

Mitbestimmung

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

PREISWÜRDIG · Wie der Betriebsrat den Siemens-Standort Leipzig verteidigt

WERKVERTRÄGE · Mitbestimmte Stahlbranche geht mit fairer Arbeit voran

BILDUNGSARBEIT · Warum die Gewerkschaften den Turnaround geschafft haben



Infrastruktur

Wie der Staat
seine Substanz verzehrt



SUPERHELDEN DER BETRIEBSRATSARBEIT



SEIT GENERATIONEN IM EINSATZ FÜR DIE GUTEN.

„Die öffentliche Infra- struktur ist die Struktur des Sozialstaates“,

*macht Wolfgang Uellenberg
in seinem Kommentar deutlich.*

*Klamme Kommunen und marode Straßen
sind Folgen eines unterfinanzierten Staates, der
unter dem Applaus der Wirtschaft die öffentliche Verwal-
tung zurückgefahren und die Infrastruktur vernachlässigt hat.
Der Leiter der ver.di-Grundsatzabteilung verweist dabei auf eine
strukturell bedenkliche Entwicklung: Danach haben progressive
Sozialstaaten wie Schweden und Deutschland seit den 1990er
Jahren Haushaltskonsolidierung betrieben, indem sie systematisch*

*die öffentliche Infrastruk-
tur vernachlässigten.*

*Solcher Art Befunde
des Max-Planck-Institutes
für Gesellschaftsforschung
in Köln untermauert auch
die Makroökonomin
Katja Rietzler aus dem
IMK der Hans-Böckler-
Stiftung. Seit Anfang
1990 ist die öffentliche
Investitionsquote deutlich*

*gesunken und steht Deutschland im Vergleich von 32 Industrie-
ländern am vorletzten Platz des öffentlichen Ausgabenwachstums.*

*Besonders betroffen sind die Kommunen, wie der Duisburger
Personalratsvorsitzende Rainer Hagenacker aufzeigt, selbst für
die Rechnungsstellung fehlen Verwaltungsfachkräfte, was die
städtischen Einnahmen weiter schmälert – ein Stück aus dem Toll-
haus. Und was die Vernachlässigung der Infrastruktur bei der
Deutschen Bahn bedeutet, muss Bahnkunden nicht erklärt wer-
den. Ralf Ingwersen, der Betriebsratsvorsitzende von DB Netz,*

*kritisiert den Sparkurs der Bahn, der auch dazu führte,
dass fünf Jahre lang überhaupt keine Instandhalter aus-
gebildet wurden.*

*Allein die Sanierung der Verkehrsinfrastruktur bringt
für Bauarbeiter keine rosigen Zeiten, wie der IG-BAU-
Vize Dietmar Schäfers verdeutlicht. Hier muss bei der
Auftragsvergabe nachgebessert und müssen in die öffent-
lichen Vergaberichtlinien soziale Standards eingebaut
werden. Sonst ist der billigste Anbieter am Zug, und
den Preis zahlen die Arbeitnehmer – mit miserablen
Arbeitsbedingungen.*

*Aber wo soll das Geld für die dringende Sanierung
der Infrastruktur herkommen? Über höhere Steuern
oder durch öffentlich-private Partnerschaften – etwa mit
der Versicherungswirtschaft? Man darf auf die Ergeb-
nisse der Gabriel-Kommission zur Stärkung von Inves-
titionen in Deutschland gespannt sein, in der auch der
IG-Metaller Wolfgang Lemb mitwirkt.*

*Vom 28. bis 30. Oktober 2014 wird in Bonn der
Deutsche Betriebsrätetag stattfinden. Wir freuen uns
über zahlreiche Teilnehmer und auf die Gewinner des
Deutschen Betriebsräte-Preises. Das Magazin Mit-
bestimmung ist dabei.*

Gute Lektüre wünscht



WOLFGANG JÄGER

wolfgang-jaeger@boeckler.de

Foto: Andreas Pohlmann





TITEL INFRASTRUKTUR

10 Duisburger Blues

Was sind die Folgen einer ausgedünnten Verwaltung? Zu Besuch beim Personalratsvorsitzenden der Stadtverwaltung Duisburg. Von Carmen Molitor

16 „Anhaltender Verfall“

Katja Rietzler, IMK, über den Substanzverlust öffentlicher Infrastruktur

18 Grafiken zur Investitionslücke

20 Schrumpfende Ambitionen

Warum wir den mageren Staat nicht wollen. Ein Kommentar von Wolfgang Uellenberg-van Dawen

22 Bahn ohne Fahrplan

Es fehlt an Geld und auch an Fachkräften. Von Uwe Reitz
„Man hat uns kaputt gespart“ – Bahnbeschäftigte berichten

28 Fairness für Knüppeljobs

IG BAU kämpft um gute Arbeitsstandards bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Von Guntram Doelfs

32 Echt ätzend

Eine Hauptstadt voller maroder Schulen – gute Lernumgebung sieht anders aus. Von Jeannette Goddar

36 „Da fehlt der strategische Kompass“

Interview: IG-Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb über Investitionspolitik in Zeiten von Haushaltsdisziplin

ARBEIT

40 Das Wunder von Leipzig

Wie sich der Betriebsrat von Siemens Schaltanlagenbau erfolgreich gegen die Verlagerung stemmte. Von Susanne Kailitz

44 Ein Stück Demokratie

Rainald Thannisch, DGB, über die Bedeutung des Betriebsrätetages

45 Recherchen auf der Hütte

Mitbestimmung in der Stahlindustrie sorgt für faire Werkvertragsarbeit. Von Carmen Molitor

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

73 VORSCHAU, IMPRESSUM

74 MEIN ARBEITSPLATZ

Jan Reinhold, Techniker



48



52



66

POLITIK

48 Eine bessere Gesellschaft möglich machen

In ihren Studien betonen Forscher wie Richard Hyman: „Moral power“ ist der Treibstoff, mit dem die Gewerkschaften vorankommen.
Von Gunnar Hinck

WISSEN

52 Jeder Trend ist umkehrbar

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat sich neu erfunden. Jetzt sind neue Häuser und neue Trends zu besichtigen. Von Jörn Böwe und Johannes Schulten

AUS DER STIFTUNG

58 Zur Sache

Lasse Pütz über die Geschlechterquote für Aufsichtsräte

60 Böckler-Tagungen

Im Ausland verletzten deutsche Konzerne Arbeitnehmerrechte
Workshop zu TTIP

63 Tipps & Termine

64 Böckler-Nachrichten

66 Die Gewerkschafterin

Altstipendiatin Bärbel Mauch arbeitet beim DGB Stuttgart.
Von Marike Schnarr



BETRIEBSRÄTEPREIS 2014

Mitbestimmung sichert Zukunft

14 Arbeitnehmergremien und ihre Projekte sind für den Betriebsrätepreis nominiert. Wir stellen eines vor: Wie es gelang, die von Verlagerung bedrohten Jobs bei Siemens Schaltanlagenbau in Leipzig zu sichern. **Seite 40**

MEDIEN

68 Buch & mehr

70 Website-Check



Foto: Alexander Nemenov/AFP Photo

Revanche aus Moskau

Auf die Wirtschaftssanktionen des Westens wegen der militärischen Infiltration der Ostukraine durch Russland reagiert Moskau mit Gegenmaßnahmen. Nicht nur der Import von Milchprodukten, Fleisch, Obst und Gemüse aus der EU wurde verboten. Am 20. August schlossen die Behörden in der russischen Hauptstadt vier McDonald's-

Filialen, angeblich wegen sanitärer Probleme. Darunter die erste russische McDonald's-Filiale, die 1990 eröffnet wurde – als Symbol des Tauwetters zwischen den USA und der damaligen Sowjetunion. Jetzt ruhen sich auf den Bänken Passanten aus. Inzwischen sind Repressionen gegen weitere McDonald's-Filialen bekannt worden. ■

ARBEITSSCHUTZ

ver.di fordert schärfere Kontrollen bei Paketdiensten

Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis pocht auf eine konsequentere Überwachung der deutschen Paketzusteller. „Mehr und intensivere Kontrollen der Beschäftigten würden bereits zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen führen“, sagt sie als Reaktion auf eine Untersuchung des Arbeitsministeriums in Nordrhein-Westfalen. Der Erhebung zufolge missachten 85 Prozent der Paketdienstleister Arbeitsschutzvorschriften. Vor allem Lenk- und Ruhezeiten werden nicht eingehalten. Auch für verbesserte Rahmenbedingungen für die Paketzusteller appelliert Kocsis an die

Politik. „Konkret bedarf es Regelungen zur Vermeidung von Scheinselbstständigkeit, zur Sozialversicherungspflicht, zu Tariftreue und zur Einhaltung des Mindestlohns.“

In der Kampagne „Fair zugestellt statt ausgeliefert“ fordert ver.di bereits seit einem guten Jahr von den großen Paketzustellern, Fahrer vermehrt anzustellen. ver.di zufolge arbeiten die Paketdienste Hermes, DPD und GLS ausschließlich, UPS zu 40 Prozent mit Subunternehmen. Paketzusteller klagen über schlechte Verdienstmöglichkeiten und über hohen Arbeitsdruck. ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

USA

UAW gibt sich bei VW und Daimler nicht geschlagen

Mit erhobener rechter Hand erklärten sich im Juli Mitarbeiter des VW-Werkes in amerikanischen Chattanooga feierlich zu Mitgliedern der neu gegründeten örtlichen Gewerkschaftsvertretung Local 42 der United Auto Workers (UAW). Ein überraschender Schritt, hatte die Gewerkschaft doch erst im Februar die sicher geglaubte Wahl zur Vertretung der VW-Belegschaft knapp verloren (Mitbestimmung 4/2014). Dennoch ist die US-Automobilgewerkschaft UAW überzeugt, die Mehrheit der rund 1600 stimmberechtigten Arbeiter aus der Produktion hinter sich zu haben und sie bald bei Tarifverhandlungen vertreten zu können.



Foto: Charles Hamilton

Feier zur Gründung des Local 42 bei VW in Chattanooga

Unklar ist, ob VW die UAW auch ohne neuerliche Wahl als Tarifpartner anerkennen kann, wenn sie die Mehrheit der Belegschaft vertritt. Die Gründung von Local 42 sei „im Konsens“ mit dem Management geschehen, sagt die UAW. Auch ein Betriebsrat nach deutschem Vorbild soll aufgebaut werden – es wäre wohl der erste Betriebsrat überhaupt in den USA und der letzte in den rund 100 großen VW-Werken weltweit. VW will die Gründung der Local 42 nicht kommentieren, als Zeichen der Zustimmung gilt aber, dass der KBR-Vorsitzende Bernd Osterloh im Board von VW USA sitzen wird. Dies entspreche der Mitbestimmungskultur bei VW, die ein „Erfolgsfaktor“ sei, erklärte VW-Chef Winterkorn zum Missfallen von Gewerkschaftsgegnern in den USA. Auch im Daimler-Werk in Tuscaloosa will die UAW mit der Gründung eines Locals den Schritt zur Vertretung der Belegschaft machen – nach erfolglosen Organizing-Versuchen in der Vergangenheit. Dort stehen die Signale eher auf Konfrontation: Erst im Juli hatte die Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen geurteilt, Mercedes-Benz habe Arbeitnehmerrechte verletzt, als Mitarbeitern verboten wurde, in der Kantine Gewerkschaftsmaterial zu verteilen. ■

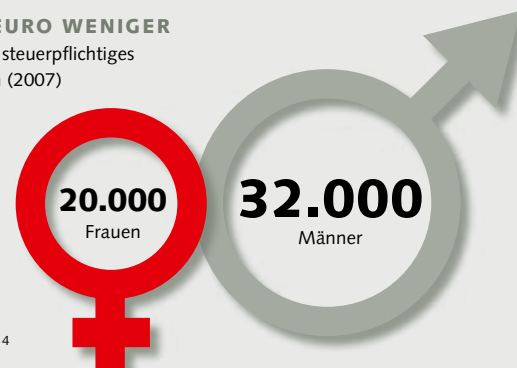
20.000

Euro pro Jahr verdienen Frauen in Deutschland im Schnitt – Männer kommen

auf 32.000 Euro. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, in schlechter bezahlten Berufen und steigen seltener in Führungspositionen auf.

FÜR 12.000 EURO WENIGER

Durchschnittliches steuerpflichtiges Arbeitseinkommen (2007)



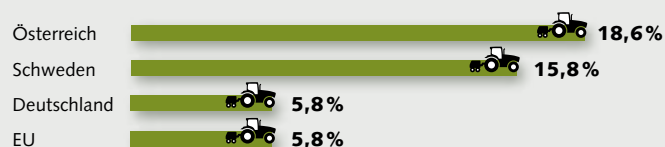
Quelle: DIW, August 2014

5,8%

der landwirtschaftlich genutzten Felder und Wiesen werden hierzulande ökologisch bewirtschaftet. Dies entspricht exakt dem Durchschnitt in der EU; Österreich liegt mit knapp 19 Prozent vorn.

MEHR BIO-BAUERN IM AUSLAND

Anteil der ökologisch bewirtschafteten Agrarfläche, 2011/2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Juni 2014

44%

der Deutschen finden ihren Job „vielseitig und abwechslungsreich“, 2005 sagten dies noch knapp 54 Prozent. Damit erleben offenbar immer mehr Beschäftigte ihren Arbeitsalltag als eher eintönig.

ÖDE ARBEIT

„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“

2005

54%



Quelle: Iga, Juli 2014

Keine Kündigung wegen kritischem Internetvideo

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat es Unternehmen schwerer gemacht, kritische Arbeitnehmer vor einer Betriebsratsgründung mundtot zu machen. Die Richter gaben einem Beschäftigten Recht, der sich 2012 für die Schaffung einer Arbeitnehmervertretung beim Wellpappehersteller P-Well im niedersächsischen Bad Bentheim eingesetzt hatte – und deswegen in einem von ver.di produzierten Internetvideo aufgetreten war. In dem Film behauptete der Mann, dass Sicherheitsvorkehrungen im Betrieb fehlten, es an Fachkräften mangle und „das Beherrschen der Maschinen nicht zu



Die P-Well-Zentrale im ver.di-Video

100 Prozent erfüllt“ werde. Wegen dieser vom Arbeitgeber als „verleumderisch“ eingestuften Äußerungen bekam der Kläger die fristlose Kündigung. Das BAG erklärte diese für unwirksam: Es habe sich um zulässige sachliche Kritik gehandelt. „Die Erklärungen in dem Video waren erkennbar darauf gerichtet, zu verdeutlichen, weshalb der Kläger die Bildung eines Betriebsrats als sinnvoll ansah“, befand der Senat.

Einen Sonderkündigungsschutz, weil er als Vorstand für die angestrebte Betriebsratswahl kandidieren wollte, habe der Mann allerdings nicht. Vorangegangen war dem Video eine Betriebsversammlung, bei der der Wahlvorstand gewählt werden sollte. Dazu kam es aber nicht, weil der Arbeitgeber das Vorhaben torpedierte und ver.di-Sekretäre von der Versammlung fernhielt. Erst später gelang es der Gewerkschaft, die Gründung einer Arbeitnehmervertretung durchzusetzen. Ob der Kläger an seinen Arbeitsplatz bei P-Well zurückkehren darf, ist trotz des Urteils offen: Das Unternehmen hatte ihm nach der turbulenten Betriebsversammlung eine erste Kündigung geschickt – weil er mehrfach zu spät zur Arbeit gekommen sei. Ob das rechtens war, muss jetzt das niedersächsische Landesarbeitsgericht entscheiden. ■

AZ. 2 AZR 505/13 VOM 31. JULI 2014

IG Metall gegen Kahlschlag

Die IG Metall stemmt sich gegen den Kahlschlag beim Leuchtmittelhersteller Osram. Dieser hat den technischen Wandel im Leuchtmittelmarkt verschlafen und leidet unter Umsatzrückgängen. Nun will er sich geschrumpfen. Weltweit sollen fast 8000 Stellen gestrichen werden, 1700 davon in Deutschland. „Das Management darf die Kollegen nicht unterschätzen“, sagt Irene Schulz, Mitglied des IG-Metall-Vorstands und im Aufsichtsrat bei Osram. „Sie wissen, dass mit der Verkleinerung von Standorten die Gefahr der Schließung steigt. Deshalb diskutieren sie alle Möglichkeiten des Widerstands.“ Vor allem in Eichstätt, wo die Hälfte der rund 700 Jobs wegfallen soll, ist die Kampfbereitschaft groß – auch weil das Management die Belegschaft kaum informiert. „Mancher Kollege hat im Urlaub aus der Zeitung erfahren, dass er womöglich bald arbeitslos ist“, sagt Bernhard Stiedl, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Ingolstadt. Dabei gilt zwischen der Belegschaft und Osram eigentlich bereits ein Zukunftsvertrag. Die Gewerkschaft wirft dem Management jedoch vor, diesen nicht einzuhalten. ■

Betriebsrat beim Roten Kreuz

Pflegepersonal der Schwesternschaft des Deutschen Roten Kreuzes in Essen ist es gelungen, den ersten Betriebsrat für Mitglieder des DRK in Deutschland zu gründen. „Das ist ein großer Erfolg und dient hoffentlich als Vorbild für die rund 20 000 weiteren Rotkreuz-Schwestern“, sagt Petra Bäuml-Schlackmann, Personalrätin an der Uniklinik in Essen. Die Wahl war auf heftigen Widerstand durch den Arbeitgeber gestoßen. Denn aus Sicht der Oberin der Schwesternschaft in Essen sind die dortigen 1400 Pflegekräfte Vereinsmitglieder. Sie werden bezahlt wie Angestellte, genießen aber keine gesetzlichen Mitbestimmungsrechte. Für sie gilt stattdessen die Vereinssatzung der Schwesternschaft. Doch mit diesen Argumenten scheiterte der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Essen. Es schmetterte den Antrag auf eine einstweilige Verfügung zur Unterlassung der Wahl ab. Mittlerweile hat sich der Betriebsrat mit 15 Mitgliedern konstituiert. Im August wurde bekannt, dass der Arbeitgeber die Wahl erneut gerichtlich anfechtet. Doch zu einem Kammertermin dürfte es erst im nächsten Jahr kommen. Bis dahin bleibt der Betriebsrat im Amt. ■



Jacken mit DRK-Logo

Brauchen wir ein Gesetz für Whistleblower im öffentlichen Dienst?



