und „Köpenicker Appell“ für bessere Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein. Mehr Familienfreundlichkeit und eine sozial besser abgesicherte Promotionsphase gehören zu den Kernforderungen, aber auch eine Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes samt Streichung der Tarifsperre. „Dass Gewerkschaften und Arbeitgeber eine so zentrale Frage wie Zeitverträge in der Wissenschaft nicht regeln können, ist ein Unding“, konstatiert Keller.

Als weiterer wesentlicher Baustein auf dem Weg zu verlässlicheren Perspektiven gilt das in den USA, aber auch in Großbritannien und Frankreich verbreitete Tenure-Track-Verfahren. Dieses eröffnet Doktoranden und Nachwuchswissenschaftlern auf einem verlässlichen Karriereweg mit den Stationen Assistant Professor – Associate Professor – Full Professor Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung. In Deutschland ist Tenure Track immer noch die Ausnahme: Die Humboldt-Universität führte das Verfahren als Erste bereits 2006 für ihre Juniorprofessuren ein, die seit 2002 den Weg zur Professur über die Habilitation ergänzt. Die großen Münchner Universitäten LMU und TU etablierten es, allerdings nicht an der ganzen Uni, 2012 auf dem herkömmlichen Karriereweg. Als erstes Bundesland geht nun Baden-Württemberg voran: Noch in diesem Jahr soll das neue Landeshochschulgesetz die dortigen Hochschulen verpflichten, Juniorprofessuren grundsätzlich mit einem Tenure Track zu versehen. Ein Weg in die richtige Richtung, finden viele – auch wenn es an dem grundsätzlichen Problem nichts ändern wird. Zwölf Jahre nach ihrer Einführung gibt es nicht mehr als 1000 Juniorprofessuren bundesweit; der Regelfall zur Professur bleibt die Habilitation.

Auf Bundesebene herrscht seit einer Bundestagsanhörung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Sommer 2013 Stillstand. Die Koalitionsvereinbarung der schwarz-roten Regierung verzeichnet zwar das Stichwort „Planbare und verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft“. In den folgenden zwei Absätzen werden „Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Rolle als Arbeitgeber“ angesprochen. Deren Umsteuern solle durch eine Gesetzesnovelle „flankiert“ werden. Der Bielefelder Psychologin ist das zu wenig. „Eine umwälzende Reform hört sich anders an“, erklärt Wiebke Esdar. Und weil sie SPD-Mitglied ist, hatte sie auch eine Stimme. Der Koalitionsvertrag wurde ohne sie angenommen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Die GEW-Broschüre „**VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFTLICHER QUALIFIZIERUNG**“, März 2013, sowie weitere Ratgeber für den wissenschaftlichen Nachwuchs stehen zum kostenlosen Download auf: www.gew.de/Wissenschaftlicher_Nachwuchs_2.html



Birgit Kraemer ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Birgit Kraemer über Gewalt am Arbeitsplatz

„Am häufigsten betroffen sind Personen, die im Gesundheitssektor arbeiten, gefolgt vom Transportgewerbe und vom öffentlichen Dienst.“

Zum Ausmaß physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz liegt nur wenig Datenmaterial vor. Einen ersten Eindruck vermittelt die aktuelle Arbeitnehmerbefragung der EU-Stiftung Eurofound in Dublin, der „European Working Conditions Survey“ (EWCS). Rund 44 000 Arbeitnehmer aus 34 Staaten füllten den Fragebogen der Stiftung aus, der auch Erfahrungen mit aggressivem Verhalten erfasst. Elf Prozent der Teilnehmer gaben an, im Monat vor der Befragung während der Arbeit mit verbalen Beleidigungen konfrontiert gewesen zu sein. Fünf Prozent berichten von Drohungen oder erniedrigendem Verhalten, zwei Prozent von sexuellen Belästigungen. Dehnt man den Fragezeitraum auf ein Jahr aus, berichten zwei Prozent aller Befragten von körperlicher Gewalt. Die Zahlen, die der EWCS für Deutschland ausweist, liegen etwas über dem EU-Durchschnitt, doch kann dies auch durch eine kulturell erhöhte Sensibilität im Vergleich zu anderen Ländern erklärt werden.

Zwar gibt es Indizien, die auf eine Zunahme physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz hindeuten. So hat die Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung ergeben, dass sich im Jahr 2011 54 Prozent der Befragten konkret mit Mobbingfällen befasst hatten; im Jahr 2005 waren es erst 31 Prozent. Doch sollte man mit Trendaussagen vorsichtig sein. Denn es gibt in Deutschland kaum größer angelegte Untersuchungen. Die Daten der letzten branchenübergreifenden Arbeitnehmerbefragung, die sich mit Mobbing beschäftigt hat, stammen aus dem Jahr 2000. Will man das Ausmaß körperlicher Gewalt untersuchen, ist man auf die Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes und auf Arbeitsunfalldaten der Unfallkas-

se Bund sowie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) angewiesen. Dagegen wissen wir recht gut, welche Beschäftigtengruppen besonders durch Gewalt gefährdet sind.

Am stärksten betroffen sind laut EWCS Personen, die im Gesundheitssektor arbeiten, gefolgt vom Transportgewerbe und vom öffentlichen Dienst. Dieser Befund deckt sich weitgehend mit dem Datenbestand der deutschen Berufsgenossenschaften. An der Spitze der Statistik finden sich auch hier Pflegekräfte und Krankenschwestern, die durch knappe Personalkapazitäten und niedrige Löhne unter Druck stehen. Nach dem jüngsten Stressreport der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz stieg der Stresspegel bei Pflegekräften stärker an als in allen anderen Berufen. Durch Kollegen oder Patienten verursachte Arbeitsunfälle erreichen mittlerweile besorgniserregende Höhen. Psychosoziale Belastungen drücken sich ebenso in Konflikten zwischen Beschäftigten und im Verhalten gegenüber Patienten aus. Die Forschung verweist zusätzlich auf die steigende Gefährdung des Personals durch die Zunahme von Demenzerkrankungen unter den Patienten.

An zweiter Stelle bei der Gefährdung stehen Beschäftigte, die mit Massenkundenverkehr zu tun haben. Sie tragen oft zahlreiche Konflikte mit unzufriedenen und frustrierten Kunden aus – etwa im Personenverkehr, aber auch im privaten Kuriergewerbe sowie im Hotel- und Gaststättensektor, wo oft unter hohem Zeitdruck gearbeitet wird. Dies gilt auch für Teile des öffentlichen Dienstes. Eine gemeinsame Untersuchung der Unfallkasse Bund und der DGUV zu Gewalterfahrungen von Beschäftigten mit Kundenkontakt in Jobcentern ergab, dass die Gewaltausbrüche nicht nur auf das Verhal-

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Elena Hillek

ten frustrierter Klienten zurückzuführen sind, sondern auch durch Überlastung, arbeitsorganisatorische Mängel sowie durch strukturelle und rechtliche Bedingungen und damit einhergehende Rollenkonflikte der Mitarbeiter. Die Stiftung Eurofound sieht Beschäftigte in den Logistikbranchen und im öffentlichen Dienst fast genauso stark gefährdet wie Beschäftigte im Gesundheitssektor.