BEATE MÜLLER-GEMMEKE ist Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen.

„Ja, denn heute ist es so, dass Hinweisgeber aus dem öffentlichen Dienst, die Straftaten oder Missstände bekannt machen, mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen müssen, statt dass ihnen öffentliche Anerkennung zuteil wird. Das ist doch eine verkehrte Welt! Whistleblower sind keine Denunzianten, und es fehlt ihnen auch nicht an Loyalität, wenn sie in besonderen Fällen Öffentlichkeit herstellen. Im Gegenteil: Sie sind von zentraler Bedeutung für einen demokratischen Rechtsstaat. Die Ausnahmen bei der Verschwiegenheitspflicht, die es heute bereits gibt, reichen nicht aus. Denn nicht nur bei Korruption, sondern auch bei Umwelt- oder Steuerstraftaten überwiegt das öffentliche Interesse. Auch interne Dienstwege nutzen wenig, wo es um behördliches Fehlverhalten geht. Zu einem verantwortungsvollen, transparenten Staat gehören nach meinem Verständnis mündige Beamte und Angestellte, die vertrauensvoll mit Daten umgehen, die aber auch gleichermaßen selbstbewusst – und ohne Sorge um ihre berufliche Existenz – Gesetzesverstöße enthüllen und damit ihrem Gewissen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Denn wer für den Staat arbeitet, ist dem Allgemeinwohl verpflichtet. Die Gesellschaft muss sich darauf verlassen können.“



Fotos: Bündnis 90/Die Grünen; Henning Schacht

STEPHAN MAYER ist innenpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.

„Nein, für Beamte gibt es bereits Regelungen, die Hinweisgeber schützen, wenn es um Korruptionsstraftaten und die Planung besonders schwerer Straftaten geht. Der Bürger hat Anspruch auf eine funktionierende, bürgernahe und rechtmäßig handelnde Verwaltung. Zugleich hat er jedoch das Recht darauf, dass die Verwaltung mit seinen Daten vertrauensvoll umgeht. Der Beamte hat deshalb nicht nur die Pflicht zu rechtmäßigen Diensthandlungen, sondern auch zur Verschwiegenheit. Diese Pflichten stehen in der öffentlichen Verwaltung in einem besonderen Spannungsverhältnis und sind gegeneinander abzuwägen.“

Die dienstliche Verschwiegenheit ist aus gutem Grund auch strafrechtlich geschützt. Besonders gilt dies für Geheimnisträger. Beamte sind aufgrund ihrer Pflicht zu Treue und Loyalität gehalten, zunächst innerdienstliche Abhilfemöglichkeiten wie Dienstweg, Remonstrationsrecht und Ombudswesen auszuschöpfen. Das bestehende Recht geht einen gesunden Mittelweg, ohne das Denunziantentum zu fördern. Bedienstete von Nachrichtendiensten können sich übrigens bereits nach geltendem Recht unmittelbar an das Parlamentarische Kontrollgremium wenden. Herr Snowden hätte es in Deutschland leichter gehabt.“ ■



**BAURUINE IM DUISBURGER INNEN-
HAFEN:** „Investiert man Geld an einer
Stelle, fehlt es schmerzlich woanders.“

Duisburger Blues

KOMMUNEN Was passiert, wenn eine Stadt chronisch klamm ist und ihre öffentliche Verwaltung zunehmend ausgedünnt wird? Die Folgen sind für die Bürger gravierend: lange Wartezeiten auf Ämtern, kaputte Brücken, eingeschränkter Nahverkehr. Mehr noch: Die Stadt kann ihren notwendigsten Verwaltungsaufgaben nur noch bedingt nachkommen. Ein Besuch in Duisburg.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

Rainer Hagenacker sagt, er sei „Duisburger mit Herz und Seele“. Der ruhige 57-Jährige hat nur die ersten zwei Monate seines Lebens woanders verbracht und mag die Stadt, zu der Ortsfremden meist nur der Niedergang von Kohle und Stahl, Schimanski, die hohe Arbeitslosigkeit, das Drama der Love Parade und die Probleme durch den Zuzug vieler Armutsflüchtlinge einfällt. Er blieb Fan des MSV, obwohl der inzwischen in der dritten Liga kickt, und lobt die Schönheit des Landschaftsparks Duisburg-Nord. Der gelernte Sozialarbeiter ist schon sein gesamtes Berufsleben bei der Stadtverwaltung angestellt, hat nie etwas anderes als einen klammen Arbeitgeber erlebt und vertritt als Vorsitzender des Personalrats der „Inneren Verwaltung“ und ver.di-Gewerkschafter die Interessen von 5600 Beschäftigten. Wer mit ihm in seiner Heimatstadt unterwegs ►

► ist, erfährt viel darüber, was hier schief läuft, weil seit mehr als drei Jahrzehnten hauptsächlich der Rotstift die Stadt regiert. „Wir haben gelernt, mit mancher Verrücktheit zu leben“, sagt er.

Wer im richtigen Moment investieren kann, spart oft auf lange Sicht viel Geld. Aber Duisburg ist inzwischen so pleite, dass es sogar Chancen zum Sparen verstreichen lassen muss. Um die Auswirkungen zu zeigen, beginnt Rainer Hagenacker seine etwas andere Stadtführung auf dem Bahnsteig der U-Bahn-Station am Hauptbahnhof. Gerade fährt ein Zug der Stadtbahnlinie U 79 ein. Wie lange diese wichtige Nahverkehrsverbindung nach Düsseldorf das noch tut, ist unklar. Der Stadt fehlen 28 Millionen für nötige neue Tunneldurchfahrts- und Zugsicherungstechnik. Düsseldorf nutzt die gleiche Technik und hat eine gemeinsame Ausschreibung beider Städte für die Erneuerungsarbeiten vorgeschlagen. „Aber hier war man nicht in der Lage, zum jetzigen Zeitpunkt an dieser Ausschreibung teilzunehmen, weil nicht geklärt ist, wie Duisburg das finanzieren kann“, sagt Hagenacker. Später werde Duisburg alleine eine Ausschreibung machen müssen, die wohl teurer wird. Er sehe das Risiko, „dass die Erneuerung nicht mehr rechtzeitig fertig wird, man Abstimmungsprobleme mit den Düsseldorfern bekommt und sich die Frage stellen muss, ob man die Linie unterbrechen

cken. „Diese Brücke ist eines der drei Nadelöhere in die Stadt“, sagt Hagenacker. Jahrelang zögerte sich die Planung der nötigen Sanierungsarbeiten hinaus. „Irgendwann haben Bautechniker der Stadt gesagt, wenn da nichts passiert, tragen wir nicht mehr das Risiko“, berichtet Hagenacker. „Dafür ist Courage erforderlich, und es wird auch lange überlegt, ob man das macht.“

Gebaut wird an dem kurzen Stück seit zwei Jahren. „Nach meinem Eindruck dauert das alles sehr viel länger, als es üblicherweise dauern könnte und müsste“, kritisiert der Personalratsvorsitzende. Die Sanierung liegt in der Planungshoheit der Stadt, wird aber zu 90 Prozent vom Land NRW finanziert. „Das Land stellt bestimmte Bedingungen, bevor der nächste Ausbauabschnitt realisiert wird. Da sind städtische Eigenanteile nötig, die aber längst verplant waren, um andere Baumaßnahmen zu machen“, erklärt der Hagenacker. So ist es oft: Investiert man Geld an der einen Stelle, fehlt es schmerzlich an einer anderen. Es ist wie mit einer zu kurzen Decke: Irgendwo friert man in Duisburg immer.

WENIGER EINNAHMEN, MEHR BELASTUNGEN_ Wenn man so will, hat die Finanzmisere deutscher Städte und Gemeinden in Duisburg angefangen. Hier verfügte Stadtkämmerer Wolfram Dumas im August 1977 die erste Haushaltsperre einer Kommune der Bundesrepublik Deutschland. Zum ersten Mal herrschte in einer Stadt ein Ausgabenstopp für alles, was über ihre gesetzlichen Pflichtaufgaben hinausging. Statistisch gesehen stand damals jeder Duisburger mit 2000 DM in der Kreide. Die wichtigste Geldquelle der Stadt sprudelte nicht mehr zuverlässig: Aus der selbst ernannten „Stadt Montan“ kamen damals 40 Prozent des deutschen Stahls, neun der zehn größten Unternehmen gehörten zur Montanindustrie. Aber als die Stahlbranche Dauerflaute meldete, ging auch der Stadt langsam die Luft aus.

Einerseits gingen die Steuereinnahmen zurück, andererseits stiegen die Belastungen durch Land und Bund, dies sorgte dafür, dass Duisburgs Kassen seit Ende der 70er Jahre nie mehr ausreichend gefüllt waren. „Bund und Land haben die Kommunen

„Irgendwann haben die städtischen Bautechniker gesagt, wenn an dieser Brücke nichts passiert, tragen wir das Risiko nicht mehr.“

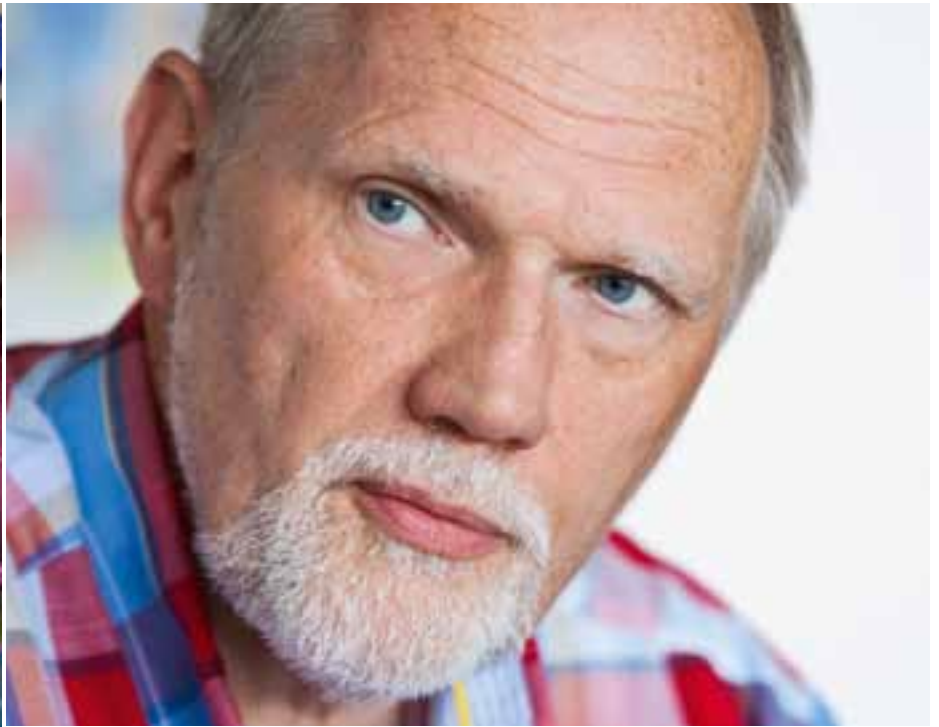
PERSONALRATSVORSITZENDER HAGENACKER

muss“, seufzt Hagenacker. Eine dieser „Verrücktheiten“, unter der in diesem Falle Tausende Pendler leiden müssten.

Bei Straßen und Brücken, die die Stadt Duisburg unterhalten muss, sieht es nicht besser aus. Bis zu 30 Millionen im Jahr müsste man aufwenden, um sie dauerhaft verkehrssicher zu halten. Ausbesserungsarbeiten werden oft lange verschoben, sagt Hagenacker. Für die Autofahrer bedeutet das Slalomfahrten um notdürftig geflickte Schlaglöcher und nervenzehrende Staus vor Endlosbaustellen. Rainer Hagenacker deutet auf die Karl-Lehr-Brücke über die Ruhr. Sie verbindet die Duisburger Stadtteile Kaßlerfeld und Ruhrort, wo der größte Binnenhafen Europas liegt. Pkws und Lkws schlängeln sich langsam, dicht an dicht durch die unübersichtliche, enge Baustelle mit mehreren Teilbrü-

mehr oder weniger ausgeblutet“, betont der Personalrat. „Sie übertragen den Städten und Gemeinden bis heute immer neue Pflichtaufgaben, aber was an Finanzierung reinkommt, reicht für eine Stadt wie Duisburg nicht aus, um damit über die Runden zu kommen.“ Jahr für Jahr gibt die Stadt um die 15 Prozent mehr aus, als sie einnimmt, schätzt Hagenacker. Die Deckungslücke hat sie über Jahrzehnte immer wieder durch Kassenkredite finanziert, die sich inzwischen auf 1,7 Milliarden Euro belaufen.

Wenn gespart werden muss, geht es in jeder Kommune den „freiwilligen Aufgaben“ als Erstes an den Kragen. Auch in Duisburg. Es gibt kein städtisches Theaterensemble, die Stadt kauft Produktionen aus den Nachbarstädten ein. Die Mitgliedschaft Duisburgs in der „Deutschen Oper am Rhein“, in den 50er Jahren als Kooperationsprojekt der Städte Duisburg und Düsseldorf gegründet, steht immer wieder zur Debatte. Seit vor zwei Jahren die neu gebaute Mercatorhalle, eine zentrale Veranstaltungshalle in der Innenstadt, schließen ►



MITARBEITERIN EINER STADTTEILBIBLIOTHEK; RAINER HAGENACKER, PERSONALRATSVORSITZENDER DER „INNEREN VERWALTUNG“ DER STADT DUISBURG; VERKEHRSCHAOS AN EINER DER RUHR-BRÜCKEN: Jahrelang zögerte sich die Planung der Sanierungsarbeiten hinaus.





SCHWIMMBAD, KFZ-STELLE, JOBCENTER: „Schon heute stellen selbst Amtsleiter Überlastungsanzeigen.“

► musste, hat sich auch das Angebot an Konzerten und anderen Unterhaltungsangeboten in Duisburg verringert. In der Halle, die die Stadt gepachtet hat, waren gravierende Verstöße gegen Brandschutzrichtlinien aufgefallen. „Es gibt erhebliche bautechnische Mängel, bei denen ich mir die Frage stelle: Konnte das nicht früher bemerkt werden?“, sagt Personalratsvorsitzender Hagenacker kopfschüttelnd. Seine Erklärung: „Wir haben einfach nicht mehr genügend eigene Ingenieurinnen und Ingenieure, die Baumaßnahmen begleiten und so etwas rechtzeitig erkennen können.“ Jetzt muss die Stadt nicht nur für die Sanierung der Halle zahlen, sondern verliert auch Millionen-summen, weil sie während der Schließung diese „Location“ nicht an Veranstalter weitervermieten kann.

Auch über den städtischen Bibliotheken schwebt ein Damoklesschwert. 1975 hatte Duisburg noch 39, davon fielen bis 1994 bereits 26 den Einsparungen zum Opfer.

Übrig blieben neben der Zentralbibliothek sechs Bezirks- und sieben Stadtteilbibliotheken. „Seit 2001 wurde immer wieder der Versuch gemacht, weitere Bibliotheken zu schließen, aber die Politik hat das jedes Mal abgelehnt“, sagt ein Insider aus der Stadtverwaltung. Er befürchtet nun Schlimmeres und dass die nächste Sparrunde im Herbst mit der Schließung aller sieben Stadtteilbibliotheken enden könnte. Besonders für Kinder fehlen dann Orte der Bildung und kulturelle Treffpunkte im Viertel.

In diesem Jahr standen erstmals Bürger bei Stadtteilbibliotheken vor verschlossenen Türen, weil Mitarbeiter krank waren. In allen Bereichen hat die Stadt ihr Personal immer weiter ausgedünnt. Werden Stellen frei, gibt es zunächst keine Genehmigung zur Neubesetzung durch externe Bewerber – mit den entsprechenden Auswirkungen auf den Service für die Bürger. Während in der allgemeinen Verwaltung die Beschäftigten notfalls in anderen Abteilungen aushelfen können, ist das in Fachämtern wie den Bibliotheken nicht möglich: Eine Verwaltungskraft kann keine fehlende Musikbibliothekarin ersetzen.

Auch in der zentralen Kfz-Anmeldestelle bleiben nachmittags schon lange Schreibtische leer, weil viele Beschäftigte nur bis mittags arbeiten. Ein häufi-

DUISBURG

Stärkungspakt

Das überschuldete Duisburg wurde 2011 verpflichtet, sich am „Stärkungspakt Stadtfinanzen“ des Landes NRW zu beteiligen, das die schwächsten Kommunen bis 2020 mit 5,85 Milliarden unterstützt. Duisburg erhält 53 Millionen Euro jährlich als Konsolidierungshilfe. Im Gegenzug legte die Stadt 2012 der Bezirksregierung erstmals einen Haushaltssanierungsplan vor und muss ihn jährlich fort-schreiben. 2016 soll sie mithilfe von Landesmitteln erstmalig einen ausgeglichenen Haushalt darstellen. Bis 2021 muss sie das ohne Unterstützung schaffen. Im September wird die rot-rot-grün regierte Stadt unter Leitung von Oberbürgermeister Sören Link (SPD), der das schwere Erbe des umstrittenen Adolf Sauerland antrat, einen neuen Haushaltsentwurf diskutieren, von dem viele neue Einschnitte erwartet werden. Duisburg hat mit 13,6 Prozent eine der höchsten Arbeitslosenquoten Deutschlands (NRW: 6,5 Prozent) und gehört mit einem Hebesatz bei der Gewerbesteuer von 520 Prozent und der Grundsteuer von 695 Prozent zu den teuersten Standorten in Deutschland. Die Höhe der Kassenkredite, mit denen sich die Stadt liquide hält, liegt bei 1,75 Milliarden. 2012 betrug die Pro-Kopf-Verschuldung 8149 Euro. Die Gewerbesteuereinnahmen sanken von 185 Millionen in 2012 auf 171,1 Millionen im letzten Jahr. ■

ges Phänomen: Denn ein Viertel der städtischen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit plus ein Drittel in Altersteilzeit. „Dann werden die Wartezeiten hier regelmäßig viel länger“, sagt eine Mitarbeiterin. Rainer Hagenacker nickt. Er geht davon aus, dass überall in der Verwaltung bald noch viel mehr Schreibtische verwaist sind. Zwischen 2010 und 2022 sollen im Kernverwaltungsbereich pauschal 1000 Vollzeitstellen durch Fluktuation abgebaut werden, sagt er. Zunächst solle nur jede zweite frei werdende Stelle wieder besetzt werden – und es wird bald viele Stellen geben, die aus Altersgründen frei werden: Im klassischen Verwaltungsbereich sind 40 Prozent der Mitarbeiter über 50 Jahre.

„Schrittweise sollen 570 Stellen abgebaut werden“, sagt dagegen die Stadtverwaltung. „Dies soll nicht willkürlich, sondern gesteuert geschehen, begleitet von einem wirkungsvollen aufgabenkritischen Verfahren unter Einbeziehung der Beschäftigten, der Politik und der Personalräte.“ Oberbürgermeister Sören Link, 38, SPD, mache sich für ein zukunftsorientiertes Personalentwicklungskonzept stark und habe das Personaldezernat unter seine Leitung gestellt.

Personalrat Hagenacker sagt, dass die Stadt den schon erfolgten Stellenabbau ausblende. Er glaubt nicht, dass sich der Sparplan durchziehen lässt. Das verbleibende Personal könne die Pflichtaufgaben nicht mehr seriös erledigen. „Schon heute stellen selbst Amtsleiter Überlastungsanzeigen und deuten Gefährdung an, weil sie ihre Pflichtaufgaben mit den wenigen Mitarbeitern nicht mehr geregelt kriegen“, sagt er ernst. „Ihnen wird gesagt: Mach eben ein Programm, wie du das Minimum hinbekommst.“

RECHNUNGEN BLEIBEN LIEGEN Eine weitere dieser „Verrücktheiten“ ist, dass die Stadt einerseits Stellen abbaut, andererseits aber elementare Dinge nicht mehr erledigen kann. Zum Beispiel Rechnungen schreiben: 2009 wurden wenige und 2010 wurden keine Verwaltungsfachkräfte ausgebildet, heute fehlen in Duisburg Mitarbeiter, die in der Lage sind, bei den Krankenkassen die Einsätze von Rettungssanitätswagen abzurechnen. Rechnungen gingen erst mit über 400 Tagen Verspätung raus, ein Rückstand von 18 Millionen Euro lief auf. Leiharbeiter sollen diesen Rückstand jetzt aufarbeiten. Auch die Einbürgerungsstelle meldete Land unter: Aus einem Team von sechs Mitarbeitern war hier aufgrund von Krankheitsfällen und nicht mehr besetzten Stellen nur ein einziger Mitarbeiter übrig geblieben, bei dem sich 1500 unbearbeitete Anträge auf Einbürgerung stapelten. Für ein halbes Jahr sollte es keine Möglichkeit geben, sich in Duisburg einbürgern zu lassen. An solch kuriose Meldungen haben sich die Duisburgerinnen und Duisburger schon lange ebenso gewöhnt wie an die Bauruine im Innenhafen oder die riesige brachliegende Fläche vor dem Hauptbahnhof, wo hochfliegende Immobilienprojekte auf halbem Weg an Finanzproblemen zerschellten.

Andere Sparbeschlüsse bringen sie auf die Barrikaden. Für die Hombergerin Renate Bohorc war eine rote Linie überschritten, als die Stadt das öffentliche Hallenbad samt Sauna in ihrem Stadtteil abstoßen und einem Verein übertragen wollte. „Dann muss man Mitglied werden, und die Öffnungszeiten sind eingeschränkt“, argumentiert sie. Unmöglich, fand Bohorc. Das Bad sei ein wichtiger Treffpunkt, „es ist hier sonst ja einfach nichts“. Sie gründete eine Bürgerinitiative und sammelte innerhalb von nur vier Wochen über 17 000

Unterschriften. Mit Erfolg: Der Rat sagte zu, zumindest das Freibad „für die nächsten Jahre“ offen zu lassen. Auch andere Bürgerinitiativen lehnen sich gegen die Sparbeschlüsse auf und wollen den Stadtwerketurm vor dem Abriss retten, Duisburgs weithin sichtbares Wahrzeichen.

Land und Bund müssten sich dringend über eine „halbwegs solide Mindestfinanzierung“ für eine Kommune Gedanken machen, findet Hagenacker. Damit „diese Verrücktheiten“ mal irgendwann aufhören. Duisburgs Kämmerer Peter Langner sucht derweil in einer ausgepressten Zitrone nach weiterem Saft. Es ist abzusehen, dass er das vorgeschriebene Sparziel im laufenden Haushalt um 8,1 Millionen verpassen wird – das Land fordere der Stadt in Sachen Asyl zu viel ab, und die Kosten für Jugendhilfe und Hilfe bei Pflegebedürftigkeit lägen höher als erwartet. Am Tag von Personalrat Hagenackers Stadtführung, am 31. Juli, hat er eine erneute Haushaltssperre erlassen. ■

„Anhaltender Verfall“

INTERVIEW Katja Rietzler, Expertin für Steuer- und Finanzpolitik am IMK in der Hans-Böckler-Stiftung, über Ausmaß von und Gründe für den Substanzverzehr von öffentlicher Infrastruktur – vor allem in den Gemeinden.

Die Fragen stellte **CORNELIA GIRNDT**.

„*Die Substanz bröckelt. Was ist dran an der Behauptung, dass zu wenig in öffentliche Infrastruktur und damit in die Zukunft investiert wird?*“

Wir beobachten, dass der Staat seine Substanz verzehrt – und wir kritisieren das. Die öffentlichen Investitionen in Deutschland wachsen schon seit Jahrzehnten langsamer als das Bruttoinlandsprodukt. Seit Anfang der 1990er Jahre ist somit die öffentliche Investitionsquote deutlich gesunken. In den vergangenen zehn Jahren haben die öffentlichen Investitionen insgesamt nicht mehr ausgereicht, um die Abschreibungen auszugleichen. Wir können anhand dieser Daten sagen: Es findet ein anhaltender Verfall der Infrastruktur statt – vor allem bei den Kommunen.

Kann man den Investitionsstau beziffern?

Seit Einführung des neuen statistischen Konzepts „ESVG 2010“ Anfang September zählen auch Ausgaben für Forschung und Entwicklung zu den Investitionen. Dadurch sieht die Lage auf der Bundes- und Länderebene etwas rosiger aus. Für die Kommunen weisen aber auch die neuen Daten einen drastischen Substanzverzehr aus, der sich von 2003 bis 2013 auf fast 46 Milliarden Euro summiert. Das heißt: Die Substanz von öffentlichen Gebäuden, Schulen, Straßen, von wichtiger Infrastruktur verfällt, und es wird nicht entsprechend investiert.

Bundesbank und Sachverständigenrat halten dagegen. Sie sagen, es sei normal, dass nach der deutschen Vereinigung die öffentliche Investitionsquote wieder fiel, sie argumentieren, dass im öffentlichen Sektor privatisiert wurde, folglich die Neuinvestitionen geringer seien. Hält diese Argumentation stand?

Kaum. Die staatliche Investitionsquote ist zu Beginn der 1990er nur geringfügig gestiegen und



Foto: Elena Ihlick

nach wenigen Jahren wieder deutlich gefallen. Es ist kaum vorstellbar, dass mit diesen eher geringfügigen Bruttoinvestitionen der gesamte Nachholbedarf Ostdeutschlands gedeckt werden konnte. Also kann dies nur zulasten Westdeutschlands erfolgt sein. Was die Privatisierungen betrifft, wird deren Rolle überschätzt. Selbst der Sachverständigenrat macht den Fehler, den Rückgang der öffentlichen Investitionsquote mit Vorgängen wie der Privatisierung der Telekom und der Reform der Bahn zu begründen. Diese Unternehmen haben aber in der Abgrenzung der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen auch vorher nicht zum Sektor „Staat“ gehört. Folglich können sie auch keinen Einfluss auf die staatliche Investitionsquote haben.

Bei den öffentlichen Investitionen geht es um Brücken, Bauten, Straßen. Wenn man jetzt viele Milliarden in die Hand nehmen würde, muss man da nicht auch ans Umsteuern denken – ökologischer, kleinteiliger –, statt schlicht die Großprojekte der 70er Jahre einfach zu sanieren und weiterzuführen?

Ich bin Makroökonomin und analysiere daher keine einzelnen Projekte, sondern mehr oder weniger aggregierte Daten. Welche Projekte im Einzelnen sinnvoll sind, muss die Politik und müssen die Bürger entscheiden. Da fangen wir natürlich nicht bei null an, sondern setzen bei der bestehenden Infrastruktur an. Wenn beispielsweise die Schleusen im Nordostsee-Kanal kaputt sind und lange Umwege gefahren werden müssen, hat das negative volkswirtschaftliche Auswirkungen. Oder der erschütternde Zustand vieler Schulen: Das beeinträchtigt die Arbeits- und Lernbedingungen.

Zeigt sich hier, wohin die Idee des schlanken Staates führt?

Im Vergleich von 32 Industrieländern ist Deutschland das Land mit dem zweitniedrigsten öffentlichen Ausgabenwachstum – im Zeitraum von 1999 bis 2012. Nur im deflationsgeplagten Japan war der Anstieg der öffentlichen Ausgaben noch geringer. Hierzulande sind sowohl die staatlichen Konsumausgaben – dazu zählen etwa Lehrergehälter – als auch die Investitionsausgaben nur sehr geringfügig angestiegen.

Selbst im europäischen Vergleich schneidet das wohlhabende Deutschland bei den öffentlichen Investitionen eher unterdurchschnittlich ab. Wie lässt sich das alles erklären?

Der Substanzverzehr ist Folge einer Sparpolitik seit Beginn der 2000er Jahre. Damals wurde die Einnahmenbasis des Staates durch einen starken Konjunkturerinbruch und drastische Steuersenkungen geschwächt. Als das staatliche Defizit über die Maastricht-Grenze von drei Prozent stieg, wurde darauf mit einem prozyklischen Sparkurs reagiert. Diesem fielen insbesondere die öffentlichen Investitionen zum Opfer. Für die Kommunen kam verschärfend hinzu, dass ihnen zunehmend Sozialausgaben aufgebürdet wurden, ohne dass entsprechende Einnahmen zur Verfügung gestellt wurden. So blieb ihnen kaum etwas anderes übrig, als Investitionen zurückzufahren und verstärkt kurzfristige Kassenkredite aufzunehmen.

Wie problematisch sind diese sogenannten Kassenkredite?

Kassenkredite dienen eigentlich der Überbrückung kurzfristiger Liquiditätsengpässe. In der Vergangenheit sind sie auch immer wieder schnell getilgt worden. Insbesondere seit Anfang der 2000er Jahre ist ihr Bestand aber drastisch und dauerhaft angestiegen und macht inzwischen rund 50 Milliarden Euro aus. Dabei gibt es große regionale Unterschiede: Besonders im Saarland, in Rheinland-

„Die deutliche Unterfinanzierung des Staates zeigt sich im allmählichen Verfall unserer Infrastruktur.“

Pfalz, in Nordrhein-Westfalen und in Hessen sind die Bestände an Kassenkrediten hoch. Das beeinträchtigt die Fähigkeit zu investieren, hier besteht ein direkter Zusammenhang. Eine Lösung des Problems muss daher in den finanzschwachen Kommunen ansetzen.

Wie kann ihnen geholfen werden?

Sie müssen von steigenden Sozialkosten entlastet werden. Das sogenannte Konnexitätsprinzip („Wer bestellt, der bezahlt“) muss zügig umgesetzt werden. Erfreulicherweise passiert derzeit einiges. So übernimmt der Bund die vollen Kosten für die Grundsicherung im Alter. Ab 2015 erhalten die Kommunen einen höheren Anteil von der Umsatzsteuer und werden bei den Kosten der Unterkunft für Langzeitarbeitslose weiter entlastet. Weitere Entlastungen müssen schnell folgen. Zusätzlich brauchen sehr hoch verschuldete Kommunen Hilfen beim Abbau der Kassenkredite. Die öffentliche Daseinsvorsorge darf durch die Konsolidierung nicht gefährdet werden.

Wie viel Geld muss fließen, damit der Investitionsstau überwunden werden kann?

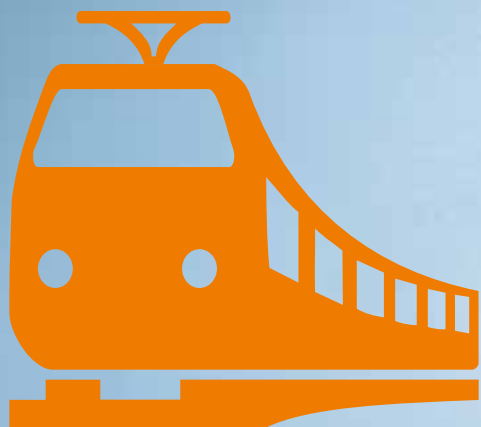
Fasst man die verfügbaren Studien – beispielsweise zur Verkehrsinfrastruktur oder zum Bedarf bei den Gemeinden – und die verfügbaren Makrodaten zusammen, so lässt sich leicht ein Mehrbedarf von über zehn Milliarden Euro jährlich für den Staat insgesamt ermitteln – und das über einen längeren Zeitraum.

Woher soll das Geld kommen?

In der Tat sind durch die Schuldenbremse und den Fiskalpakt einer Kreditfinanzierung von Investitionen sehr enge Grenzen gesetzt. Auch eine verstärkte Nutzerfinanzierung durch eine Ausweitung der Maut ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein. An Steuererhöhungen führt daher kaum ein Weg vorbei. Eine Besteuerung hoher Einkommen und Vermögen eignet sich dafür am besten. Das belastet die Konjunktur am wenigsten und ist auch aus verteilungspolitischen Gründen angezeigt. ■

GIGANTISCHER NACHHOLBEDARF

Zahlen zur Investitionslücke



BUND VERNACHLÄSSIGT INFRASTRUKTUR

Bahnnetz streckenweise veraltet

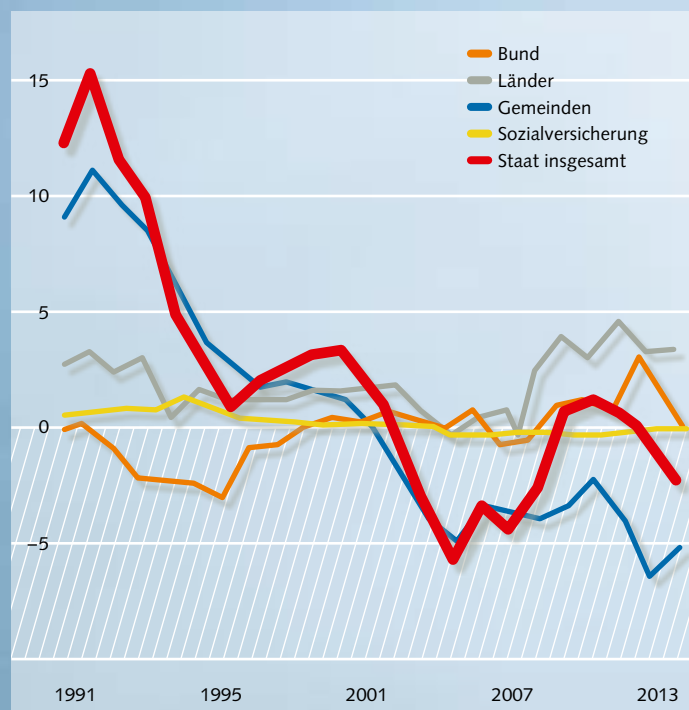
1,2 Mrd. Euro

jährlich müssten in die Bahn investiert werden. Seit Jahren hat sich ein riesiger Investitionsbedarf von **30 Milliarden Euro** angehäuft.