Die dritte Gruppe, die als besonders gefährdet gelten muss, sind Beschäftigte, die Alleinarbeit leisten, oft zu nächtlichen Stunden – sei es im Einzelhandel, im Sicherheitsgewerbe oder im Logistik- und Transportsektor. Taxifahrer sind dafür ein Beispiel. Während die Arbeit in Banken (durch Videoüberwachung und hohe Aufklärungsquoten) in den vergangenen Jahren sicherer geworden ist, zeigt die Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes seit etwa 2008 einen deutlichen Anstieg der Zahl der Überfälle auf vermeintlich leichte Opfer in Geschäften, Spielhallen und Tankstellen. Die vorliegenden Daten zeigen, dass erhöhte psychosoziale Belastungen zu erhöhter Aggressivität führen können. Es lohnt sich daher stets, auf die arbeitsbedingten und strukturellen Voraussetzungen von Gewalt am Arbeitsplatz Einfluss zu nehmen. ■

Die Arbeitsrechtsexpertin

Der rechtspolitische Kongress zur „Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt“ mit über 700 Anmeldungen, den die Stiftung in Kooperation mit dem DGB und der Friedrich-Ebert-Stiftung Ende März in Berlin organisiert, hält Nadine Zeibig seit Wochen in Atem. „Wir bringen namhafte Arbeits- und Sozialrechtler zusammen mit Gewerkschaftern und Politikern. Damit wollen wir Impulse geben für eine soziale Rechtspolitik“, sagt die promovierte Leiterin des Referats Arbeits- und Sozialrecht. Seit Januar 2012 ist sie Referentin in der Stiftung, die sie bereits als wissenschaftliche Mitarbeiterin im WSI-Projekt „Regulierung des Arbeitsmarktes“ kennengelernt hatte. „Entgegen allen Behauptungen generiert die Deregulierung des Kündigungsschutzes nicht mehr Beschäftigung“, sagt Zeibig. „Das hat unsere Forschung bestätigt.“ Die Wirkung von Gesetzen und Gesetzesänderungen zu überprüfen – an dieser Nahtstelle will sie weiterarbeiten. ■

REFERAT ARBEITS- UND SOZIALRECHT AM WSI

Nadine Zeibig, Telefon: 02 11/77 78-237, nadine-zeibig@boeckler.de

Lammert lobt Montanmitbestimmung als „das eigentlich klügere Modell“

DAX-KONFERENZ Stargast bei der Aufsichtsräte-Konferenz von Hans-Böckler-Stiftung und DGB war Bundestagspräsident Norbert Lammert, der von seinen positiven Erfahrungen als Neutraler im montanmitbestimmten Aufsichtsrat des RAG-Konzerns berichtete.

„Es ist gut, dass die Mitbestimmung auf einer Rechtsgrundlage beruht und nicht auf der Einsicht der Vorstände“, sagte Bundestagspräsident Norbert Lammert bei der diesjährigen Konferenz für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen, die Hans-Böckler-Stiftung und DGB Mitte Februar in Berlin veranstalteten. Auch sonst fand der CDU-Mann klare Worte. Individuelle Leistung und Einkommen stünden heute in keinem Zusammenhang mehr – und so sei es kein Wunder, dass die Mehrheit der deutschen Bevölkerung die Vermögensverteilung als ungerecht empfindet. „Mitbestimmung ist wichtiger denn je“, schlussfolgerte der Bundestagspräsident.

Seit etwa zehn Jahren sitzt Lammert als „neutraler Mann“ im Aufsichtsrat des Ruhrkohle-Konzerns RAG. Aus der dort gemachten Erfahrung fände er die Montanmitbestimmung „eigentlich klüger“ als ein Gremium, in dem der Aufsichtsratsvorsitzende das doppelte Stimmrecht hat, erklärte Lammert. Das „heilige Entsetzen“, dass im Konfliktfall womöglich ein Neutraler die Entscheidung fällen könnte, verändere die Kommunikation auf beiden Seiten und führe zu Kooperation, berichtete er. So komme es in der Realität ja auch so gut wie nie dazu, dass der Neutrale die Rolle des Züngleins an der Waage tatsächlich spielen muss. Doch seine Existenz schaffe in der Bergbau- und Stahlindustrie ein anderes Klima zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite als in anderen Branchen.

Derartige gemeinsame Abwägungs- und Verhandlungsprozesse halte er für produktiv und zukunftsweisend für die gesamte Wirtschaft, machte Lammert deutlich. Vor diesem Hintergrund erscheint ihm die Forderung, den Schwellenwert für mitbestimmte Unternehmen auf unter 2000 Beschäftigte zu senken, als zu kurz gegriffen: Schließlich wüssten die Anteilseigner von Anfang an, dass sie im Konfliktfall ihre Position sicher durchsetzen können. Die Ausweitung der Montanmitbestimmung auf andere Bereiche außerhalb von Bergbau und Stahl erscheint Lammert deshalb als der bessere Weg, wie er unzweideutig darlegte.

„Wir haben es nicht geschafft, die Montanmitbestimmung populärer zu machen“, räumte DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel in der Diskussion mit Lammert ein. Daneben sei die Zahl der nach dem 76er-Gesetz mitbestimmten Unternehmen zwischen 2002 und 2012 von 767 auf 654 gesunken, was auf merkwürdige Rechtskonstruktionen und die Ausweitung Europäischer Aktiengesellschaften zurückzuführen sei. Doch im Prinzip könnte die Montanmitbestimmung die Blaupause sein, wie man ein Unternehmen kooperativ voranbringt,



BUNDESTAGSPRÄSIDENT UND RAG-AUFSICHTSRAT LAMMERT (L.); GESPRÄCHSRUNDE MIT DEN BR-VORSITZENDEN CLAUDIA AMIR VON FRAPORT (R.), ROBERT OSWALD, BASF, UND BERND OSTERLOH, VW; DGB-VORSTANDSMITGLIED HEXEL (R.U.): Mitbestimmung „wichtiger denn je“

befand auch Hexel. Bundestagspräsident Lammert ermutigte die Gewerkschaften, ganz grundsätzliche Fragen in die politische Diskussion einzubringen. Schließlich habe sich die Welt in den vergangenen 20 Jahren fundamental geändert. So sei die virtuelle Wirtschaft um den Faktor 200 gewachsen, während die „zum Küssen schöne Realwirtschaft“ sich nur verdreifacht habe. „Was auf den Finanzmärkten stattfindet, hat mit Wertschöpfung überhaupt nichts zu tun“, meinte Lammert. Diese Entwicklungen würden die gesamte Wirtschaft destabilisieren und hätten überdies zu extremen Ungerechtigkeiten in der Vermögensverteilung geführt, die von der Bevölkerung immer weniger akzeptiert würden.

Die Verursacher der Finanzkrisen seien mit den akkumulierten Risiken überfordert, die Wiederherstellung staatlicher Aufsicht drin-



gend geboten, meinte der Bundestagspräsident. Gefordert seien aber auch die Tarifparteien: „Wenn also der eine oder andere von Ihnen den Eindruck hat, dass ich mir insgeheim Unterstützung bei dem mühsamen Versuch erhoffe, dieses Thema auf die Tagesordnung zu bringen, haben Sie mich völlig richtig verstanden“, sagte Lammert zu den Teilnehmern der DAX-Konferenz und erntete Applaus. Später setzte er noch eins drauf, indem er sagte: Eine Debatte über einen angemessenen Umgang mit Veränderungen dieser Art werde aber mit Sicherheit nicht von BDA und BDI angestoßen. „Entweder das macht ihr – oder es passiert nicht“, fügte Lammert hinzu.

Dietmar Hexel griff den Ball auf. „Das Gemeinwohl, nicht das Eigentumswohl der Aktionäre gehört in das Aktienrecht und muss Aufgabe der Unternehmensvorstände werden. Ein Unternehmen muss einen Nutzen für die Zivilgesellschaft stiften und auch so geführt werden.“ Zugleich müssten sich die Gewerkschaften aber auch vom „Igittitt-Image“ des Eigentums verabschieden und für eine stärkere Beteiligung der Belegschaften eintreten, forderte er. Und schließlich sei es nur gerecht, wenn Lohnverzicht zur Rettung eines Unternehmens im Erfolgsfall auch zum Miteigentum führe. Hexel schlug für solche Fälle einen Fonds vor, der die Einzahlenden steuerlich erst dann belastet, wenn sie ihren Anteil auszahlen lassen. Von der neuen Bundesregierung forderte er, entsprechende Gesetze auf den Weg zu bringen. Umgekehrt verlangte Lammert, dass die Aufsichtsräte die Boni-Frage anständig regelten – sonst müsse der Gesetzgeber

aktiv werden, weil die Bevölkerung die Zustände einfach nicht mehr hinnehme. Beim anschließenden „Werkstattgespräch“ berichteten Betriebsratsvorsitzende aus mitbestimmten Unternehmen. Claudia Amir von der Fraport AG beschrieb die Entsolidarisierung der Belegschaften durch die Vielfalt von Gewerkschaften in ihrem Unternehmen und wünschte sich von der Politik Maßnahmen zur Stützung der Tarifeinheit. Robert Oswald von der BASF SE beschrieb, wie er mit uneinheitlichen Beschäftigtenperspektiven zu kämpfen habe in einem SE-Eurobetriebsrat, in dem 29 Kollegen aus 22 Ländern sitzen, die überhaupt erst ein gemeinsames Verständnis entwickeln müssen, wie man mit der Arbeitgeberseite umgeht und was überhaupt wichtig ist. „Bei uns sind Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung gleichrangig“, fasste der oberste VW-Betriebsrat Bernd Osterloh zusammen, was Claudia Amir von Fraport „paradiesisch“ nannte.