Quelle: Abschlussbericht Kommission „Nachhaltige Verkehrsinfrastrukturfinanzierung“ (Bodewig-Kommission), EVG

ABSCHREIBUNGEN HÖHER ALS INVESTITIONEN

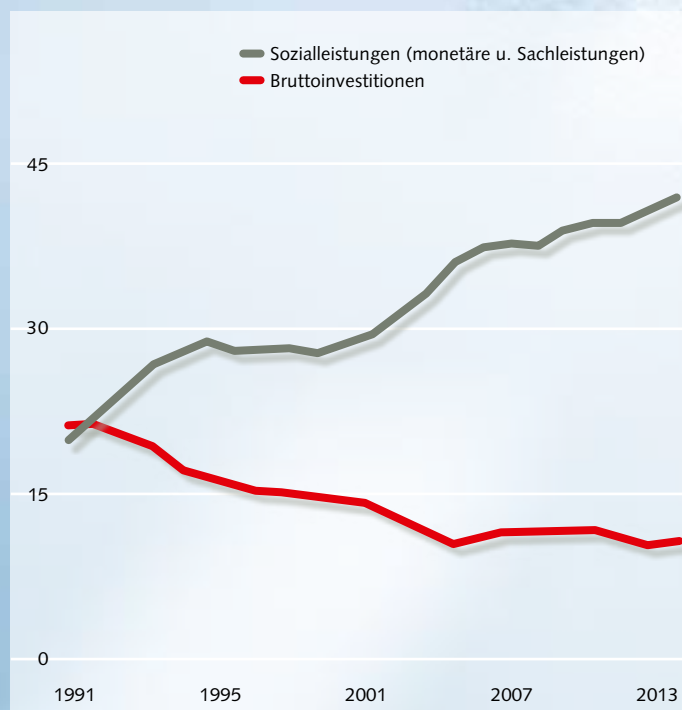
Nettoinvestitionen des Staates in Milliarden Euro



Quelle: Destatis (VGR, in jeweiligen Preisen), Berechnungen des IMK. Zu den Staatsinvestitionen zählen seit Einführung eines neuen statistischen Konzepts seit September 2014 auch Forschungs- und Entwicklungsausgaben.

STEIGENDE SOZIALAUSGABEN BEEINTRÄCHTIGEN BRUTTOINVESTITIONEN DER KOMMUNEN

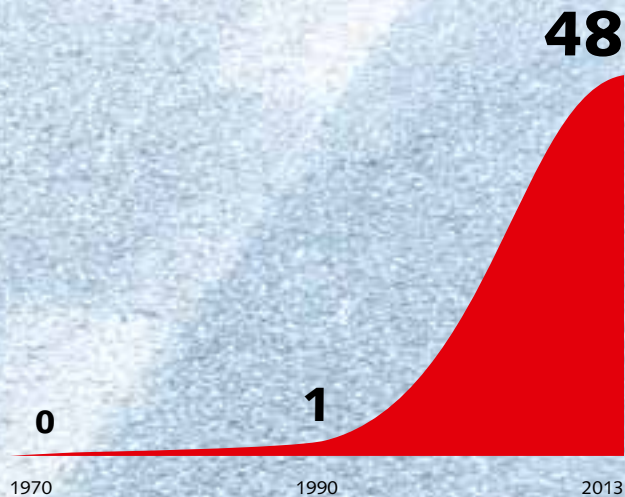
in Prozent der Ausgaben



Quelle: Destatis, Berechnungen des IMK

SPRUNGHAFTE GESTIEGENE KASSENKREDITE DER GEMEINDEN

in Milliarden Euro



Quelle: Destatis, Stichtag ist jeweils der 31.12. des Jahres. Änderungen bei der Abgrenzung 2006 und 2010; 2013: ohne Zweckverbände

MARODE BRÜCKEN

Sanierungsbedürftige Verbindungen



1400 Eisenbahnbrücken im Bundesgebiet sind so kaputt, dass eine Reparatur nicht mehr möglich ist. Bald drohen erste Streckensperrungen.

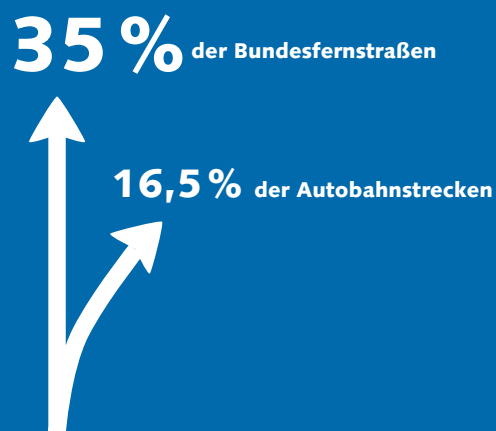
Jede siebte Brücke auf einer Bundesfernstraße ist in einem nicht ausreichenden oder ungenügenden Bauwerkszustand.

Knapp die **Hälfte der Brücken** in Deutschland gelten als unmittelbar sanierungsbedürftig.

Quelle: Bodewig-Kommission, Verkehrsinvestitionsbericht der Bundesregierung 2012

INVESTITIONSSTAU IM STRASSENBAU

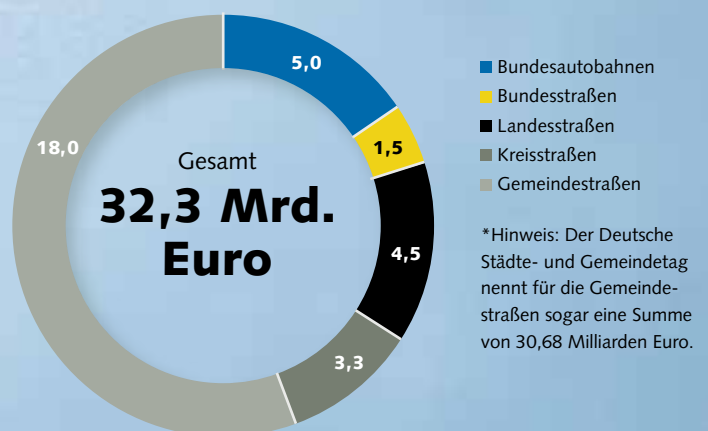
In einem schlechten Zustand sind:



Quelle: Verkehrsinvestitionsbericht der Bundesregierung 2012

GIGANTISCHER NACHHOLBEDARF IM DEUTSCHEN STRASSENNETZ

Investitionsbedarf in Milliarden Euro

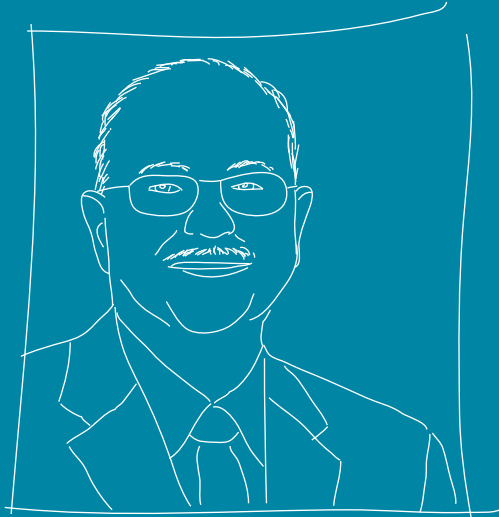


2,15 Milliarden Euro jährlich sind auf die Dauer von 15 Jahren nötig, um den Nachholbedarf aufzuholen.

Quelle: Bodewig-Kommission, September 2013

Zusammengestellt von **CORNELIA GIRNDT**.

KOMMENTAR



Von **WOLFGANG UELLENBERG-VAN DAWEN**, der die Grundsatzabteilung beim ver.di-Bundesvorstand in Berlin leitet.

Schrumpfende Ambitionen

Den Sozialstaat gibt es nur mit einer funktionsfähigen Infrastruktur. Warum wir keinen Magerstaat wollen können.

Nach welchen Mustern verläuft Haushaltskonsolidierung in westlichen Sozialstaaten? Welche Prioritäten werden gesetzt? In einer bemerkenswerten Studie haben Lukas Haffert und Philip Mehrrens, zwei junge Wissenschaftler am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln, die Haushaltskonsolidierung in progressiven Sozialstaaten in den 1990er Jahren erforscht. Demnach erreichten die damals in Dänemark, Schweden, Finnland, Kanada, Australien und Neuseeland regierenden Sozialdemokraten tatsächlich ihr Ziel eines ausgeglichenen Haushaltes. Dies wurde indes weniger durch Einschnitte in das Sozialbudget als vielmehr durch die systematische Vernachlässigung der öffentlichen Infrastruktur erreicht. Die politische Erfahrung, nach der Rentenkürzungen in der Regel mehr Widerstand hervorrufen als die weniger auffällige Kürzung der Investitionsbudgets, hat in diesen Ländern zu einer systematischen Vernachlässigung von Brücken, Straßen, Schienen und Wasserwegen, von öffentlichen Gebäuden, Anlagen und Freizeiteinrichtungen geführt.

Das mit der Haushaltskonsolidierung verbundene Ziel, durch Schuldenabbau auf Dauer mehr staatliche Handlungsspielräume zu bekommen, wurde jedoch nicht erreicht. Denn zum einen wurden fiskalpolitische Mechanismen, Instrumente und Entscheidungsparameter so fest installiert, dass sie die Haushaltspolitik auf Dauer einschnürten – und in den einmal eingeschlagenen Kurs zwangen. Zum anderen wurden Überschüsse nicht genutzt, um wieder zu investieren. Stattdessen wurden Steuern gesenkt. Es ging demnach nicht darum, durch Sparen neue Freiräume zu gewinnen, sondern – so das Fazit der Untersuchung – „um schrumpfende Ambitionen des Staates“.

Die Ambitionen des Staates stehen auch im Mittelpunkt der aktuellen Auseinandersetzung um die Beseitigung des Investitionsstaus in der öffentlichen Infrastruktur in Deutschland. Während immer neue Studien immer größere Summen ausweisen, die benötigt werden, um marode Verkehrswege, bröckelnde Schulgebäude, gesperrte Hörsäle und vernachlässigte Krankenhäuser und Alten-

heime zu sanieren, hält die politische Mehrheit am Dogma des schuldenfreien Haushaltes fest. Mehr noch: Sie kommt zu Vorschlägen wie der einer Nutzerfinanzierung der Verkehrswege, wozu so eine aberwitzige Idee wie die einer allgemeinen Pkw-Maut gehört.

Oder aber sie überantwortet wesentliche Teile der Verkehrsinfrastruktur, des Gesundheitswesens oder der Bildung und Forschung privaten Trägern, damit diese die Scherben zusammenkehren und den Investitionsstau beseitigen und am Ende des Tages dafür dann bei den Bürgerinnen und Bürgern abkassieren können.

Was aus dem Blickfeld gerät, ist der Sozialstaat und damit eine gelingende Gesellschaft. Die öffentliche Infrastruktur ist die Struktur des

Sozialstaates: Marode Verkehrswege schaden der Wirtschaft, aber sie behindern auch die Mobilität der Menschen. Eine Lkw-Maut ist aus ökologischen Gründen sinnvoll, eine Pkw-Maut macht das Autofahren zum Privileg für die, die es sich leisten können – denn das wird am Ende auch aus europarechtlichen Gründen herauskommen. Steigende Preise für Bus und Bahn, aber auch verspätete Züge und fehlende Anbindungen verhindern Mobilität für jene, die nicht motorisiert sind.

Noch offensichtlicher wirkt sich die Vernachlässigung der Infrastruktur im Bildungs- und Gesundheitswesen, im Kultur- und Freizeitbereich, in der Stadtentwicklung und im Wohnungsbau aus. Dabei geht es nicht nur um Beton, sondern auch um Köpfe, also die Menschen, die gesellschaftlich notwendige Dienste leisten. Diese Dienste müssen für alle in guter Qualität angeboten werden, für alle erreichbar und vor allem bezahlbar sein. Und das geht nur in einer funktionsfähigen Infrastruktur, wie sich vor allem in den Kommunen zeigt. Öffentliche Armut schadet dabei besonders denen, die auf gesellschaftlich notwendige

Dienstleistungen und Einrichtungen angewiesen sind: Das sind ganz junge und ganz alte Menschen mit kleinem Geldbeutel, das sind Eingewanderte, das sind Menschen aus sozial schwachen oder bildungsfernen Schichten. Das sind aber ebenso alle, die in irgendeiner Form öffentliche Dienste in Anspruch nehmen wollen.

Welche Ambitionen hat der Sozialstaat? Droht ein Magerstaat, der sich mangels innerer Strukturen kaum noch

„Was aus dem Blickfeld gerät, ist der Sozialstaat und damit eine gelingende Gesellschaft. Die öffentliche Infrastruktur ist die Struktur des Sozialstaates.“

aufrechterhalten kann und den Bürgerinnen und Bürgern noch gerade Minimalleistungen anbieten kann, wie schon in den 90er Jahren Erhard Eppler befürchtete? Oder aber wachsen die Erkenntnis, der Wille und vor allem die Mehrheit in der Gesellschaft wie in der Politik, dass der Wiederaufbau und der Ausbau des Sozialstaates in seinen Fundamenten, seiner Struktur wie seiner Statik höchste Priorität hat. Letzteres aber verlangt einen Politikwechsel, der tiefer geht, als viele meinen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Lukas Haffert/Philip Mehrtens: **FROM AUSTERITY TO EXPANSION?** Consolidation, Budget Surpluses, and the Decline of Fiscal Capacity. MPIfG Discussion Paper 13/16, Dezember 2013

Bahn ohne Fahrplan

SYSTEM SCHIENE Unsere Bundesbahn ist in einem Zustand, der einer führenden Industrienation kaum angemessen ist. Dramatisch unterfinanziert, fehlt es hinten und vorne, auch an Fachkräften – Ingenieuren, Signalposten, Instandhaltern.

Von **UWE REITZ**, Pressesprecher der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG, in Frankfurt/Main

Gut 34 000 Kilometer misst das Schienennetz der Deutschen Bahn; es ist das längste in ganz Europa. 69 400 Weichen und Kreuzungen gibt es sowie 24 982 Eisenbahnbrücken – und damit fangen die Schwierigkeiten auch schon an. Denn die Infrastruktur bereitet zunehmend Probleme. Jede dritte Eisenbahnbrücke ist älter als 100 Jahre. Sie stammen aus einer Zeit, die noch vor dem Ersten Weltkrieg liegt. Seitdem rattern tagtäglich viele Tausend Tonnen schwere Züge über diese Brücken, versetzen den Stahl in Schwingungen und sorgen so für Verschleiß. Jeden Tag ein bisschen mehr.

Im Schnitt hält jede Eisenbahnbrücke gut 100 Jahre. Rund 9000 im Netz der Deutsche Bahn sind so alt oder älter; die Sanierung ist überfällig. Gut 1400 Eisenbahnbrücken im gesamten Bundesgebiet sind bereits so marode, dass eine Reparatur nicht mehr möglich ist. Bald drohen erste Streckensperrungen.

Noch sei die betriebliche Sicherheit gewährleistet, machte die Deutsche Bahn deutlich. Jedes Brückenbauwerk werde mindestens alle drei Jahre überprüft und einmal im Jahr im Rahmen einer Begehung in Augenschein genommen. Kein Anlass zur Sorge also? Gleichwohl sind die Zahlen erschreckend. Allein in Nordrhein-Westfalen sind 263 Eisenbahnbrücken so stark beschädigt, dass sich eine Instandsetzung nicht mehr lohnt. Und bei weiteren 1660 sind die vorhandenen Mängel bereits so umfangreich, dass ernsthaft geprüft werden muss, ob eine Reparatur technisch noch möglich und wirtschaftlich vertretbar ist. So steht es in einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen-Bundestagsfraktion.

Auch wenn das Unternehmen Deutsche Bahn AG die Zahlen relativiert, indem es darauf verweist, dass hierbei auch Signalbrücken erfasst wurden, die keine Last tragen, ist die Bilanz besorgniserregend. Denn NRW ist kein Einzelfall. In Baden-Württemberg gelten 101 von 3008 Eisenbahnbrücken als abrisssreif, in Brandenburg 65 von 801 und in Bremen fünf von 157 Eisenbahnbrücken – um nur ein paar Beispiele zu nennen. Wie ernst die Situation ist, zeigen Äußerungen von Bahnchef Rüdiger Grube. Der vor nicht allzu ►



VERKEHRSTRÄGER BAHN

9000 Eisenbahnbrücken sind über **100 Jahre** alt, **1400** nicht mehr reparabel, **3000** Stellwerke stammen aus **Kaisers Zeiten**.

1,2 Milliarden Euro Fehlbedarf jährlich, **30 Milliarden** Investitionsbedarf insgesamt.

70 000 Weichen müssen gewartet und repariert werden.

51 Euro pro Einwohner werden jährlich in Deutschland in die Schiene investiert – in der Schweiz sind es **349 Euro**.

Quelle: EVG

► langer Zeit bereits vor möglichen Streckensperrungen als Folge maroder Infrastruktur gewarnt hat. Langwierige Umleitungen, gewaltige Verspätungen und Regionen, die für lange Zeit vom durchgehenden Zugverkehr abgekoppelt wären, wären zwangsläufig die Folge. Und das alles nur, weil seit Jahren viel zu wenig Geld in die Schienenwege investiert wird.