Reiner Hoffmann vom geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand warnte am nächsten Tag vor den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise. „Wenn wir nicht aufpassen, wird das auch eine Krise der Demokratie in Europa“, sagte er. Zugleich konstatierte Hoffmann, dass die Vorbehalte gegen die Mitbestimmung und ihre Organisationsstrukturen jenseits der deutschen Grenzen deutlich zurückgegangen seien. Bei den Aufsichtsräten europäischer Aktiengesellschaften nahm er „gewaltige Lerneffekte“ wahr. Ziel der Gewerkschaften müsse es jetzt sein, zusammen mit Politik und Arbeitgebern die Grundlagen für eine gute Unternehmensführung zu schaffen. Hoffmann schloss: Die Zeit sei reif für eine „Mitbestimmungsoffensive“.

Von **ANNETTE JENSEN**, Journalistin in Berlin

MEHR INFORMATIONEN



Eine Grafik zur Sitzverteilung im Aufsichtsrat der montanmitbestimmten und der nach dem 76er-Gesetz mitbestimmten Unternehmen finden Sie unter: **www.magazin-mitbestimmung.de**, Heft 3/2014 bei diesem Beitrag.

Videozuschnitt von der „10. Konferenz für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen“, die am 12./13. Februar unter dem Titel „Demokratie, Freiheit, Verantwortung und Mitbestimmung“ in Berlin stattfand, finden Sie unter:

www.boeckler.de/28733_44769.htm und **<http://bit.ly/1lyJ3sR>**

Rohstoff-Hunger und Rohstoff-Fluch

TAGUNG „Sichere Rohstoffe, fair gehandelt“ – mit dieser Tagung nehmen sich Gewerkschaften und kirchliche Entwicklungsorganisationen eines brisanten Zukunftsthemas an.

Man bewegt sich aufeinander zu, man denkt die andere Position mit. So betonte Hannelore Elze, Leiterin des IG-Metall-Zweigbüros, das rohstoffabhängige Branchen wie Stahl und Aluminium vertritt, dass „wir als Rohstoffabnehmer auch verantwortlich sind für die ökologischen und menschenrechtlichen Bedingungen, unter denen der Rohstoffabbau betrieben wird“. Und Pirmin Spiegel, Hauptgeschäftsführer von MISEREOR, dessen Organisation in den Abbau-ländern an der Seite von Kleinbauern gegen jene Konzerne kämpfen, die ihnen ihr Land rauben und das Wasser verseuchen, befand, dass sich „eine einfache Schuldzuweisung an die Industrie verbietet, das wäre zu einfach und zu billig“.

Die Tagung „Rohstoff – sicher und fair“, die gewerkschaftliche und kirchliche Organisationen veranstalteten – IG Metall, Hans-Böckler-Stiftung mit MISEREOR und Brot für die Welt –, führte die gemeinsame Erklärung für „Menschenrechte und Umweltschutz als Leitplanken bei der Rohstoffsicherung“ weiter, mit der sich die Organisationen Ende 2012 an die deutsche Industrie gewandt hatten;

und sie schaffte es, Akteure und Ansätze aus Industrie, Politik und Menschenrechtsorganisationen zusammenzuführen. Claudia Warnig, Vorstand für internationale Programme von Brot für die Welt, fand klare Worte zu dem Gewaltpotenzial, das im Rohstoffthema steckt: „Erst werden die Leute aus den Dörfern rausgeschossen. Danach kommen die Konzerne. Es sind immer die gleichen Geschichten, die uns erzählt werden, von multinationalen Konzernen in Tateinheit mit lokalen Regierungen.“ Die NGO-Vertreter José de Echave aus Peru und Bobby Peek aus Südafrika beklagten den Raubbau rund um Minen, die blutige Niederschlagung von Protesten und vor allem, dass die Gewinne nicht in Gesundheit und Bildung reinvestiert werden, was in ihrer Heimat bitter nötig wäre.

Auch Nachhaltigkeitsexperte Raimund Bleischwitz, der in London einen vom BHP-Billiton-Rohstoffkonzern finanzierten Lehrstuhl hat, sieht die 15 wichtigsten Lieferländer „in großem Wasser- und Nahrungsmittelstress“, was die Rohstoffversorgung der EU in Gefahr bringe. Dass diese die Achillesferse der deutschen Wirtschaft ist, bestätigten die Experten aus dem Bundeswirtschaftsministerium und vom Bundesverband der Deutschen Industrie.

Ihnen gegenüber kritisierten die Entwicklungshilfe-Vertreter, dass in den Rohstoff-Partnerschaftsverträgen wie jetzt mit Chile kein Mechanismus eingebaut wurde, der die Situation der Menschen dort verbessert. KBR-Vorsitzender Peter Camin von Hydro Aluminium Deutschland brachte die Mitbestimmung ins Spiel als Instrument, um internationale Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards durchzusetzen, ansonsten blieben Rahmenvereinbarungen „Klauseln ohne Zähne“. Auch die Handelsabkommen mit Peru und Kolumbien – die ersten, die unter Beteiligung des EU-Parlaments zustande kamen –, hält der Europaparlamentarier Bernd Lange für ausbaufähig, etwa um die Interessenvertretung der lokalen Bevölkerung in den Abbau-ländern zu verankern. Wesentlich sei aber auch, den Rohstoffhunger durch eine Recyclinggesetzgebung zu dämpfen. ■

Von **CORNELIA GIRNDT**, Redakteurin

Fotos: Christian v. Polentz



**BROT-FÜR-DIE-WELT-VORSTAND CLAUDIA WARNIG (O.); NGO-
VERTRETER JOSÉ DE ECHAVE AUS PERU; IG-METALL-ZWEIG-
BÜRO-LEITERIN HANNELORE ELZE:** Einfache Schuldzuweisungen
an die Industrie verbieten sich.

MEHR INFORMATIONEN



Eine journalistische Tagungsdokumentation als achtseitiges PDF kann man googlen unter „Rohstoffe sicher und fair“

Die gemeinsame Erklärung von IG Metall, MISEREOR und Brot für die Welt als PDF unter: www.igmetall.de (Stichwort „Rohstoffe und Menschenrechte“)

WETTLAUF UM ROHSTOFFE, Magazin Mitbestimmung, März 2013. Beiträge auch unter: www.magazin-mitbestimmung.de

TIPPS & TERMINE

50 JAHRE ENGERE MITARBEITER STAHL

Die Arbeitsgemeinschaft „Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl“ feiert Jubiläum und diskutiert die Bedeutung der Mitbestimmung und Personalarbeit in Europa.

**VOLLKONFERENZ
VOM 19. BIS 20. MÄRZ
IN BOCHUM**

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

ARBEITSMARKTPOLITISCHE TAGUNG

Im Mittelpunkt der vom WSI in Kooperation mit ver.di organisierten Tagung stehen die Beschäftigungschancen für Migranten, die schon vor 20 oder 30 Jahren nach Deutschland eingewandert sind, und deren Kinder.

**TAGUNG
AM 28. MÄRZ
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Jennifer Büsen
Telefon: 02 11/77 78-111
jennifer-büsen@boeckler.de

PROMOVIERENDEN-TAGUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung und die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften laden ein, die Chancen und Probleme der Globalisierung für Gewerkschaften und andere soziale Bewegungen auszuloten.

**TAGUNG
VOM 2. BIS 4. APRIL
IN GÖTTINGEN**

Hans-Böckler-Stiftung
Steffi Nohl
Telefon: 02 11/77 78-123
steffi-nohl@boeckler.de

EUROPÄISCHES GESPRÄCH 2014

Im Vorfeld der Europawahlen im Mai wollen Hans-Böckler-, Friedrich-Ebert- und Otto Brenner Stiftung sowie das Europäische Gewerkschaftsinstitut Erwartungen der Arbeitnehmerschaft an das Europäische Parlament formulieren.

**VERANSTALTUNG
VOM 2. BIS 3. APRIL
IN BRÜSSEL**

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

GEWERKSCHAFTLICHE ZEITZEUGEN

Die Abschlusstagung des Projektes „Individuelle Erinnerung und gewerkschaftliche Identität“ mit Interviews von 31 früheren Gewerkschaftsvorsitzenden und -vorstandsmitgliedern stellt Ergebnisse zur Debatte.

**TAGUNG
VOM 3. BIS 4. APRIL
IN BONN**

Friedrich-Ebert-Stiftung
Eva Váry
Telefon: 02 28/8 83-8014
eva-vary@fes.de

DAS COMEBACK DER INDUSTRIE IN EUROPA

DGB und Hans-Böckler-Stiftung laden ein zur Diskussion über die Stärkung industrieller Kerne in einer nachhaltigen Wirtschaft, die sich den Interessen der Beschäftigten an „guter Arbeit“ verpflichtet weiß.

**TAGUNG
AM 8. APRIL
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Janine Bernecker
Telefon: 02 11/77 78-105
janine-bernecker@boeckler.de



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

Historische Böckler-Ausstellung bei IG Metall



Foto: David Auserhofer

Ausstellungseröffnung mit HBS-Geschäftsführer Jäger, IG-Metall-Chef Wetzel und dem Berliner IG-Metall-Bezirksleiter Höbel (v.l.)

Vom 6. bis 28. Februar hat die Wanderausstellung „Zerschlagung der Mitbestimmung 1933“ – ein Kooperationsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB und der Friedrich-Ebert-Stiftung – im Sitz des IG-Metall-Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen in der Alten Jakobstraße in Berlin Station gemacht. Das denkmalgeschützte Gebäude ist ein symbolträchtiger Ort. Es wurde 1929 als Zentrale des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV) durch den Architekten Erich Mendelsohn im Stil der Neuen Sachlichkeit errichtet. Olivier Höbel (r.), Bezirksleiter der IG Metall, würdigte in seiner Begrüßung ausdrücklich den besonderen Wert des Hauses. Der Erste Vorsitzen-

de der IG Metall, Detlef Wetzel (m.), warnte anlässlich der Ausstellung vor einer Spaltung der Belegschaften, wenn Demokratie am Werkort aufhöre und die Menschen resignieren. Wetzel sagte, Mitbestimmung sei „ein Grundrecht“. Wolfgang Jäger (l.), Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, erinnerte an die Erfolgsgeschichte des dualen Systems der Interessenvertretung, das bereits in der Weimarer Republik etabliert wurde. Danach regeln Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Lohn- und Verteilungsfragen in Tarifverträgen, während Betriebsräte die unmittelbaren Interessen der Beschäftigten wahrnehmen. (Infos zur Ausstellung Mitbestimmung 6/2013) ■

Stipendien für internationalen Studiengang

Im Zentrum der neuen Masterkurse der Global Labour University (GLU) stehen die Themen globale soziale Gerechtigkeit, internationale Arbeitnehmerrechte sowie gewerkschaftliche Gestaltungsalternativen. Die Kurse bieten Gewerkschaftern aus der ganzen Welt auch die Möglichkeit, in Praktika die Arbeit nationaler und internationaler Gewerkschaftsorganisationen kennenzulernen. Die Veranstaltungen finden an der Universität Kassel und an der Hochschule

für Wirtschaft und Recht in Berlin statt. Erstmals wird in diesem Jahr auch ein Masterprogramm „Labor and Global Workers' Rights“ an der Pennsylvania State University in den USA angeboten. GLU-Studierende aus Deutschland können sich bei der Hans-Böckler-Stiftung, die ein langjähriger Kooperationspartner der GLU ist, um ein Stipendium bewerben. Bewerbungsschluss ist der 15. April 2014. ■

www.global-labour-university.org

Guillaume Duval hält Gastvortrag

Er ist bekannt für streitbare Thesen: Guillaume Duval, Chefredakteur der französischen Monatszeitschrift „Alternatives économiques“ und Autor des Buches „Made in Germany: Le modèle allemand au-delà des mythes“ – eines Buchs, das erklären soll, warum Deutschland besser durch die Krise kam als etwa Frankreich. Mit den Hartz-Reformen, die Duval als schädliche Spar- und Steuersenkungspolitik kritisierte, habe das jedenfalls nichts zu tun, erklärte der Autor, der am 25. Februar auf Einladung des WSI im Hans-Böckler-Haus zu Gast war. Vor dem keynesianisch geprägten Publikum rannte er offene Türen ein. Die hohe technologische Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstandes oder der Nutzen der Kurzarbeit in der Krise waren unstrittig, auch über den

Nutzen höherer Lohnsteigerungen hatte man sich in der Runde rasch verständigen können. Andere Details blieben diskussionswürdig. Steht Deutschland mit seiner niedrigen Geburtenrate ökonomisch wirklich besser da als Frankreich, weil es rund ein Prozent des BIP weniger für Kinderbetreuung aufwendet? Und stimmt es, dass die Wiedervereinigung, deren hohe Kosten allgemein bekannt sind, Deutschland innerhalb Europas ökonomische und geostrategische Vorteile verschaffte? Einige Zuhörer hätten gern mehr über die ökonomische und soziale Lage in Frankreich erfahren. Duval empfahl stattdessen den Deutschen, etwas französischer zu werden und sich selbst lieber „einmal etwas zu gönnen“. Damit würden sie auch Europa dienen. ■

Im Gespräch mit EU-Kommissar László Andor

László Andor kam gerade aus Duisburg, wo sich Anfang Februar der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration über die Situation der zugewanderten Rumänen und Bulgaren informiert hatte. Um anschließend in Düsseldorf auf Einladung des IMK über soziale Ungleichgewichte und Integration in der EU zu diskutieren. „Eine Gefahr“ nannte Andor die dramatische soziale Spaltung, die Europa seit 2008 in wachsendem Maße teilt. So sind in den Südländern wie auch in Polen, Bulgarien, Rumänien Arbeitslosigkeit und Armutsraten dramatisch gestiegen, dort lebt ein Drittel der Bevölkerung ohne soziales Netz. Während die Niederlande, Österreich und Deutschland ganz gut aus der Krise gekommen sind.

In dieser Lage sei Mobilität der Arbeitskräfte ein Asset, werde aber allein die Ungleichgewichte nicht korrigieren können, sagte der Sozialkommissar, der der ungarischen sozialistischen Partei angehört. Den Zuwanderungsüberschuss nach NRW bezifferte Thorsten Klute, Staatssekretär im NRW-Arbeitsministerium, mit 70 000, was es lange nicht mehr gegeben habe. In Duisburg leben derzeit 11 000 Bulgaren und Rumänen – und es werden kontinuierlich mehr.

Anke Hassel von der Berliner Hertie School of Governance verwies auf das Gefälle in der EU, das „wir in unserer Lebenszeit nicht



Soziologin Hassel, Kommissar Andor (l.), Runde mit Hoffmann, DGB, Watt, IMK, Kluthe, NRW (v.l.).

einfach so ausgleichen werden“, wenn etwa das dänische Haushaltseinkommen 13-mal höher ist als das bulgarische. Von daher sollte man Migration als Sozialpolitik betrachten. Dem stimmte DGB-Vorstandsmitglied Reiner Hoffmann zu. Er kritisierte die das Lohndumping fördernde Dienstleistungsrichtlinie und den Abbau von Arbeitnehmerrechten, wobei das Konzept der Flexicurity zu schierer Deregulierung genutzt werde. Ein Konzept, das Sozialkommissar Andor verteidigte, wie auch seiner Ansicht nach an der Tatsache wenig zu rütteln sei, dass kriselnde EU-Länder mit der drastischen Kürzungspolitik „eine innere Abwertung“ praktizieren. ■

Jetzt haben wir uns ein bisschen verzettelt“, sagt sie einmal, als ihr das Gespräch zu sehr von einem Thema zum anderen springt. Die promovierte Soziologin Anja Stichs, 50, ist Wissenschaftlerin durch und durch und geht die Dinge gern systematisch an. „Einen Gegenstand analytisch zu durchdringen ist intellektuell und handwerklich sehr anspruchsvoll. Forschung liegt mir, mir macht das großen Spaß“, sagt Anja Stichs, die seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Nürnberg ist. Als eine von rund 20 Wissenschaftlern ist ihr Forschungsgegenstand vor allem die Integration von Zuwanderern in Deutschland, also die Frage, unter welchen Bedingungen Eingliederungs-

Die Integrationsforscherin

PORTRÄT Am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erforscht die ehemalige Böckler-Promotionsstipendiatin Anja Stichs, unter welchen Bedingungen Eingliederung gelingen kann.