BAHN IST DRAMATISCH UNTERFINANZIERT _ Auf mindestens 30 Milliarden Euro beläuft sich der Investitionsstau allein im Netz der Deutschen

Bahn. Geld, das schon längst hätte investiert werden müssen, um die Qualität der Gleis- und Signalanlagen zumindest auf dem nötigen Niveau zu halten. Das macht deutlich: Der Verkehrsträger Eisenbahn ist dramatisch unterfinanziert. Gerade einmal 51 Euro jährlich werden in Deutschland pro Einwohner in die Schiene investiert. In der Schweiz sind es mit 349 Euro jährlich gut siebenmal so viel. Geht es um Infrastruktur, spielt die Bahn in der politischen Diskussion so gut wie keine Rolle. Geld fließt vornehmlich in die Straße.

Dabei warnen Experten schon jetzt: Wenn sich nicht schon bald Wesentliches ändert, droht das Schienennetz zu kollabieren. Denn die Belastungen werden weiter steigen. Nach Berechnungen des Bundesverkehrsministeriums wird der Schienengüterverkehr in den nächsten Jahren um 45 Prozent zunehmen. Für das Netz ist das ohne Ausbau und Instandhaltung nicht zu verkraften.

Deshalb sind deutlich höhere öffentliche Investitionen in die Schieneninfrastruktur erforderlich. 1,2 Milliarden Euro steckt der Bund jährlich in den Neu- und Ausbau von Gleisanlagen. Um das vorhandene Bestandsnetz in

Schuss zu halten und anfallende Reparaturen durchführen zu können, wären eigentlich weitere 4,2 Milliarden pro Jahr nötig. Doch der Bund als Eigentümer hat sich bislang lediglich verpflichtet, 2,5 Milliarden Euro bereitzustellen. Weitere 500 Millionen Euro bringt die DB AG aus Eigenmitteln ein.

Auf 1,2 Milliarden Euro beziffert denn auch die sogenannte Bodewig-Kommission den jährlichen Fehlbedarf; der ehemalige Verkehrsminister Kurt Bodewig hatte den Auftrag, den tatsächlichen Finanzierungsbedarf im Netz zu ermitteln. Die Lücke zwischen Verschleiß und dringend erforderlicher Sanierung wächst so unaufhörlich. Und das, obwohl die DB AG ihren Anteil an der Finanzierung von Reparaturen im Netz bereits eigenständig erhöht hat.

Dabei ist die Finanzierung der Infrastruktur unzweifelhaft Aufgabe des Staates. Im Grundgesetz, Artikel 87e, ist festgehalten, dass die Infrastruktur zum Wohle der Allgemeinheit ausgebaut und erhalten werden muss. Eine Verpflichtung, die bislang sträflich vernachlässigt wurde.

EVG WILL GEWINNE REINVESTIEREN _ Das muss sich jetzt ändern. Etwa durch erhöhte Baukostenzuschüsse. Ende 2014 läuft die sogenannte Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV) zwischen dem Bund und der DB AG aus. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG, fordert, die bisherigen Investitionen von insgesamt drei Milliarden Euro auf 4,2 Milliarden Euro pro Jahr zu erhöhen.

Zudem sollte sich der Bund verpflichten, die Gewinne, die die DB AG ausschüttet, als Baukostenzuschuss in die Schieneninfrastruktur zurückzuführen. Dabei muss sich die Höhe der jährlichen Dividende am erzielten Ergebnis orientieren und darf nicht willkürlich festgeschrieben werden.

Dass der Bund schon heute eine Gewinnausschüttung von 750 Millionen Euro für die nächsten Jahre erwartet, ist nach Maßgabe der

EVG unrealistisch und gefährlich. Bei sinkenden Ergebnissen könnte eine solche hohe Dividende nur durch erhöhten Rationalisierungsdruck oder eine höhere Verschuldung gewährleistet werden.

Deutlich wird: Das System Schiene kann sich nicht eigenständig finanzieren. Der Bund und die Politik bleiben in der Verantwortung – und müssen endlich für einen fairen Wettbewerb der Verkehrsträger sorgen. Während den Eisenbahnverkehrsunternehmen durch die EEG-Umlage weitere Kosten aufgebürdet werden, senkt der Bund gleichzeitig die Lkw-Maut und forciert so einen ohnehin ungleichen Wettbewerb, in dem oftmals Cent-Beträge über einen ►

*„Sonst bricht uns
das Netz zusammen“*

„Der Betrieb ist in den letzten Jahren viel moderner geworden. Es wurde viel in neue Technik investiert, aber es ist kaum Geld für Instandhaltungen da. Der Kostendruck ist enorm gestiegen. Es ist frustrierend, wenn man ein halbes Berufsleben nur plant, aber niemals wirklich etwas baut, weil einfach kein Geld da ist. Wir bräuchten zusätzlich 20 Prozent mehr an Finanzmitteln, allein um das Netz im heutigen Zustand zu erhalten. Derzeit leben wir von der Substanz. Es muss dringend was passieren, sonst bricht uns in den nächsten 15 Jahren an ganz vielen Stellen das Netz zusammen. Wir müssen massiv Geld investieren, sonst verlieren wir viele Strecken wahrscheinlich für immer.“

INGENIEUR, anonym*, seit 1985 bei DB Netz

Nach Berechnungen des Bundesverkehrsministeriums

„Uns fehlt eine Generation von Instandhaltern“

RALF INGWERSEN, 58, Betriebsratsvorsitzender von DB Netz in Hamburg, zuständig für die Instandhaltung, findet, dass die Bahn nun Fehler der Vergangenheit ausbügeln muss.



Foto: Peter Frischmuth/argus

Bei der Bahn kümmern sich rund 15 000 Instandhalter um Gleise, Signale und Oberleitungen. Was die Arbeitsbedingungen angeht, sind wir generell auf einem guten Weg. Aber wir leiden noch unter dem Sparkurs, den die Bahn bis vor fünf Jahren gefahren hat. Davor wurden fast acht Jahre lang kaum Instandhalter ausgebildet. Das hat eine Personallücke gerissen. Uns fehlt eine Generation. Die gleiche Menge an Arbeit muss also mit weniger Kollegen geleistet werden. Außerdem haben sich die Strukturen im Konzern geändert. Es wird mehr Druck ausgeübt als zu Behördenzeiten. Arbeiten sollen schneller und kurzfristiger erledigt werden. Darüber stöhnen viele.

Aber seit vier, fünf Jahren herrscht eine völlig neue Personalpolitik. Jetzt werden endlich wieder Mitarbeiter gesucht. Bei uns in Hamburg arbeiten 900 Kollegen, im vergangenen Jahr sind 90 neue Mitarbeiter eingestellt worden: Ingenieure, Facharbeiter und Azubis.

Viele der Neuen werden uns aber leider erst in einigen Jahren entlasten. Denn wer beispielsweise als Elektroniker für Betriebstechnik arbeiten will, braucht sehr lange, um voll einsatzfähig zu sein. Zu den gut drei Jahren Ausbildungszeit kommen vier Jahre Einarbeitung, weil der Job deutlich vielseitiger ist als früher. Hier in Hamburg gibt es noch Schranken mit Drahtseilzug. Solche Mechanik will genauso beherrscht werden wie ein komplett computergesteuertes Stellwerk. Dabei wird es höchste Zeit, dass endlich junge Leu-

te nachrücken. Das Durchschnittsalter bei DB Netz liegt bei 47 Jahren. Bereitschaftsdienste, die mit Schichtarbeit einhergehen, fallen Älteren oft schwer. Völlig klar, dass auch gerade sie nicht mehr alle erforderlichen Arbeiten eines Instandhalters ausführen können, zum Beispiel auf Oberleitungsmasten klettern. Wir müssen aber zusehen, dass an jedem Standort alle Qualifikationen verfügbar sind. Daher kommt es häufiger zu Versetzungen als früher.

Natürlich haben sich die Einsparungen früherer Tage auch auf die Infrastruktur ausgewirkt. Der Bund gibt zudem weiterhin zu wenig für laufende Instandhaltungen aus. Weichen und Gleise sind daher oft in schlechtem Zustand. Das bedeutet für unsere Leute Mehrarbeit. Eine weitere Folge: Ingenieure übernehmen nur ungern die Verantwortung für Weichen oder Projekte, wenn sie wissen, dass sie mit unzureichenden Budgets auskommen müssen. Deshalb haben wir es schwer, Ingenieure zur Bahn zu locken.

Während der Sparjahre sind viele Werkstätten dicht gemacht worden, andere wurden nicht instand gehalten. Daher entsprechen viele von ihnen nicht der Arbeitsstättenverordnung. Das sieht man beispielsweise an Sozialräumen, die heutige Standards nicht mehr erfüllen. Allerdings gelingen Verbesserungen heute schneller als zu Behördenzeiten. Da musste man, überspitzt gesagt, schon einmal anderthalb Jahre auf einen neuen Schreibtischstuhl warten. Diese Mentalität gibt es bei DB Netz nicht mehr. ■

Nicht die Bahn ist schuld, dass es unserem Unternehmen so schlecht geht, sondern die Politik. Sie wollte den Börsengang, hatte gehofft, dadurch viel Geld einzunehmen. Deshalb wurde im Vorfeld viel zu wenig in die Bahn investiert. Aber als der Börsengang 2008 dann wegen der Finanzkrise scheiterte, war plötzlich zu wenig Geld da. Außerdem wurde kein Personal eingestellt. Heute zeigt sich: Wir sind damals regelrecht kaputt gespart worden. Das wirkt sich auf unsere Arbeitsbedingungen aus.

Beispielsweise fehlen Züge. Man versucht, diesen Mangel durch kürzere Wartungszeiten abzumildern. So bleibt im Betriebshof fast nur die Zeit für das Wesentliche: die Sicherheit. Die ist bei der Bahn wirklich jederzeit gewährleistet. Aber es fehlt oft die Möglichkeit, zum Beispiel eine defekte Toilette oder zerschlissene Sitze zu reparieren. Priorität ist es eben, den Zug wieder schnell auf die Strecke zu bringen. Doch haben solche Mängel zu mehr Beschwerden von Fahrgästen geführt. Darunter leiden wir Zugbegleiter.

Denn es stresst und kostet viel Kraft, sich der Beschwerden anzunehmen. Da heißt es dann schon einmal ‚Scheiß Bahn!‘ oder: ‚Ihr Eisenbahner seid blöd!‘ Besonders unangenehm ist es, wenn sich am Bahnhof eine ganze Menschentraube um uns herumschart. Dabei sind wir im Bahnhof gar nicht immer im Dienst, sondern haben Pause. Aber in unserer Uniform können wir uns natürlich nicht verstecken. Mittlerweile haben viele Kollegen resigniert, weil ständig auf sie eingepöbelt wird.

Wegen des Sparkurses sind auch Signale und Weichen nicht auf dem neuesten Stand. Veraltete Technik führt zu Verspätungen, wenn wir auf bestimmten Strecken wegen Gleisschäden langsamer fahren müssen. Für uns Zugbegleiter bedeutet das längere Arbeitszeiten. Dabei ist der Dienst ohnehin schon anstrengender geworden. Weil zu wenig Personal da ist, hat man unsere Dienstpläne gestrafft. So zählt Wartezeit auf dem Bahnhof nicht zur schutzwürdigen Arbeitszeit. Eine Schicht kann dadurch bis zu 14 Stunden lang sein.

Früher haben wir hauptsächlich Fahrkarten kontrolliert. Heute sind wir teilweise für die Technik in den Waggons und für den Service in der ersten Klasse zuständig. Wir kontrollieren, ob das Bordrestaurant genügend Menüs und Getränke zur Verfügung hat. Außerdem verhandeln wir mit den Kollegen am Zielbahnhof, welcher Anschlusszug warten kann, wenn wir Verspätung haben.

Wir sind nur selten zu Hause. In der vergangenen Woche habe ich fünf Nächte daheim in Hannover geschlafen und zwei im Hotel in München und in Koblenz. Auf die Dauer ist ein solcher Rhythmus sehr anstrengend. Man ist vom Fahrplan bestimmt. Da wacht man schon einmal mitten in der Nacht auf und fragt sich, wo man gerade ist. Nach 32 Jahren bei der Bahn hinterlässt so ein Leben Spuren – körperliche und psychische. Aber ich bin gerne Bahner. Ich wünsche mir, dass die Politik die Bahn tatkräftiger unterstützt, denn wir sind ein Staatsbetrieb und damit ein Aushängeschild für unser Land. Wir brauchen mehr Geld von der öffentlichen Hand.“ ■

„Man hat uns kaputt gespart“

HENNIG KUCZ, 58, verantwortet als Zugchef im Fernverkehr die Sicherheit und ordnungsgemäße Fahrt mit der Deutschen Bahn. Er lebt in Hannover.

Textdokumentation: **ANDREAS SCHULTE**

- Auftrag entscheiden. Die EVG fordert deshalb, dass künftig auch die Umweltkosten – etwa Flächenverbrauch, Unfallkosten, Lärmschutz, Umweltschäden, CO₂-Belastung – in die Kostenkalkulation aller Verkehrsträger einbezogen werden. Die Schiene ist nicht zu teuer, der Lkw ist, aufgrund der Ungleichbehandlung, zu billig. Und das muss sich ändern.

Denn das Netz ist gefragt: 390 Kunden zählte die DB Netz AG im Jahr 2013, die neben der Deutschen Bahn die bundeseigenen Gleisanlagen nutzen wollten. 60 000 Trassenanmeldungen gab es. Allein das müsste Verpflichtung sein, das Netz top in Schuss zu halten. Doch mit der augenblicklichen Finanzausstattung können im Jahr nur rund 3000 Kilometer des insgesamt 33 000 Kilometer langen Streckennetzes erneuert werden sowie gut 1800 der insgesamt 69 400 Weichen und Kreuzungen.

Die Folgen sind täglich spürbar. Das System Schiene ist einer führenden Industrienation kaum mehr angemessen. Nicht nur Brücken und Gleisanlagen sind 100 Jahre alt und älter, aus Kaisers Zeiten stammen auch mehr als 3000 Stellwerke. Um das alles auf Vordermann zu bringen, bedarf es jedoch mehr als zweistelliger Milliardenbeträge. Es bedarf auch Menschen, die alle notwendigen Bauarbeiten planen und durchführen. Doch auch daran mangelt es in erheblichem Umfang.

MANGEL AN FACHKRÄFTEN Es fehlt an Ingenieuren, die das für die Eisenbahn notwendige Wissen mitbringen, es fehlt an Signalposten, die Baustellen am Gleis absichern, es fehlt an Fachkräften, die Reparaturen durchführen – es fehlt an allem. Gearbeitet wird nach Dringlichkeit und da, wo gerade Geld vorhanden ist. Ein Konzept ist nicht erkennbar. Dass es auch anders geht, macht wieder einmal die Schweiz deutlich. Da macht man sich schon heute Gedanken, wie und wo in 20 Jahren die Eisenbahn fahren soll, und schafft frühzeitig entsprechende Strukturen.

Auch im Hinblick auf die benötigte Zahl an Mitarbeitern. Denn auch daran fehlt es – in Werkstätten, aber auch in den Büros, im Zugbegleitdienst, bei den Lokführern und in den Stellwerken, um nur einige Beispiele zu nennen. Das gilt für die DB AG ebenso wie für die vielen privaten Eisenbahnverkehrs-

unternehmen, die sich zwischenzeitlich gegenseitig Personal abjagen.

Zudem wird es immer schwerer, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Versierte

ältere Kolleginnen und Kollegen verlassen das Unternehmen, ohne dass sie ihr Fachwissen frühzeitig an Jüngere weitergeben konnten. Die Rente mit 63 wird nach Berechnungen der EVG für einen weiteren „Aderlass“ in Höhe von 3000 Mitarbeitern jährlich sorgen. Höhere Löhne und attraktivere Arbeitszeiten verleiten so manchen Auszubildenden nach der Berufsausbildung zu einem

Wechsel in ein Unternehmen, das nach eigenem Bekunden zu den zehn besten in Deutschland gehören will.

Anspruch und Wirklichkeit klaffen weit auseinander. Das Bemühen ist erkennbar, doch es fehlt an Nachhaltigkeit. Wie viele der jährlich 8000 neuen Mitarbeiter, die die DB AG nunmehr pro Jahr einstellen will, bleiben tatsächlich im Unternehmen? Was ändert sich an Strukturen, um Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten? Die EVG hat mit dem Demografietarifvertrag entsprechende Grundlagen gelegt, die nun unternehmensseitig mit Leben erfüllt werden müssen.