Von **STEFAN SCHEYTT**, Journalist in Rottenburg a.N.

prozesse gelingen oder misslingen, was Sprachkurse leisten können, warum manche Gruppen mehr Schwierigkeiten haben als andere oder welche Berufsabschlüsse Migranten mitbringen und ob die ihnen hierzulande helfen.

Anja Stichs' Studien, die sie meist mit Kollegen erarbeitet, sind in der Regel umfangreiche Projekte, für die manchmal Tausende von Menschen befragt werden. Während externe Institute die Interviews führen, bestimmt Stichs das Studiendesign, wie Stichprobenauswahl, Fragebogen etc., und leistet vor allem mithilfe von Softwareprogrammen die Auswertung der Daten. Derzeit schließt sie einen Bericht über den Ehegatten-Nachzug ab, andere empirische Studien beschäftigten sich mit dem muslimischen Leben oder mit dem islamischen Gemeindeleben hierzulande. Anja Stichs selbst kann sich dafür einsetzen, dass Themen auf die Forschungsagenda des Bundesamts gesetzt werden (wie im Fall der Heiratsmigration), meist jedoch sind sie vorgegeben durch das Bundesinnenministerium, dem das Amt unterstellt ist, oder durch andere Bundes- und Landesministerien oder Institutionen wie die Islamkonferenz. „Angewandte Forschung ist genau das, was ich immer machen wollte“, sagt Stichs. „Im Unterschied zur universitären Forschung müssen unsere Analysen nicht nur für Soziologen verständlich sein, sondern auch für die Praktiker der Integrationsarbeit, für Sozialarbeiter, Ministerialbeamte, Po-

litiker.“ Ihre Studien stellt sie deshalb regelmäßig auf Tagungen für Soziologen, in Ministerien, vor Studenten, bei interkulturellen Veranstaltungen oder Ausländerbeiräten vor.

„Soziale Ungleichheit hat mich immer beschäftigt“, sagt Anja Stichs, die in den 1960ern in einem studentenbewegten Milieu in Heidelberg aufwächst und sich während des Soziologiestudiums in Berlin in der autonomen Frauenbewegung engagiert. Eigentlich ist die Entwicklungshilfe ihr Ziel, doch ein Studienaufenthalt in der Dominikanischen Republik lässt sie desillusioniert zurückkehren. Nach dem Studium arbeitet sie in Berlin viele Jahre in der angewandten Stadtforschung und promoviert dann mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung über ein Ostberliner Sanierungsgebiet, in dem sie die Wirkung sozialer Stadterneuerungsprogramme evaluiert. Auf das Thema Integration stößt sie als langjährige Mitarbeiterin am Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Uni Bielefeld, wo sie unter anderem über Lebensverläufe von Migranten der ersten Generation forscht und das Projekt „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“ betreut.

Als Integrationsforscherin ist Anja Stichs quasi eine natürliche Gegenspielerin aller Vereinfacher – vom gerade wieder auftauchenden Thilo Sarrazin („Deutschland schafft sich ab“) bis zu Menschen, die mit Ressentiments gegen Zuwanderung agieren. „Sarrazin hat nur Zahlen benutzt, die in seine Argumentation passen. Unsere Zahlen, die damals schon vorlagen, hat er ignoriert. So etwas ist unwissenschaftlich.“ Und das jüngste Referendum in der Schweiz kommentiert sie so: „Ich befürchte, in Deutschland würde eine solche Volksabstimmung kaum anders ausgehen.“ Natürlich mache es sie wütend, wie stark Schwarz-Weiß-Denken immer noch das Reden über Zuwanderer bestimmt, während die Wissenschaft gleichzeitig sehr heterogene Bilder zeichnet, etwa von den Muslimen in Deutschland. „Es stimmt zum Beispiel einfach nicht, dass die Religion der Muslime ihr Bildungsniveau beeinträchtigt. Da werden soziale und religiöse Aspekte unzulässig vermischt.“

Wer populistisch argumentieren wolle, könne Forschungsergebnisse jederzeit außer Acht lassen: „Wir Wissenschaftler verändern nicht die Welt. Unsere Studien liefern zwar Daten und Argumentationshilfen, aber sie haben keinen direkten Effekt auf die Politik“, glaubt Anja Stichs. Gleichwohl nimmt sie wahr, dass die Politik – im Unterschied zur Volksmeinung – Fehler in der Integrationspolitik der Vergangenheit eher einräumt und Zuwanderung heute positiver beurteilt. „Viele Politiker erkennen inzwischen an, dass Zuwanderung in unserem eigenen Interesse ist.“

Ihre eigene Rolle in diesem Prozess sieht sie eher im Hintergrund: „Ich bin auch schon mal für eine ‚kleinere‘ Talkshow angefragt worden, aber ich bin nicht der Mensch für so etwas. Ich bin forschende Wissenschaftlerin, das ist meine Aufgabe.“ ■



SOZIOLOGIN STICHS IN DER STADTBIBLIOTHEK NÜRNBERG: „Unsere Analysen zur Migration müssen auch für Sozialarbeiter und Ministerialbeamte verständlich sein.“

Vor dem Vergessen bewahren

GEWERKSCHAFTEN Eine Biografie zeichnet das bewegte politische Leben Siegfried Aufhäusers nach, der die deutsche Angestellten- und damit Gewerkschaftsbewegung prägte.

Von **THILO SCHOLLE**, Referent im Ministerbüro des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW in Düsseldorf



Gunter Lange: **SIEGFRIED AUFHÄUSER (1884 – 1969)**. Ein Leben für die Angestelltenbewegung. Berlin, Metropol Verlag 2013, 371 Seiten, 24 Euro.

Siegfried Aufhäuser gehört zu den vergessenen Protagonisten der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland – zu Unrecht, wie die Biografie des Journalisten und Historikers Gunter Lange zeigt. Aufhäuser, am 1. Mai 1884 geboren, war nicht nur die prägende Gestalt der freigewerkschaftlichen Angestelltenbewegung in der Weimarer Republik, sondern gehörte auch als Reichstagsabgeordneter zu den bedeutendsten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikern der Epoche. Als Sozialdemokrat, Gewerkschafter und Jude verfolgt, steht sein Schicksal zudem beispielhaft für das von vielen, die aufgrund ihrer politischen Haltung oder ihrer Herkunft von den Nazis vertrieben wurden.

Während seiner Kaufmannsgehilfenausbildung in München begann Aufhäuser, sich 1905 in der liberalen Angestelltenbewegung zu engagieren, im „Verein Deutscher Kaufleute“ wie in der liberalen „Demokratischen Vereinigung“. Im Jahr 1913 wechselte er als hauptamtlicher Gewerkschaftssekretär in die Zentrale des „Bundes der technisch-industriellen Beamten“ (Butib).

Aufhäuser positionierte sich nach Langes Darstellung von Anfang an gegen den Weltkrieg und weiter nach links. Während der Revolutionstage im Jahr 1918 trieb er als Mitglied der USPD parallel zu den Arbeiterräten die Koordination von Angestelltenräten voran. Aufhäuser hat zu dieser Zeit Positionen unterstützt, die den Rätegedanken auf die politische Organisation insgesamt hätten übertragen wollen, wovon er sich später distanziert habe. Die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung sowie die Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsvermögen hätten jedoch bis zum Schluss zu den zentralen Themen Aufhäusers gehört.

Ausführlich schildert Lange die politischen Gegensätze innerhalb der Angestelltenbewegung: Während die Mehrheit auf einer Abgrenzung zu

Arbeitern und zur Arbeiterbewegung bestand, setzte sich Aufhäuser dafür ein, Arbeiter und Angestellte zusammenzuführen. Denn Arbeiter und Angestellte seien von denselben Ausbeutungsmechanismen betroffen und müssten sich daher gemeinsam zur Wehr setzen. 1920 gelang es Aufhäuser durch das Einbeziehen verschiedener Angestelltenbünde, mit dem „Allgemeinen freien Angestelltenbund“ (AfA-Bund) eine große Angestelltengewerkschaft zu schmieden. In Auseinandersetzungen mit dem ADGB habe Aufhäuser zudem durchsetzen können, die Angestelltenbewegung und die Beamtenbewegung als zweite und dritte Säule der Gewerkschaftsbewegung neben den Arbeitergewerkschaften zu etablieren.