Eisenbahner zu sein ist ein toller Beruf – wenn die Rahmenbedingungen passen. Sowohl bei der Infrastruktur wie auch bei der notwendigen Personalausstattung gibt es weiterhin deutlichen Nachholbedarf und damit reichlich Herausforderungen für die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft. ■

„Wir stoßen an unsere Belastungsgrenze“

„Unsere Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren radikal verschlechtert. Ältere Mitarbeiter sind in Pension, junge kamen lange Zeit nicht nach. Es grenzt an ein Wunder, dass einzelne Bahnhöfe und ganze Strecken nicht wegen Personalmangel geschlossen werden. Und die Infrastruktur wird immer schlechter. Wir haben mittlerweile in meinem Abschnitt sehr viele Langsamfahrstellen, auch Reservegleise sind stillgelegt worden. Wir bräuchten viel mehr Geld für die Infrastruktur. Und mehr Personal: Arbeitstechnisch stoßen wir an unsere Belastungsgrenze. Wenn Kollegen krank sind, arbeiten wir so sehr am Limit, dass ich mir Sorgen um die Sicherheit mache; ich kann jeden verstehen, der die Frühpensionierung sucht.“

FAHRDIENSTLEITER, anonym*, seit 1989 bei der Bahn

* Quellen: Recherche mit freundlicher Unterstützung von verkehrsjournalist.de. Die Namen der Befragten sind dieser Redaktion bekannt.



Fotos: Oliver Berg/dpa, Jakob Berr

BAUARBEITEN AN DER NUR EINSEITIG BEFAHRBAREN AUTOBAHN-RHEINBRÜCKE BEI LEVERKUSEN: Im Schrittempo auf der A1.



AUSBESSERUNGSARBEITEN AUF DER A9 NAHE MÜNCHEN: Gefährliches Arbeiten bei laufendem Verkehr

Fairness für Knüppeljobs

VERKEHRSINFRASTRUKTUR Die Sanierung von Straßen und Brücken bringt nicht automatisch goldene Zeiten für Bauarbeiter. Denn bei der öffentlichen Vergabe kommt immer noch der billigste Anbieter zum Zug. Das muss sich ändern, sagt die IG BAU.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

Es war ein drastischer Appell. Mitte Juni wandte sich der nordrhein-westfälische Verkehrsminister Michel Groschek nach einer erneuten Sperrung der Rheinbrücke bei Leverkusen für schwere Lkw an die Fernfahrer. „Bitte nehmen Sie das Fahrverbot ernst. Wer mit zu viel Gewicht über die Brücke fährt, gefährdet das Bauwerk erheblich“, warnte der Minister. Gerade erst hatten Experten neue, gefährliche Risse an Schweißnähten in der Seilkammer der viel befahrenen Autobahnbrücke gefunden. Wohlgemerkt neue Schäden, zusätzlich zu den schon zahlreichen bekannten. Schon 2013 war deshalb die fast 50 Jahre alte Brücke der A1 zeitweise für Lkw gesperrt worden, das Tempo auf 60 km/h reduziert worden. Die wichtige Verkehrsverbindung, über die täglich 120 000 Fahrzeuge rollen, ist marode – wie so viele Straßen und Brücken in Deutschland.

Laut dem aktuellen Verkehrsinvestitionsbericht der Bundesregierung sind 16,5 Prozent der Autobahnstrecken und rund 35 Prozent der Bundesfernstraßen in einem schlechten Zustand. Knapp die Hälfte aller Autobahnbrücken hat den dafür geltenden Warnwert überschritten. Bei den kommunalen Straßen sieht es noch düsterer aus. Man könne aus verfügbaren Materialien schließen, „dass der Erhaltungszustand gerade bei den Gemeindestraßen deutlich schlechter ist als bei den Bundesfernstraßen“, heißt es im Abschlussbericht der Expertenkommission „Zukunft der Verkehrsinfrastruktur-

finanzierung“, kurz „Daehre-Kommission“. Nach Auffassung der Fachleute zeichnet sich daher „klar das Bild eines schleichenden und sich bereits beschleunigenden Substanzverzehr ab“.

Solche Einschätzungen alarmieren die IG BAU. „Zurzeit verbrennen Bund, Länder und Kommunen mit ihren geringen Investitionen in die Infrastruktur Volksvermögen. Wir gefährden damit den Wirtschaftsstandort Deutschland. Schließlich leben wir im Jahr 2014, nicht im Mittelalter“, warnt Dietmar Schäfers, Vize-Vorsitzender der IG BAU. Massive Investitionen sind unabdingbar. „Um die vorhandene Infrastruktur in ihrer Substanz zu erhalten, brauchen wir jährlich mindestens sieben Milliarden Euro – und das über mindestens 15 Jahre. Das reicht aber gerade mal, den Sanierungsstau aufzulösen. Damit wird deutlich, über welche Dimensionen wir sprechen“, so Schäfers.

ÜBERSTUNDEN OHNE ENDE Der Bau oder Erhalt von Straßen und Brücken bedeutet allerdings nicht automatisch, dass damit goldene Zeiten für Bauarbeiter anbrechen. „Wir haben derzeit keine akzeptable Situation bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Kommunen, Länder und der Bund sollen eigentlich den leistungsfähigsten Anbieter wählen. In der Regel nehmen sie aber den billigsten – ungeachtet der Tatsache, was hinter dem billigsten Angebot steckt“, sagt Schäfers. ►

► Was die „Geiz ist geil“-Mentalität der Vergabeträger für die betroffenen Bauarbeiter bedeutet, weiß Gerhard Citrich nur zu gut. Der Abteilungsleiter Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG BAU hört beinahe täglich unglaubliche Geschichten, was sich auf Baustellen abspielt – trotz Mindestlohn und eigentlich guter tariflicher Vorgaben. „Bei Straßenbauarbeiten schrumpfen Leute Überstunden ohne Ende, teilweise rund um die Uhr. Schließlich muss die Baustelle schnell wieder verschwinden. Dabei sind gerade Asphaltierungsarbeiten ein Knüppeljob“, erzählt Citrich.

Die harte Arbeit ist nicht ungefährlich. „Viele Baustellen sind sehr eng, damit der Verkehr fließen kann. Das heißt aber, dass die Bauarbeiter gefährlich nah an vorbeifahrenden Autos und Lkw tätig sind – weswegen es immer mal wieder zu schweren Unfällen kommt“, sagt er. Straßenbauarbeiten finden besonders häufig im Hochsommer statt, wenn es sehr heiß werden kann. Auf die simple Idee, den Bauarbeitern alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen, kommen dennoch viele Arbeitgeber nicht. Dehydrierte Bauarbeiter greifen zu selbst mitgebrachten Getränken, wozu auch Bier zählen kann, was das Risiko für Unfälle und schlampige Bauausführung steigen lässt.

Öffentliche Träger müssten bei der Vergabe stärker darauf achten, was sich hinter einem günstigen Angebot verbirgt. Immerhin existieren inzwischen in 13 von 16 Bundesländern eigene Vergabegesetze. Aber Gesetze sind eine Sache, die tägliche Praxis eine andere. „Bei jeder Vergabe sitzen die Kämmerer oder Finanzminister quasi mit am Tisch und schauen kritisch mit dem Rotstift, dass so billig wie möglich gebaut wird“, urteilt Norbert Ewald, Abteilungsleiter Bau- und Wirtschaftspolitik und Vergabeexperte der IG BAU. Außerdem sei es für den Vergabebeamten leichter, das billigste Angebot zu nehmen. „Wenn sie es nicht tun, müssen die Beamten den Beweis

gen ist da massiv untergeordnet“, erzählt Norbert Ewald. Hinzu kommt, dass der Europäische Gerichtshof vor einigen Jahren im sogenannten Rüffert-Urteil untersagt hat, Tariftreue oder Tarifvorgaben nicht zu einem Bestandteil von Vergabegesetzen zu machen – sofern sie nicht allgemeinverbindlich erklärt sind. Mehr als eine Festlegung auf den gesetzlichen Mindestlohn ist daher juristisch kaum möglich.

„Der Mindestlohn stellt aber nur den niedrigsten anzusetzenden Lohn dar. In der Baubranche kämpfen wir doch ständig mit Umgehungsstrategien – durch Ketten von Subunternehmen, durch den Missbrauch von Werkverträgen oder durch die gezielte Umgehung der Vergabevorgaben“, sagt Dietmar Schäfers. Steuert die öffentliche Hand bei ihrer Praxis der Auftragsvergabe nicht um, könnten milliarden schwere Investitionsprogramme also zum Schlaraffenland für findige Generalunternehmer werden. Die kommen, im Gegensatz zu den vielen süd- und osteuropäischen Subunternehmern, überwiegend aus Deutschland. Chinesische oder andere ausländische Generalunternehmer schreckt nämlich bislang laut IG BAU die Kombination aus dem Paragrafendschungel im deutschen Vergaberecht und dem Mindestlohn auf dem Bau eher ab. Von den Tücken der deutschen Behördensprache ganz zu schweigen.

WIR BRAUCHEN MEHR KONTROLLE Weil aber viel Geld auch viele schwarze Schafe anlockt, „brauchen wir endlich ein flächendeckendes und enges Netz der Kontrolle. Dazu muss der Zoll mehr Stellen für Kontrolleure bekommen“, fordert Dietmar Schäfers. Aus Sicht der IG BAU muss auch das Personal in den verantwortlichen Behörden deutlich aufgestockt werden. „Früher hatten wir es zu tun mit gut besetzten Bauämtern, die Ausschreibungen genau überprüft haben. Heute ist in diesen Ämtern kaum noch Personal vorhanden.

Die Kommunen müssen wieder selbst sehr viel stärker Kontrollaufgaben wahrnehmen“, appelliert Schäfers an die Verantwortlichen. Das wissen natürlich auch die Baufirmen. „Im Vergabeverfahren ist es vielfach Praxis, dass die Unternehmen erst einmal alle Bedingungen unterzeichnen – und dann meinen, damit hat sich die Sache, was in der Praxis leider recht erfolgreich ist“, sagt Nils Böhlke,

Tariftreueexperte bei der Hans-Böckler-Stiftung. Kommunen müssten sich durch Vergabegesetze weder gegängelt fühlen noch Mehrkosten fürchten, meint Böhlke: „Zwei oder drei weitere soziale Kriterien sind kein unermesslicher Aufwand, der von den Stellen nicht zu leisten ist.“

Dabei gibt es im Vergaberecht durchaus Ansatzpunkte für die Arbeitnehmerseite. So müssen bei Vergaben Fachkunde und Leistungsfähigkeit der Anbieter berücksichtigt werden. „Wenn diese Anforderung extrem eng ausgelegt würde, wäre es schon extrem hilfreich. Nur passiert das leider nicht“, klagt Norbert Ewald. Mit Folgen: Niemand schaut auf die Subunternehmerketten, die im We-

„Wir brauchen am Bau ein flächendeckendes Netz der Kontrolle. Dazu muss der Zoll mehr Stellen bekommen.“

IG-BAU-VIZE DIETMAR SCHÄFERS

führen, warum das abgelehnte Unternehmen ein ungewöhnlich niedriges und möglicherweise unseriöses Angebot abgibt“, sagt Ewald. Die Folge wäre ein möglicher Stillstand des Vergabeprozesses und damit der Bautätigkeit, auch könnte der ausgeschiedene Anbieter klagen. Da wählen viele Vergabebeamte dann doch lieber den einfachen Weg.

ARBEITSBEDINGUNGEN MASSIV UNTERGEORDET Das liegt auch am grundsätzlichen Rechtscharakter einer Vergabe. „Alle Vergaberegeln versuchen erst mal zentral, das Verhältnis von Auftraggeber zu Auftragnehmer zu regeln. Die Frage der Arbeitsbedingun-



Fotos: Guntram Doelfs; IG BAU/Paul Schinweg

VERGABE-PROJEKTLLEITER HIVZI KALAYCI; IG-BAU-VIZE DIETMAR SCHÄFERS (R.): Bei LKW-Maut noch Luft

sentlichen die Bauleistungen erbringen. Die Vergabestellen könnten zudem bei ungewöhnlich niedrigen Angeboten die Kalkulationen prüfen. Auch das unterbleibe in der Regel.

HOFFNUNG AUF NEUE EU-RICHTLINIE Was also tun? Neben verstärktem öffentlichem Druck versucht die IG BAU derzeit, bei der Umsetzung der neuen EU-Richtlinie „Öffentliche Vergabe“ in deutsches Recht möglichst viel über die politische Ebene zu erreichen. Die Richtlinie, die bis 2016 umgesetzt werden muss, ermöglicht erstmals die Berücksichtigung von sozialen Standards, was die IG BAU dahingehend interpretiert, dass bereits bei der Angebotsabgabe der Anbieter festlegen muss, mit welchem Subunternehmer er die Arbeiten fertigstellt. Zudem will die Gewerkschaft durchsetzen, dass die Vergabe grundsätzlich nur auf Grundlage der bestehenden Tarifverträge in der Baubranche erfolgen darf. „Das ist heute so nicht möglich. Es kann aber nicht sein, dass die öffentliche Hand Infrastrukturaufträge nur zu Mindestbedingungen vergibt“, sagt Ewald.

Die Gewerkschaft wird nun selbst aktiv – mit einem Pilotprojekt. In Berlin sollen arbeitslose Bauarbeiter, die Hartz IV beziehen, künftig als Kontrolleure auf Baustellen die Einhaltung der Vergaberichtlinien prüfen. „Das soll in Ergänzung zu den Kontrollen des Zolls passieren“, erzählt Hivzi Kalayci, der für die Berliner IG BAU das Projekt „Kontrollgruppe für die Prüfung nach dem Landesvergabegesetz (KGV)“ koordiniert. Gemeinhin dauert es zu lang, bis der Zoll auf einer Baustelle erscheint. „Um zu erfahren, welche Subunternehmer auf einer Baustelle tätig sind, könnte eine Kontrollgruppe aus erfahrenen Bauarbeitern hilfreich sein“, sagt Kalayci. Die würden auch gleich merken, wenn jemand vom Bau sie anlügt, was der Zoll so ohne Weiteres nicht erkennen könne.

Die geschulte Truppe von bis zu 15 Mann soll ihre Erkenntnisse an die Vergabegerichtsstelle des zuständigen Bezirkes weiterleiten.

Finanziert werden soll das Projekt aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit und der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit. Doch es hakt. Die Arbeitgeber sind nicht überzeugt. Sie wollen neben Kontrollen des Zolls, der Behörde für Arbeitssicherheit, den Finanzämtern und den Baustellenläufern nicht noch weitere Kontrollen auf den Baustellen haben. Kalayci will weiter für das Projekt kämpfen, er glaubt an den Erfolg.

Bis dahin wird der Berliner Gewerkschaftssekretär weiter regelmäßig daran erinnert werden, dass die Verkehrsinfrastruktur in der deutschen Hauptstadt dringend ein Facelifting gebrauchen könnte. Kalayci muss regelmäßig von Berlins Stadtmitte in den im Westen gelegenen Stadtteil Spandau. Eine der Hauptverbindungsachsen dorthin ist die Bundesstraße 5. Anfang des Jahres musste in einer Nacht-und-Nebel-Aktion die Freybrücke für Lkw mit mehr als zwölf Tonnen Gesamtgewicht gesperrt werden. Die Brücke, so meldete die Berliner Senatsverwaltung für Verkehr, sei nicht mehr standsicher. Kein Einzelfall übrigens. Knapp 80 Brückenbauwerke in der Stadt gelten aktuell als dringend renovierungsbedürftig. Tatsächlich saniert werden durchschnittlich fünf Brücken pro Jahr.

Es besteht also ein großer Bedarf – sowohl an Investitionen in die Straßeninfrastruktur wie an fairen Konditionen für die Beschäftigten auf den Baustellen. Bleibt die Frage, woher angesichts der Schuldenbremse die Milliarden kommen sollen? Geht es nach der IG BAU, vorwiegend über höhere Gebühren und Steuereinnahmen. Dietmar Schäfers sieht „bei der Lkw-Maut noch Luft nach oben“. Außerdem würde eine Anhebung des Spitzensteuersatzes auf 49 Prozent und die Wiedereinführung der Vermögenssteuer Bund und Ländern rund 17 Milliarden Euro zusätzlich in die Kassen spülen. Selbst die Idee, den 2019 auslaufenden Solidaritätszuschlag zu einem zeitlich befristeten Infrastruktur-Soli umzuwandeln, kann sich Schäfers „gut vorstellen“. Nur von der von Verkehrsminister Alexander Dobrindt (CSU) geplanten Pkw-Maut hält er wenig. ■



Echt ätzend!

BILDUNGSINFRASTRUKTUR Schmutzig, lärmig, das Mobilar ist kaputt, die Bausubstanz marode – die Rede ist von Deutschlands Schulen. Auch Brand- und Arbeitsschutzvorschriften werden vielfach nicht eingehalten. Eine gute Lernumgebung sieht anders aus.

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin



UMKLEIDE EINER SCHULSPORTHALLE IN BERLIN-LICHTENBERG; DEMONSTRIERENDE SCHÜLER DER CLAY-SCHULE IN NEUKÖLLN: Brandbriefe

Es kam der Tag, da reichte es Franziska Wodicka: In der Schule ihres Sohnes roch es auch in weiter Ferne der Toiletten wie auf dem Bahnhofsklo. Wenn der Junge nach Hause kam, konnte sie am Verschmutzungsgrad seiner Jeans sehen, ob er während der Schulzeit auf dem Boden gegessen hatte. Die Kreuzberger Mutter startete mit anderen Elternsprechern einen Rundruf, ob es anderswo auch so zugehe. In Scharen kamen Eltern gelaufen, berichteten von Schülern, die mit dem Bus zur nächsten Tankstelle fahren, wenn sie mal müssen, oder tagsüber nichts mehr trinken, und von Schulen, in denen die Eltern selber putzen oder gleich noch mit renovieren. Schnell war die „Initiative Schulschmutz“ nebst Website (<http://schulschmutz.kaposty.de>) gegründet. Nur wenig später wurde diese dadurch befeuert, dass das Gesundheitsamt einer Berliner Schule mit Schließung drohte, wenn dort nicht übers Wochenende grundgereinigt werde.