Im Jahr 1921 wurde Aufhäuser in den Reichstag gewählt, dem er bis zum Ende der Weimarer Republik angehörte und wo er sich mit Fragen der Einführung einer Arbeitslosenversicherung sowie des Aufbaus einer eigenen Arbeitsgerichtsbarkeit befasste. 1933, Aufhäuser war da auch Mitglied des SPD-Parteivorstands, musste er fliehen. Lange beschreibt ausführlich die Kontroversen über das Scheitern der Arbeiterbewegung und die Strategien zur Bekämpfung der NS-Diktatur, in die Aufhäuser in seinen Exilstationen Prag und New York verwickelt war. Erst 1951 kehrte er nach Deutschland zurück, wo er von 1952 bis 1958 Landesvorsitzender der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) in Berlin wurde.

Gunter Lange ist es mit dem vorliegenden Text gelungen, die Lebensbeschreibung Aufhäusers mit einer Darstellung der jeweiligen (gewerkschafts-) politischen Debatten auf sehr lesenswerte Art und Weise zu verknüpfen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Biografie leistet einen wichtigen Beitrag, Leben und Wirken Aufhäusers vor dem Vergessen zu bewahren. ■

Neue Beweglichkeit

Christian Neusser: **PLURALISIERTE PARTNERSCHAFTEN**. Über den Wandel der Parteien-Gewerkschafts-Beziehungen. Berlin, edition sigma 2013. 350 Seiten, 24,90 Euro



Dass die Gewerkschaften früh zu Befürwortern einer großen Koalition gehörten, hat nicht wenige Beobachter irritiert. Weniger überrascht zeigen konnte sich dagegen der Leser der gerade erschienenen Studie von Christian Neusser, die sich den Veränderungen im Verhältnis der Gewerkschaften zu den politischen Parteien widmet und überzeugend herausarbeitet, wie in den letzten Jahren „neue, situ-

ative und flexible Interessenkoalitionen an Bedeutung“ gewinnen.

Die Studie, als Dissertation an der Universität Kassel entstanden, untersucht den Wandel der Beziehungen der DGB-Gewerkschaften zu den relevanten vier „Sozialstaatsparteien“ (SPD, CDU, Grüne, Linke) anhand von Dokumenten, von Befunden der Parteien- und Gewerkschaftsforschung sowie eigenen Expertengesprächen mit beteiligten Akteuren. FDP und CSU fehlen, werden aber auch nicht vermisst – die FDP, weil sie „keine hinreichend gemeinsame Basis mit den Gewerkschaften besitzt“, die CSU, weil sie bayrische Regionalpartei ist.

Politisch ist die Analyse des Wandels der Beziehungen fokussiert auf den „Sozialstaatskonflikt“, den die Agenda-2010-Politik der rot-grünen Bundesregierung ausgelöst hat. Dieser gravierende Einschnitt hat die historisch gewachsene „privilegierte Partnerschaft“ zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaft erschüttert. Zugleich sind mit den Grünen und der Linkspartei Akteure mit Angeboten und Ansprüchen an die Gewerkschaften herangetreten, und auch die Akteure christlich-sozialer Provenienz bringen sich wieder ins Spiel. Der Umbau des Sozialstaats, der weiter umstritten bleibt, führt, so die These von Neusser, zu einer Neujustierung im Beziehungsgefüge von Parteien und Gewerkschaften. Die Bereitschaft und Einsicht, „parteipolitische Offenheit sowie eine stärkere Äquidistanz gegenüber allen Parteien zum Maßstab politischer Interessenvermittlung der Gewerkschaften zu machen“, begründet eine „neue Beweglichkeit“. Dieser „situative Lobbyismus“ öffnet Durchsetzungschancen für gewerkschaftliche Forderungen durch eine „flexiblere Einflusspolitik gegenüber den Parteien“. Ein nachgefragter Partner werden die Gewerkschaften freilich umso mehr dann sein, wenn sie eigene Handlungsmuster in einem „dynamischen System pluralisierter Partnerschaft“ einbringen können. ■

Von **HANS-JOACHIM SPERLING**, Berlin

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Eva Kristina Schubert



... **HENDRIK BUHL**, Altstipendiat der Stiftung und Kulturwissenschaftler, der in seiner Dissertation analysiert hat, wie der „Tatort“ gesellschaftspolitische Themen darstellt

SETZT DER „TATORT“ GESELLSCHAFTSPOLITISCHE THEMEN?

Im „Tatort“ werden Themen, über die es schon einen Diskurs gibt, für ein Millionenpublikum in Häppchen verständlich gemacht. Zum Beispiel Drogenmissbrauch, Alkoholismus sowie die Arbeitsbedingungen in der fleischverarbeitenden Industrie und bei Discountern. Die zeitlichen Verzögerungen zur gesellschaftlichen Diskussion sind mit der Produktionslogik zu erklären, denn einen knapp 90-minütigen Fernsehkrimi zu produzieren ist sehr aufwendig.

KANN MAN IM „TATORT“ TATSÄCHLICH ETWAS ÜBER DIE GESELLSCHAFT LERNEN?

Ja, absolut. Es gibt viele Beispiele dafür, dass die Gratwanderung zwischen Information und Unterhaltung gut gelingt. Die Ermittler als die zentralen Agenten der Aufklärung erschließen sich und uns Zuschauern komplexe Themen. Es kommen Figuren hinzu, die als Betroffene oder Experten sprechen. Der Obdachlose, der Zeuge in einem Mordfall ist und nebenbei seine Lebensumstände beschreibt. Oder der Arzt, durch den wir erfahren, wie die Abrechnungspraxis im Gesundheitssystem läuft.

DEM „TATORT“ WIRD MANCHMAL ÜBERTRIEBENE POLITISCHE KORREKTHEIT VORGEWORFEN. ZU RECHT?

Political Correctness hat im „Tatort“ einen klaren Stellenwert. Menschen, die stigmatisierten Gruppen angehören – Obdachlose, Migranten, Homosexuelle –, werden in der Regel mit besonderer Umsicht und Nachsicht dargestellt. Das treibt mitunter seltsame sprachliche Blüten, wenn aus der Putzfrau eine Raumpflegerin wird. Im Grunde geht es um den sensiblen Umgang mit sensiblen Themen. Wenn das aber ins Undifferenzierte abgeleitet, ist es kontraproduktiv. ■

Die Fragen stellte **CARMEN MOLITOR**.



WIR TESTEN ...

www.etuc.org

Seit Kurzem ist der runderneuerte Webauftritt des Europäischen Gewerkschaftsbundes (englisch: European Trade Union Confederation, ETUC) online. Der Dachverband der europäischen Gewerkschaften hat sich ein mutiges Facelifting verpasst. Inhaltlich ist das Angebot auf zehn zentrale Themenfelder gewachsen und klarer gegliedert – von Wirtschaftspolitik, sozialem Dialog, Mobilität bis hin zu nachhaltiger Entwicklung. Aktuelle Themen werden gesondert hervorgehoben, wichtige Dokumente sind zentral über die Kopfnavigation abrufbar. Daneben gibt es einen geschützten Mitgliederbereich. Das alte, dreispaltige Layout ist einem zweiseitigen Blog-Layout gewichen. Die zusätzliche vertikale Navigation am Seitenrand ist entfallen, die Zahl der eingesetzten Farben wurde reduziert. Grundsätzlich füllen die Seiten nun den ganzen Bildschirm aus. Alles wirkt übersichtlicher. Allerdings erleben Firefox-User regelmäßig, dass die Seiteninhalte „verrutschen“. Hier sollten die Macher rasch nachbessern. Neben vielen Fotos gibt es auch eine Einbindung der Social-Media-Angebote des ETUC (Facebook, Twitter, Flickr und YouTube), aber die dort hinterlegten Medieninhalte müssten ausgebaut werden. Schade ist auch, dass die Webpräsenz weiterhin nur in Englisch und Französisch abrufbar ist.

Fazit: Das Facelifting hat gut getan, die Seiten wirken frischer und moderner!