„Es ist unglaublich, unter welchen Umständen Kinder lernen sollen“, erbot sich Franziska Wodicka, die seither mit der Initiative Schulschmutz versucht, der „Gemengelage von Sparmaßnahmen, die unsere Schulen verrotten lassen“, zumindest an einer Stelle Einhalt zu gebieten: nämlich zu erreichen, dass die Ausschreibungen für Schulreinigung so konkret gestaltet werden, dass die Anbieter, von denen am Ende der billigste genommen wird, wenigstens Angebote abgeben müssen, die dem tatsächlichen Putzbedarf gerecht werden.

Wie ernst die Lage der sanitären Anlagen in der deutschen Bildungslandschaft ist, macht nicht zuletzt das Engagement einer Nichtregierungsorganisation deutlich, die sonst eher in Sambia und Indien aktiv ist: die German Toilet Organization (GTO), die sich aus gegebenem Anlass auch in Berlin einmal umhörte und herausfand, dass von 290 an zwölf Schulen befragten Schülern elf Prozent nie auf die Toilette gehen, 64 Prozent „nur im Notfall“. Seither veranstaltet die GTO einen Wettbewerb unter dem Titel „Toiletten machen Schule“. Der erste Preis: eine Toilettensanierung.

HERAUSBRECHENDE FENSTER Viel gerettet werden kann mit derlei karitativem Engagement kaum – nicht nur weil der Erhalt von Schulen und die Sicherung von Bildung originär staatliche Aufgaben sind, sondern auch weil das Ausmaß der Hilfsbedürftigkeit über die Instandsetzung der sanitären Anlagen weit hinausgeht. So stürzte in Berlin Ende vergangenen Jahres binnen nur weniger Wochen an einer Schule ein Schüler durch eine Zwischen- ►

► decke, an einer anderen wurde einer von einem herausbrechenden Fenster fast erschlagen. „Ich kenne keinen, der an einer völlig intakten Schule lernt“, konstatiert der Berliner Landesschulsprecher Janosch Jassim nüchtern. „Es gibt Schüler, die sitzen ab November mit Winterjacken im Unterricht, und welche, die lernen zwischen Eimern, in die es hineinregnet.“ Er selbst lernt an einer Schule, in der seit Jahren ein Container den Gemeinschaftsbereich ersetzt, auch das keine Seltenheit: Die Clay-Oberschule in Berlin-Neukölln zog kurz nach dem Mauerfall aus ihrem

„Ich kenne keinen, der an einer völlig intakten Schule lernt, es gibt Schüler, die sitzen zwischen Eimern, in die es hineinregnet.“

LANDESSCHULSPRECHER JANOSCH JASSIM

asbestverseuchten Gebäude in die „Übergangslösung“ Container. „Mit fünf Jahren hatten wir gerechnet. Nun sind wir immer noch dort“, erklärt der Schulleiter und Vorsitzende der Berliner GEW-Schulleitervereinigung, Lothar Semmel, „und hätten wir nicht so viel Druck gemacht, wäre vielleicht nie etwas geschehen.“ Erst nach Protestmärschen, Benefizaktionen und Anfragen im Abgeordnetenhaus unter Titeln wie „Wird es jemals eine neue Clay-Oberschule geben?“ ist seit Ende 2013 das Geld für einen Neubau da. Geschehen ist bisher allerdings noch nichts. „Vor 2019“, sagt Semmel, „rechnen wir kaum mit dem Umzug.“ Tatsächlich ist es mit der Bewilligung von Geldern nicht getan.

Als die versammelten Schulleiter aus Berlin Mitte vor ein paar Jahren in einem Brandbrief auf ihre Lage aufmerksam machten, taten sie das auch, weil es, selbst wenn Geld da ist, in den Bezirksämtern häufig niemanden gibt, der Kapazitäten hat, Anträge zu bearbeiten.

Die finanzielle Unterausstattung ist dennoch frapierend: Allein Berlins Schulen leiden unter einem Sanierungsstau von 860 Millionen Euro, der tatsächliche Bedarf ist nach Angaben der Bildungsverwaltung rund doppelt so hoch. Heruntergebrochen auf die Ebene der Bezirke – die, wie anderenorts die Kommunen, für Schulbauten zuständig sind –, rechnete die Stadträtin Cerstin Richter-Kotowski für Steglitz-Zehlendorf jüngst eindrücklich die Lage vor: Von 160 Millionen Euro, die sie zur Beseitigung des Sanierungsstaus benötigt, hat sie gerade mal 26 Millionen aus drei verschiedenen Töpfen – einem Landespro-

gramm zur Schul- und Sportstättenanierung, Bezirksmitteln zum Unterhalt von öffentlichen Gebäuden und einem Investitionsprogramm für den Neu- oder Ausbau von Schulen.

WACHSENDER INVESTITIONSRÜCKSTAND Die letzte umfassende bundesweite Erhebung des Investitionsbedarfs legte das Deutsche Institut für Urbanistik (Difu) 2008 pünktlich zum zweiten Konjunkturpaket vor: Für Sanierung und Aufrechterhaltung des Schulbetriebes der 44 000 Schulen bundesweit, so das Difu, würden bis 2020 rund 78 Milliarden Euro benötigt; die Schulen seien nach der Verkehrsinfrastruktur jener Bereich, der am meisten vernachlässigt

worden sei. Ein Drittel des Geldes sollte in den Umbau der Schulen in moderne Lernstätten investiert werden – schließlich wird an der Schule von heute ganztägig und inklusiv gelernt, dafür braucht es Räume, Mensen, Spielbereiche, behindertengerechte Ausstattung. Aber auch für ganz Elementares fehlte Geld: vier Milliarden zum Beispiel für Feuerleitern,

Rettungswege und Ähnliches, um bestehende Brandschutzvorschriften umzusetzen. Ist die Lage heute, ein Konjunkturpaket später, das immerhin in die energetische Gebäudesanierung einige Milliarden spülte, besser? Nein, erklärt Difu-Forscher Stefan Schneider und verweist auf das jüngste KfW-Kommunalpanel des Difu, das jährlich deutschlandweite Befragungen in Städten, Gemeinden und Landkreisen durchführt: Das attestiert Schulen und Sportstätten gar einen „wachsenden Investitionsrückstand“.

Nicht besser wird die Lage durch das föderale Kompetenzwirrwarr, das nirgends so durchschlägt wie im Schulwesen: Denn nicht nur geht es bei dem Bemühen um Gelder zwischen Kommunen und Ländern zu „wie bei einer Schnitzeljagd, bis man ohne Resultat wieder am Anfang steht“, wie es die Mutter und Autorin Katrin Rönicke in einem Gastbeitrag für die „FAZ“ beschrieb. Auch das 2006 mit der Föderalismusreform eingeführte Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern steht nirgends (mehr) so unverrückbar wie im Schulwesen. „Die oberste Forderung kann nur lauten: Abschaffen!“, erklärt Jeanette Klauza, Schulexpertin im DGB-Bundesvorstand. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaft GEW ermittelte jüngst über eine Befragung der Schulleiter, dass nahezu jede zweite Schule in dringend verbesserungswürdigem Zustand ist; Lärm, kaputtes Mobiliar, bauliche Mängel und zu wenig Räume standen ganz oben auf der Liste. DGB wie GEW machen seit Jahren beinahe schon gebetsmühlenartig darauf aufmerksam, dass es ja nicht nur unbequem und irgendwie lästig ist, unter unmöglichen Bedingungen zu lernen. Falsche Sitzmöbel führen zu Haltungsschäden, Lärm zu Gesundheitsschäden und psychischer Belastung, alles zusammen zu schlechteren Lernergebnissen.

SCHÖNERE SCHULEN, BESSERE ERGEBNISSE Und zwar nachgewiesenermaßen. Gerhart Tiesler ist Arbeitswissenschaftler und Diplomingenieur, der sich an der Uni Bremen mehr als drei Jahrzehnte mit den Bedingungen des Lernens und Lehrens und ihren Auswirkungen beschäftigte und auch nach seiner



Fotos: Kay Herschmann; Rolf Schulten; Hendrik Schmidt/ln

VORZEIGESCHULE IN POTSDAM-BABELSBERG, BERLINER LANDESSCHULSPRECHER JANOSCH JASSIM; UNTERRICHT IM CONTAINER IN LEIPZIG:
Mehr Lärm, weniger Lernerfolg



Pensionierung keine Ruhe gibt. Er hat es alles erforscht: Wie laut es in Schulen werden kann. In welchem Verhältnis schlechter Lärmschutz zur sogenannten Halligkeit von Räumen steht – und in welchem Verhältnis diese zur Arbeitszufriedenheit von Pädagogen wie zu Lernergebnissen von Schülern. Denn erstens unterrichten zufriedene Lehrkräfte entspannter und trauen sich eher an moderne Unterrichtsformen heran. Zweitens sind auch Schüler darauf angewiesen, dass nicht jeder, der etwas sagt, lauter wird als der Vorredner. Und drittens lässt sich das wirklich messen: „Gleicher Lehrplan, gleiche Lehrkräfte – und die Schüler kommen zu besseren Ergebnissen, wenn sie in Räumen arbeiten, in denen es leise zugeht und die gut durchlüftet sind“, sagt Tiesler.

ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG VERPFLICHTET „Der Raum als dritter Pädagoge“ ist ein stehender Begriff für die Bedeutung der Architektur für Lernerfolg wie Schulatmosphäre. Überprüfen lässt sich das bundesweit an Vorzeigeschulen, an denen bedacht wurde, was man längst weiß – allein es bleibt, wie so häufig, bei Modellversuchen. Die Koblenzer Architekturpsychologin Rotraut Walden, die sich diese Vorzeigeschulen seit Jahren genauer anschaut, hat beobachtet, dass Schüler, die sich in eine liebevoll gestaltete Umgebung einbezogen fühlen, sich mit ihrer Schule auch ganz anders identifizieren: „Sie pflegen sie, anstatt sie zu zerstören.“ Und, weil das ja so ein beliebtes Argument ist: So lässt sich auch Geld sparen!

Und auch die Gesundheit der Pädagogen taugt neben allem anderen für eine volkswirtschaftliche Betrachtung: Allein in Berlin sind mehr als 1000 Lehrer dauerkrank; bundesweit erreichen sechs von zehn das Pensionsalter

nicht. Und auch wenn hinter ihren Leiden so viele Schicksale wie Einzelfälle stecken, hat eine Studie der DAK ergeben: Zeitdruck und fehlende Erholungspausen im Schulalltag sind die Belastungsfaktoren Nummer eins, Lärm und die Belastung der Stimme Nummer zwei.

Der Verweis auf die Gesundheitsgefährdung der Arbeitsplätze kann dabei auch ein Hebel sein, etwas zu verändern: „Die Arbeitsstättenverordnung verpflichtet den Arbeitgeber, für einen gesunden Arbeitsplatz Sorge zu tragen“, sagt Manfred Triebe, Berliner GEW-Experte für Gesundheit, „und der Arbeitgeber ist das Land, nicht die Kommune.“ Triebe appelliert an die Personalräte –, gern gemeinsam mit Elterninitiativen – aktiv zu werden und Initiativanträge zu stellen. Tatsächlich ist es in Baden-Württemberg in den vergangenen Jahren geglückt, an Schulen mithilfe von Arbeitssicherheitsexperten Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und erst einmal herauszufinden, wie der Ist-Stand ist. Der Rechtsanwalt Ulrich Faber, der auch für die Hans-Böckler-Stiftung Gutachten erstellt, macht in einem jüngst vorgestellten Handkommentar zum Arbeitsschutzrecht darauf aufmerksam, dass mit Geldmangel nicht alles zu entschuldigen ist: Wenn es um die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen geht, habe der Verweis auf die Haushaltslage keine Bedeutung. ■



„Da fehlt der strategische Kompass“

INTERVIEW Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, über Investitionen und privates Kapital

Das Gespräch in Frankfurt/Main führten **CORNELIA GIRNDT** und **JOHANNES SCHULTEN**.

ZUR PERSON

WOLFGANG LEMB kennt die politischen Expertengremien genauso wie die Widrigkeiten der Umsetzung vor Ort. Seit November 2013 ist der 52-Jährige geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und dort für Internationales und Europa, Industrie-, Struktur- und Energiepolitik zuständig. Weshalb sein Know-how als einer von zwei gewerkschaftlichen Vertretern in der von Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel einberufenen „Expertenkommission zur Stärkung von Investitionen in Deutschland“ gefragt ist. Der gebürtige Hesse und gelernte Universalfräser ging gleich nach der Wende als IG-Metall-Sekretär nach Thüringen, wo er sich als Bevollmächtigter – zuletzt der Verwaltungsstelle Erfurt – einen Namen machte – etwa bei der Rettung von Arbeitsplätzen in der Solarindustrie. Wie jetzt in Arnstadt, wo am ehemaligen Solarstandort von Bosch von 1650 Arbeitsplätzen 1150 durch Solarworld erhalten werden konnten – mit Tarifbindung. Lembs Heimat ist immer noch Thüringen, wo er mit Frau und drei Töchtern bei Jena lebt und an Wochenenden mit seinen Oldtimer-Motorrädern (BMW, Jahrgang 1955 und 1967) unterwegs ist.

„Wolfgang Lemb, mehr als die Hälfte der Unternehmen sehen laut einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft ihre Geschäftsabläufe durch Infrastrukturprobleme beeinträchtigt. Ist die hiesige Infrastruktur nach wie vor eine gute Grundlage für einen erfolgreichen Industriestandort?“

Ein klares Nein. Da reden wir nicht nur über Straßeninfrastruktur, sondern auch über das Schienennetz. Wir haben bei beidem einen riesigen Nachholbedarf. Die Investitionsquote – das Verhältnis zwischen Bruttoanlageinvestitionen und Bruttoinlandsprodukt – ist mittlerweile auf 17 Prozent gesunken. Ende der 90er Jahre haben Staat und Unternehmen noch 20 Prozent des Bruttoinlandsprodukts

in die wirtschaftliche Zukunft des Landes investiert, und auch das war im internationalen Vergleich schon wenig. Viele Institute sagen zu Recht: Deutschlands Infrastruktur zehrt von ihrer Substanz.

Was fordert die IG Metall?

Wir fordern staatliche Mehrinvestitionen jährlich in Höhe von mindestens 7,2 Milliarden Euro für Straße, Schiene und den öffentlichen Nahverkehr. Wobei wir uns auf die sogenannte Daehre-Kommission beziehen, eine Expertengruppe um den ehemaligen sächsischen Verkehrsminister Karl-Heinz Daehre. Aber damit könnten wir lediglich einen einigermaßen adäquaten Modernisierungsstand realisieren. Über Ausbau und neue Strecken haben wir noch gar nicht geredet. Wir begrüßen, dass laut Koalitionsvertrag zusätzliche Mittel vorgesehen sind, die jedoch weit hinter dem Bedarf zurückbleiben. Das heißt für uns: Die Steuereinnahmen der öffentlichen Hand müssen nachhaltig verbessert werden, um die nötigen Verkehrsinfrastrukturinvestitionen aus öffentlichen Mitteln zu finanzieren.

Die IG Metall hat einen Branchenreport über die Bahnindustrie vorgelegt und macht sich stark in Fragen künftiger Mobilitätskonzepte. Warum?

Bahnausrüster wie Siemens, Bombardier, Alstom und die vielen Zulieferer sind bei der IG Metall organisiert. Wir werben hier für den Ausbau der Schiene und für faire Arbeit. Dagegen behauptet die Bahnindustrie: Wir sind nur konkurrenzfähig, wenn wir flexibel sind. Und das heißt ein hohes Maß an Leiharbeit und Werkverträgen. Das gilt in dieser Branche auch für das Ingenieurpersonal. Da sagen wir: Das ist der falsche Weg. Wir müssen die ingenieurtechnischen Leistungen im Stammpersonal realisieren.

Die Unternehmen argumentieren mit Konkurrenzdruck. Ist das nachvollziehbar?

Tatsächlich stehen wichtige Weichenstellungen an, wo die großen Bahnausrüster demnächst sitzen werden. Es gibt in China zwei große Unternehmen, die durchaus Konkurrenten sind für europäische Anbieter wie Siemens, ►

- Bombardier und Alstom. Ob die europäischen Unternehmen zukünftig eine wichtige Rolle spielen, hängt entscheidend davon ab, ob vonseiten der Bundesregierung in den Schienenverkehr investiert wird. Aber allein über den Preis kann der Wettbewerb nicht geführt werden – das haben wir in der Solarindustrie leidvoll erfahren müssen. Wir brauchen überzeugende Produkte und Innovation. Die – hier sind wir wieder beim Thema – mit Leiharbeit und Werkverträgen nicht zu machen sind.

Inwieweit ist hier die Politik in der Verantwortung?

Bei der öffentlichen Beschaffung von Verkehrsmitteln oder der Vergabe von Verkehrsinfrastruktur darf nicht der billigste Anbieter zum Zuge kommen, sondern der, der die beste Qualität bereitstellt. Das schließt auch die Arbeitsbedingungen ein. Denn nur mit motivierten Beschäftigten und deren Wissen und Fähigkeiten kann Qualität und damit Wettbewerbsfähigkeit erhalten werden. Die starke Zunahme der Arbeitsintensität und erhöhter Leistungsdruck bremsen die Motivation für Innovationen aus.