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

Sicherheit durch Wandel

Michael Breidbach/Klaus Hering/Wilfried Kruse: **GLOBALE UNTERNEHMEN – LOKALE INTERESSENVERTRETUNG**. Stahlbetriebsräte vor Ort: machtvoll & ohnmächtig? Bremen als Beispiel. Hamburg, VSA Verlag 2013. 364 Seiten, 16,80 Euro



Zwei Betriebsratsmitglieder und ein Berater arbeiten in diesem Band auf, wie sich die Weserhütte des Klöckner-Konzerns wandelte, nachdem sie 2001 von Arcelor-Mittal übernommen worden war. Das Besondere an diesem beteiligungsorientierten Prozess war nicht zuletzt eine interessenpolitische Neuorientierung unter der Montanmitbestimmung. Ein reines Sparprojekt sollte zunächst die Rentabilität steigern. Da dies ohne die Beschäftigten nicht möglich war, erklärten die Arbeitnehmervertreter ihre Bereitschaft zur Beteiligung, wenn über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen hinaus die arbeitsbezogene Reorganisation im Sinne „guter Arbeit“ erfolge.

Im Ergebnis konnte die Produktivität so gesteigert werden, dass Bremen mit Betrieben des Konzerns in anderen Ländern mithalten konnte und Kündigungen durch freiwilliges Ausscheiden und eine interne Beschäftigungsgesellschaft verhindert wurden. Darüber hinaus entwickelte sich durch die Neuorganisation der Arbeitsstrukturen „eine andere Belegschaft“ mit gestiegenem fachlichem Selbstbewusstsein, flacheren Hierarchien, teamorientierten Problemlösungen und der kollektiven Erfahrung von Beteiligung.

Die Autoren verschweigen weder die Auseinandersetzungen im Betriebsrat noch Mängel in der gewerkschaftsinternen Kooperation und der transnationalen Zusammenarbeit der Interessenvertretungen. Ob das Leitbild „guter Arbeit“ tatsächlich und nachhaltig verankert werden konnte, bleibt abzuwarten. Schade ist, dass die Autoren Entwicklungen nicht durchgängig darstellen, zu Wiederholungen neigen und häufig Namen oder Begriffe benutzen, die der Leser erst später entziffern kann. Doch bei geduldigem Lesen erschließen sich Anregungen: die Erkenntnisse über lokale Produktion unter Bedingungen der Globalisierung, die Vorschläge für die Absicherung der Beschäftigten durch transferierbare Kompetenzen und die Schlussfolgerungen für Qualifizierung und Professionalisierung von Betriebsratsmitgliedern. Der Fall taugt als Beispiel dafür, wie wissensbasierte industrielle Produktion in einem Hochlohnland durch Beteiligung und Mitbestimmung organisiert und aufrechterhalten werden kann. So gesehen ist das Lesen des „Puzzles“, wie die Autoren das Buch selbst nennen, der Mühe wert.

Von **WINFRIED HEIDEMANN**, Düsseldorf

Kleine Fluchten

Mathias Heiden/Kerstin Jürgens: **KRÄFTEMESSEN**. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 156. Berlin, edition sigma 2013. 296 Seiten, 21,90 Euro



Die Kasseler Soziologin Kerstin Jürgens hat sich mit einem ganzheitlichen Forschungsansatz profiliert, der die private Lebenswelt in die Analyse betrieblicher Arbeitsbeziehungen einbezieht. Ende der 1990er Jahre promovierte sie zu den (nicht nur beruflichen) Auswirkungen der Viertagewoche bei VW, habilitierte sich dann über „Arbeits- und Lebenskraft“. Jetzt legt Jürgens zusammen mit ihrem

Doktoranden Mathias Heiden eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie vor, die an Beispielen aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk den Umgang mit Überlastung am Arbeitsplatz untersucht. Befragt wurden Arbeiter und Angestellte eines Autowerkes, Buchhalterinnen in einem Servicecenter, Dachdecker sowie prekär beschäftigte Reinigungskräfte.

Die Forscher greifen die Debatte um Stress, Erschöpfung, Burn-out und die Zunahme psychischer Erkrankungen auf, wählen aber eine andere Perspektive: „Statt nach dem Scheitern suchen wir nach dem Gelingen von Arbeit und Leben“ und wollen herausfinden, was Menschen arbeits- und lebensfähig hält. Diese Frage lasse sich nicht allein in einer auf Erwerbsarbeit fixierten Sicht beantworten – wie sie in der (Arbeits-)Soziologie, aber auch im gewerkschaftlichen Diskurs um „gute Arbeit“ vorherrsche.

Heiden und Jürgens glauben, dass „gerade solche Aspekte des Lebens zum Gelingen von Reproduktion beitragen, die nicht vom Verwertungsgedanken getragen werden“. Betriebliche Gesundheitsprävention wie Ernährungsberatung, Fitnesskurse oder Supervision sehen sie daher kritisch. So werde stets „auch eine Pflicht der Beschäftigten definiert, sich aktiv selbst zu optimieren“. Eine an persönlichen Ressourcen orientierte Arbeitspolitik müsse Freiräume zur „eigensinnigen Realisierung von stabilisierenden Fluchtpunkten“ schaffen: „Unsere Ergebnisse belegen, dass intensive Gartenarbeit, das gemeinsame Kochen im Familienkreis oder das Gespräch mit einem Freund den betrieblich geförderten Angeboten um etliches überlegen sind.“

Leider wird es selten so konkret. Nur in der Detailauswertung der Interviews veranschaulichen einzelne Fallgeschichten das keineswegs abstrakte Thema. Der Buchtitel „Kräftemessen“ wird in der Einleitung zwar erläutert, bleibt aber schwer zugänglich. Und auch der Untertitel lässt nur erahnen, worum es geht. ■

Von **THOMAS GESTERKAMP**, Journalist in Köln

BUCHTIPPS



Führungskräfte Der Band gibt Einblick in 54 Betriebsvereinbarungen über Konzepte und Verfahren von Unternehmen, die Fähigkeiten ihrer Führungskräfte zu erkennen, zu entwickeln und zu beurteilen. Eine CD mit Textbausteinen liegt bei.

ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.

Von Thomas Breisig. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 140 Seiten, 12,90 Euro



Bürgerversicherung Die Neuauflage dieses Werkes zu den Spielräumen des Gesetzgebers bei der Renten- und Krankenversicherung ersetzt die Ausgabe von 2005. Das Werk umfasst jetzt die Literatur und die Rechtsprechung bis zum November 2013.

SOZIAL- UND VERFASSUNGSRECHTLICHE ASPEKTE DER BÜRGERVERSICHERUNG.

Von Karl-Jürgen Bieback. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 61. Baden-Baden, Nomos 2014. 300 Seiten, 59 Euro



SE-Gründung Bevor eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gegründet werden kann, müssen Unternehmen mit den Arbeitnehmern eine Mitbestimmungsvereinbarung abschließen. Es werden 77 Beispiele vorgestellt. Eine CD mit Textbausteinen liegt bei.

MITBESTIMMUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT (SE).

Von Edgar Rose und Roland Köstler. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen. 2. Auflage. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 161 Seiten, 12 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** oder über **www.boeckler.de**. Hier sind auch alle Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung kostenlos herunterzuladen.



Foto: Hans-Böckler-Stiftung

RÄTSELFRAGEN

- Wie hieß das französische Jugendmagazin, in dem ab 1959 die echten Asterix-Comics erschienen?
- Auf halbem Weg zwischen Recklinghausen und Dortmund liegt nicht Püttix, aber eine Stadt mit einem Doppelnamen, der auch ein X enthält. Wie heißt sie?
- In welchem Jahr wurde die 35-Stunden-Woche für die Druck-, Metall- und Elektroindustrie erkämpft?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 28. März 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
Fax: 02 11/77 78-225

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 1+2/2014

Moderne Zeiten – Volvo – Frederick Winslow Taylor
Den 1. Preis hat Bert Winkler aus Wilkau-Haßlau gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Sven Dittmar aus Sindelfingen, Wilfried Abt aus Nidderau und Herbert Grimm aus Dortmund.

Wir befinden uns im Jahr 165

nach Karl Marx. Das ganze Land liegt unter kapitalistischer Herrschaft. (...) Die Kapitalisten leisten sich immer mehr Schweinereien gegen die Arbeiter: Sozialabbau, Kurzarbeit, Rationalisierung, Entlassungen usw. ...“ Der Asterix und Obelix-Raubdruck, der in den 1980er Jahren für die 35-Stunden-Woche wirbt, kommt sofort auf den Punkt. Das Logo auf dem Deckblatt erinnert an das IG-Metall-Dreieck, enthält aber die Buchstaben IGH – für „IG Hinkelstein“. Die Landkarte vorn zeigt unter der Lupe nicht Gallien, sondern das Ruhrgebiet, und darin als Widerstandsnest den imaginären Ort Püttix, irgendwo zwischen Recklinghausen und Dortmund.

Die Geschichte: Flickx, ein Unternehmer, produziert Hinkelsteine, die er bald kaum noch los wird. Denn der Markt ist übersättigt. Flickx setzt auf Maschinen, will rationalisieren. Doch Arbeiter braucht er dann weniger. In der Folge aber kommt es zu Entlassungen. Was tun?

Der sachkundige Berater der Gewerkschaft, Oekonomix, hat dagegen ein einfaches Rezept: Arbeitszeitverkürzung – natürlich mit vollem Lohn- und Personalausgleich, denn „dann haben alle wieder Geld, etwas zu kaufen“. In Püttix wird ein politisches Fest veranstaltet, dann bricht der Comic ab. „Wenn Ihr wissen wollt, wie’s weitergeht, schaut Euch mal an, was die IG Metall in der nächsten Zeit so macht.“ Mit diesem Tipp – und dem Hinweis, dass der Comic ein „Produkt der Arbeiterjugend“ ist – endet die Geschichte.

Die meisten Bilder stammen aus dem Originalheft „Obelix GmbH & Co. KG“, doch auch andere Hefte wie „Der Kampf der Häuptlinge“ werden verwertet. Seit die Studentenbewegung den Raubdruck wieder populär gemacht hat – mit fantasievollen Verlegerangaben wie „robber’s press berlin overschöneweide“ oder „Verlag zerschlagt das bürgerliche Copyright“ –, gilt illegales Druckwerk als chic. Dabei entstehen auch Plagiate, die die Beliebtheit des Originals für politische Zwecke nutzen. Zu ihnen gehört der Gewerkschafts-Asterix, der wohl während der Streiks für die 35-Stunden-Woche im Jahr 1984 entstanden ist. Soziale Protestbewegungen bringen noch weitere Asterix-Plagiate hervor – etwa zur Nachrüstung oder zur Atomkraft. ■

KAY MEINERS (UNTERSTÜTZUNG: DEUTSCHES ASTERIX-ARCHIV)

IMPRESSUM

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

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

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Cornelia Girndt

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Meiners/Hasel

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,
Jochen Daum, Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Jörg Volz

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

VERLAG: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main

ANZEIGEN: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther (verantwortlich)
Christine Mühl

TELEFON: 069/79 50 10-602

E-MAIL: christine.muehl@bund-verlag.de

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:

Bund-Verlag GmbH

TELEFON: 069/79 50 10-96

FAX: 069/79 50 10-12

E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

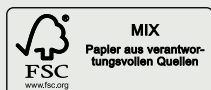
PREISE: Jahresabonnement 50 Euro inkl. Porto, Einzelpreis 5 Euro.
Der Bezugspreis ist durch den Fördererbeitrag abgegolten.

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

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

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

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 4/2014

Bildung

Arbeits- und Lernort
Hochschule

Hochschulen sind Orte der freien Lehre und Forschung. Sie sind Orte der persönlichen Bildung und der Produktion gesellschaftlichen Wissens, aber auch Schauplätze sozialer und politischer Auseinandersetzungen. Wir berichten über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals. Wir reden mit der nordrhein-westfälischen Hochschulministerin Svenja Schulze über ihre Pläne für ein Hochschulzukunftsgesetz, das auf wenig Gegenliebe bei den Hochschulen des Landes stößt, über ihr Ideal von Bildungsgerechtigkeit und über Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Wir sprechen mit Wissenschaftlern darüber, ob und wann Bildungserfolge sich auch bei schlechten Startchancen einstellen und reden mit Böckler-Stipendiaten über ihre Erfahrungen mit der Mitbestimmung an der Hochschule. Zugleich werfen wir Schlaglichter auf die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung und die Hochschularbeit der Gewerkschaften.

DER 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.



JANE NJERI GACHAU, 37, aus Kenia, betreibt ein kleines Restaurant in der Altstadt von Mombasa.

Text und Bild:

KARIN FLOTHMANN

Mombasa, Sheikh Adullas F. Road/Narok Road „An guten Tagen kommen bis zu 60 Gäste in mein kleines Fischrestaurant. Besonders gut läuft das Geschäft an Feiertagen. Früher habe ich als Sekretärin in der Stadtverwaltung gearbeitet. Doch die Schreibtischarbeit war furchtbar langweilig. Ich brauche Menschen um mich herum. Und ich bin eine Business-Frau – das macht mir Spaß! Den Gastraum und die Küche hat mein Mann Donald aus Brettern und Wellblech gebaut. Ich war 20, da habe ich meine erste Tochter bekommen. Damals habe ich meinen Beauty-Salon eröffnet – denn dorthin konnte ich meine Tochter einfach mitnehmen. Seit rund zehn Jahren habe ich auch das Restaurant, gleich nebenan. Inzwischen läuft es so gut, dass im Salon ein Angestellter arbeitet.

Zuerst habe ich typisch afrikanische Gerichte angeboten: Maisbrei mit Gemüse oder Fleisch. Aber das verkaufen viele. Also bin ich vor acht Jahren auf Fisch umgestiegen. Das lief so gut, dass ich Donald gebeten habe, seinen Bürojob in Nairobi aufzugeben und mir zu helfen. Wir sind inzwischen verheiratet und haben eine zweite Tochter. Sie ist fünf. Nach dem Kindergarten kommt sie ins Restaurant und spielt hier mit ihren Freundinnen. Morgens um vier Uhr fangen wir jeden Tag an. Zuerst wird Tee gekocht, und wir machen frittiertes Gebäck. Ab fünf kommen die ersten Gäste. Gegen acht geht Donald zum Hafen und kauft frischen Fisch. Und einer der vier Jungs, die uns helfen, geht los, um Gemüse zu kaufen. Sie waschen außerdem das Geschirr, und einer ist im Service.

Wir alle brauchen ein Gesundheitszeugnis, das jedes halbe Jahr erneuert werden muss. In unregelmäßigen Abständen wird mein Lokal auch von der Behörde kontrolliert. Dann wollen sie diese Zeugnisse sehen und überprüfen die Hygiene. Bisher hatte ich nie Ärger. Es war immer alles in Ordnung. Nach der Arbeit, so ab vier Uhr nachmittags, sitzen wir oft vor unserem Lokal und unterhalten uns mit Nachbarn und Freunden. Donald und ich, wir haben ein gutes Leben. Wir können zwar keine großen Sprünge machen. Aber wir haben viele Freunde. Und unser Arbeitsplatz ist fast wie unser Wohnzimmer.“ ■

**Jetzt anmelden!
Teilnahmeschluss:
30. April 2014!**

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2014

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Betriebsratsarbeit.

Eine Initiative der Zeitschrift

Arbeitsrecht im Betrieb

Einladung

Ihre Teilnahme zählt!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, am Deutschen Betriebsräte-Preis 2014 teilzunehmen. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dbrp.de

Schirmherrschaft:

Bundesministerin für Arbeit und Soziales



**Mehr Infos und einfache Anmeldung auf
www.dbrp.de**

In Kooperation mit



Arbeitnehmer-
Anwälte



Deutscher
BetriebsräteTag

Europäisches Gespräch 2014

EUROPA SOZIAL GESTALTEN 2.– 3. April 2014 in Brüssel

Im Mai wählt Europa ein neues Parlament. Wir formulieren die Forderungen der Arbeitnehmer vor der Wahl und stellen den DGB-Plan für ein europäisches Investitionsprogramm vor.

Mit: KURT BECK, HERIBERT PRANTL, BERTHOLD
HUBER, BERNADETTE SÉGOL, ANNELIE BUNTENBACH,
MARTIN SCHULZ

Komplettes Programm unter
WWW.BOECKLER.DE

Anmeldung: 0211/7778124 oder
katharina-jakoby@boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.



etui.