Derzeit sondiert eine von Wirtschaftsminister Sigmar Gabriel einberufene Expertenkommission Investitionsstrategien. Sie sind als einer von zwei Gewerkschaftsvertretern mit dabei. Werden Sie in dieser Kommission etwas bewegen können?

Wir greifen gern das Bekenntnis im Koalitionsvertrag auf, dass die Industrie einen höheren Stellenwert bekommt. Wir müssen darüber diskutieren, wie stärken wir unsere Leitbranchen. Wie verbinden wir eine Investitions- mit einer Innovationsstrategie? Was wir entwickeln müssen, ist eine Art „strategischer Kompass“. Auch bei der Frage der Finanzierung der notwendigen Infrastrukturmaßnahmen werden wir natürlich unsere Vorstellungen einbringen. Da muss auch diskutiert werden, ob Haushaltsdisziplin das Maß aller Notwendigkeiten ist.

Insgesamt dürfte der Spielraum durch die Schuldenbremse ziemlich eingeschränkt sein.

Ja, das ist so, keine Frage. Zunächst muss die Politik natürlich sagen, wie sie die Investitionsstrategie finanzieren will. Wenn die Koalition sagt: No way – wir sind mit einer Mehrheit von 85 Prozent im Bundestag nicht bereit, Änderungen mit Blick auf die Haushaltsdisziplin zu diskutieren, dann brauchen wir alternative Finanzierungsmodelle.

Was halten Sie von Gabriels Vorschlag, die Versicherungsbranche in großem Stil an der Finanzierung von

Infrastrukturvorhaben zu beteiligen? Der Wirtschaftsminister verspricht den Konzernen in Zeiten niedriger Zinsen lukrativere Anlagemöglichkeiten. Offenbar nicht zufällig sind ja in der „Expertenkommission zur Stärkung von Investitionen in Deutschland“ auch Vertreter von Banken und Versicherungen.

In der Tat wird darüber diskutiert, wie privates Kapital zur Finanzierung von Infrastrukturvorhaben mobilisiert werden kann. Das reicht mir aber nicht aus. Wir dürfen diese wichtige Finanzierungssäule – öffentliche Investitionen – nicht außen vor lassen. Der Bund hat in der letzten Zeit eine „Überkonsolidierung“ praktiziert. Trotz Schuldenbremse hat er seine finanziellen Spielräume nicht ausgeschöpft. Auch darüber werden wir reden müssen.

Allgemein: Wie steht die IG Metall zu öffentlich-privaten Partnerschaften, ÖPPs, als „zusätzlicher Beschaffungsvariante“ für Infrastrukturvorhaben?

Bislang eher kritisch. Nach unseren Erkenntnissen kann man nicht sagen, dass ÖPPs kostengünstiger sind als öffentliche Investitionen. Im Gegenteil, sie sind häufig teurer. Wir sehen sie nicht als das Instrument zur Lösung des Investitionsstaus. Auch andere Modelle gehören auf den Tisch. Wie beispielsweise ein Infrastrukturfonds: In den würden nicht verbrauchte Investitionsmittel fließen und stünden von daher auch im nächsten Jahr für Verkehrsprojekte zur Verfügung.

Und wie würde die IG Metall auf so einen Vorschlag der Regierung reagieren?

Das hängt von der konkreten Ausgestaltung von ÖPP und vom Mix zwischen öffentlich-privaten Partnerschaften und der Finanzquote aus den Haushalten ab. Unsere Grundposition ist klar: Investitionen in die Infrastruktur sollten aus den öffentlichen Haushalten finanziert werden. Ein Kernproblem hierbei ist ja, dass viele Kommunen keine Luft zum Atmen, also keine finanziellen Spielräume für Investitionen vor Ort haben.

Wo sollen Prioritäten gesetzt werden? Die IG Metall vertritt sowohl die Automobilindustrie wie auch die Schienenausrüster. Wie geht man mit solchen Interessenkonflikten um?

Diesen Interessenkonflikt sehe ich nicht. Denn wir dürfen eines dabei nicht vergessen: Wir können unser derzeitiges Verkehrssystem nicht einfach so fortschreiben. Die Zukunft liegt in integrierten Mobilitätssystemen: Pkws, Lkws, Bahnen und andere Verkehrsmittel müssen so auf-



„Man kann nicht sagen, dass öffentlich-private Partnerschaften kostengünstiger sind als öffentliche Investitionen. Im Gegenteil, sie sind häufig teurer. Wir sehen sie nicht als das Instrument zur Lösung des Investitionsstaus.“

einander abgestimmt werden, dass sie umweltschonend, rohstoffsparend und ohne Verluste an Zeit und Lebensqualität optimal genutzt werden können – und bezahlbar bleiben. Hersteller dürfen nicht mehr nur Autos oder Züge verkaufen, sondern müssen Mobilität aus einem Guss anbieten. Das ist eine Riesenchance für die Verkehrsinindustrie. Hier haben wir unsere Betriebsräte auf unserer Seite. Wir meinen: Damit die Investitionen nicht am Bedarf der Nutzer vorbeigehen und die beschäftigungspolitischen Aspekte im Blick bleiben, müssen die Entscheidungen beteiligungsorientiert ablaufen.

Große Infrastrukturprojekte sind in Deutschland Gegenstand aktueller Debatten. Was würden Sie einem Metal-ler in Baden-Württemberg sagen, der gegen die neue Nord-Süd-Stromtrasse demonstrieren will?

Ich würde ihm sagen, dass gerade er als Beschäftigter im Südwesten davon profitiert, weil seine wirtschaftlich starke Region in Zukunft von der Stromversorgung Erneuerbarer aus dem Norden abhängt. Und ich würde ihm klar-machen, dass das Projekt für seine Kollegen an der Küste sehr wichtig ist, weil denen mit dem Schiffbau eine wichtige industrielle Basis weggebrochen ist und die Wind-industrie dies kompensieren kann. Als Organisation tra-gen wir diese Projekte mit: Wir wollen Strom aus erneuerbaren Energien, und wir wollen den Ausbau der Windkraftindustrie an der Küste. Bei der Realisierung dieser Infrastrukturprojekte gilt jedoch das Gleiche wie

im Betrieb: Die Betroffenen in den jeweiligen Regionen müssen beteiligt werden.

Gerade wird auch in Brüssel die Industriepolitik wieder-entdeckt, nachdem sie jahrelang sträflich vernachlässigt wurde. Wie nachhaltig ist diese Wende?

Es gibt deutliche Signale vonseiten des künftigen Kom-missionspräsidenten Juncker, auch EU-Sozialkommissar László Andor betont nun, dass Arbeitslosigkeit nur abgebaut werden kann, sofern die Industrie belebt wird. Vielfach sind aber die industriellen Strukturen bereits weggebro-chen, da braucht man viel Zeit und Geld, um neue Indus-trien aufzubauen. Deshalb haben wir mit dem europäischen Investitionsplan einen entsprechenden Vorschlag vorgelegt. Natürlich müssen wir auch hier über die Finanzierungs-quellen sprechen, wenn wir die im EU-Investitionsplan des Europäischen Gewerkschaftsbundes geforderten 250 Mil-liarden Euro jährlich erreichen wollen.

Die müssen erst mal aufgetrieben werden.

Die Rettung des europäischen Bankensystems hat eine Billion, also 1000 Milliarden Euro gekostet. Genauso viel – eine Billion! – geht den EU-Staaten jedes Jahr durch Steuerbetrug verloren. Vor diesem Hintergrund ist doch klar: Wir kommen am Thema Steuergerechtigkeit nicht vorbei, wenn Geld locker gemacht werden soll. ■



Das Wunder von Leipzig

BETRIEBSRÄTE Als Siemens beschloss, seinen Schaltanlagen-Standort stillzulegen, wollte der Betriebsrat das nicht hinnehmen. Jetzt hat der Standort wieder eine Zukunft, und Michael Hellriegel ist mit seinen Kollegen für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominiert.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

Wer in den Leipziger Stadtteil Böhmlitz-Ehrenberg fährt, der spürt nicht viel vom Flair der Messestadt, die viele für eine der schönsten in Deutschland halten. Hier, im Westen der Stadt, ist es trist. Die Straßen sind schlecht, Schlagloch reiht sich an Schlagloch. Verlassene Industriegebäude erinnern daran, dass das hier einmal die größte Industriegemeinde der DDR war. Und doch hat sich hier im vergangenen Jahr ein kleines Wunder ereignet. Eines, in dem ein zur Schließung vorgesehener Standort gegen seinen riesigen Konzern rebelliert – ein Leipziger David gegen einen globalen Goliath. Wie war das möglich? Derjenige, der am ehesten die Rolle des David ausfüllt, steht in diesem August in seinem Büro am höhenverstellbaren Schreibtisch und scheint immer wieder selbst erstaunt über das zu sein, was hinter ihm liegt. Michael Hellriegel, 51, ist gelernter Elektromonteur und Diplom-Ingenieur für Elektroenergieanlagen. Seit vielen Jahren arbeitet er bei Siemens in Leipzig. Von 1994 bis 2010 leitete er die Logistikabteilung des Standorts. Seither ►

MICHAEL HELLRIEGEL:

„Der Standort war schlecht geführt, aber wir hatten nie Zahlen.“



SIEMENS-STANDORT LEIPZIG, PRODUKTION VON NIEDER-SPANNUNGS-SCHALTANLAGEN: Jetzt muss der Betrieb beweisen, dass sich der Kampf gelohnt hat.



- ist er freigestellter Betriebsrat – und seit einem Jahr halten viele ihn für den Retter seines Betriebes.

SCHOCK MIT VORLAUFZEIT Hellriegel erzählt, wie schockiert er im Frühjahr 2013 war, als er und seine Betriebsrats-Kollegen von der Betriebsleitung darüber informiert wurden, dass Siemens seine Schaltanlagen künftig nicht mehr in Leipzig, sondern 2500 Kilometer entfernt in Portugal herstellen lassen wollte. „Davon wären 365 Arbeitsplätze und mehr als 500 Zulieferer betroffen gewesen. Hier sollten nur 90 Leute für Supportaufgaben bleiben.“ Die Begründung für die harte Entscheidung: Das Werk sei unrentabel und ineffizient. Wenn die Nachricht auch überraschend kam. Dass in Leipzig etwas nicht in Ordnung war, hatten Michael Hellriegel und seine Betriebsratskollegen schon länger geahnt. „Man muss das klar sagen: Der Standort war schlecht geführt“, sagt der Betriebsrat. Es gab Probleme zwischen der Führung und den Mitarbeitern. Die Organisation funktionierte nicht ordentlich; manchmal fehlte sogar Werkzeug. „Aber wir hatten nie Zahlen“, sagt Hellriegel. „Es hieß immer, das sei alles nicht darstellbar.“

In einer Betriebsversammlung im Dezember 2012, wenige Monate, bevor das Management das Aus verkündete, hatte sich der Unmut der Belegschaft Bahn gebrochen – unterstützt vom Betriebsrat. Der Betriebsleiter, so Hellriegel, habe die massive Kritik nicht verkraftet. „Der wurde dann nicht wieder gesehen“, sagt er, nach dessen weiterem Schicksal befragt. Stattdessen kam dann die Hiobsbotschaft, dass bald Schluss sein würde. Der Standort sei nun einmal nicht mehr wettbewerbsfähig, ließ eine Konzernsprecherin wissen, man schreibe hier in der Leipziger Südstraße seit Jahren rote Zahlen – „leider Gottes“. Dass vieles schief lief in ihrem Betrieb, bestritten auch die Betriebsräte nicht. Aber sich mit der Schließung abzufinden kam für sie nicht infrage. „Ich habe in den folgenden Monaten Aufgaben übernommen, von denen ich früher nicht geträumt habe“, erinnert sich Hellriegel. „Das hätte ich nicht unbedingt gebraucht. Es hat mich jede Menge Kraft gekostet.“

HILFE VON DER IG METALL Hellriegel und seine Kollegen schlossen sich mit der IG Metall zusammen und entwarfen eine Strategie. Schnell war klar: Wenn überhaupt, dann könnte die Schließung des Werks nur abgewendet werden, wenn es eine vernünftige Alternative gäbe. Gemein- ►

VERANSTALTUNGEN

Ein Stück Demokratie

Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2014 ist für den DGB ein wichtiger Baustein der Mitbestimmungsoffensive.

Was macht Mitbestimmung in der Praxis aus? Welches Engagement ist preiswürdig, welches nicht? In der Unterstützung der Arbeit der Jury des Deutschen Betriebsräte-Preises durfte ich ganz unterschiedliche Initiativen kennenlernen: Betriebsräte, die ihre Kraft und ihre Kreativität einsetzen, um den Stress und die Arbeitsbelastung ihrer Kollegen zu reduzieren. Betriebsräte, die die Herausforderungen des demografischen Wandels im Betrieb zusammen mit der Unternehmensleitung bewältigen, die erfolgreich ihren Standort sichern oder mit einem Fotoprojekt für gute Arbeit werben. In allen diesen Projekten geht es um etwas, was uns unverzichtbar sein muss: um die Demokratie am Arbeitsplatz.

„Wirtschaftsdemokratie, betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung und der Interessensausgleich der Sozialpartner sind ein kostbares Gut.“ So hat es Bundespräsident Joachim Gauck in seiner Rede auf dem DGB-Bundeskongress im Mai formuliert. Der DGB will dieses Gut bewahren und weiterentwickeln. Darum geht es in der Offensive Mitbestimmung, die unser Vorsitzender Reiner Hoffmann auf dem Bundeskongress angekündigt hat. Mitbestimmung macht aus Arbeitnehmern „Bürger im Betrieb“ – so steht es im mitbestimmungspolitischen Beschluss des Bundeskongresses.

Am 30. Oktober wird in Bonn der Deutsche Betriebsräte-Preis erneut vergeben werden. Doch nicht alle Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft genießen den Schutz und die Beteiligungsrechte, die ein Betriebsrat mit sich bringt. Immer noch gibt es mehr Beschäftigte, die ohne Betriebsrat auskommen müssen, als solche, die von ihm geschützt werden. Deren Zahl geht sogar zurück. Im vergangenen Jahrzehnt ist die Zahl der Beschäftigten, die in Unternehmen mit Betriebsrat arbeiten, in den alten Bundesländern von 48 auf 43 Prozent gesunken, in den neuen Bundesländern sogar von 40 auf 35 Prozent.

Mit der gewerkschaftlichen Offensive Mitbestimmung werden wir alles daransetzen, diesen Trend umzukehren. Dies kann uns nur gelingen, wenn wir ganz konkret zeigen, welche Erfolge und welche Vorteile die Mitbestimmung den Arbeitnehmern bieten kann. Das kann nur gelingen, wenn wir die alltägliche Arbeit der Betriebsräte honorieren, wenn wir zeigen, wie wichtig ihre Arbeit für die Zukunftsfähigkeit und die soziale und ökologische Verträglichkeit von Wirtschaftsunternehmen ist.



Hier hilft der Deutsche Betriebsräte-Preis, der von der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ initiiert wurde und jährlich in Kooperation mit dem DGB, den Einzelgewerkschaften

und der Hans-Böckler-Stiftung verliehen wird. Die Auszeichnungen in den Kategorien Gold, Silber und Bronze sowie die Sonderpreise werden von einer Jury vergeben, in der unter anderem der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann mitarbeitet. Ein Grußwort zur Preisverleihung wird die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, sprechen.

Die – im doppelten Sinne – „ausgezeichneten“ Projekte zeigen eindrucksvoll, was Mitbestimmung bewirken kann, und geben vielfältige Anregungen für gute Betriebsratsarbeit. Durch die Qualität der Projekte versprechen wir uns aber auch eine wachsende Resonanz in der Öffentlichkeit. Dem Preis kommt damit eine wichtige Funktion in der Offensive Mitbestimmung zu. Die Verleihung des Preises bildet den Abschluss des Deutschen Betriebsrätetages, der in diesem Jahr vom 28. bis 30. Oktober 2014 in Bonn stattfinden wird. Neben den Praxisberichten der Nominierten bietet dieses Forum auch Fachvorträge, Diskussionsrunden und eine Info-Messe zum Thema Mitbestimmung. Es gibt gute Gründe, live dabei zu sein!

Von **RAINALD THANNISCH**, Referatsleiter für Unternehmens- und Mitbestimmungspolitik sowie CSR beim DGB-Bundesvorstand

MEHR INFORMATIONEN



Homepage des Deutschen Betriebsräte-Preises:
www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/deutscher-betriebsraete-preis

DGB-Broschüre „Unsere Mitbestimmung – Betriebsräte, Gewerkschaften und das Erfolgsmodell Mitbestimmung“:
www.dgb.de/-/FbK

► sam mit einem Beratungsunternehmen und unter Einbeziehung der Belegschaft entwarfen sie ein Alternativkonzept, wie man künftig effizienter produzieren könne. Ein Novum in einem Konzern, der bislang Entscheidungen allenfalls verkündet und dann auch immer durchgezogen hatte. Viele der Leipziger Mitarbeiter konnten sich gar nicht vorstellen, dass es überhaupt noch möglich sei, die Schließung zu verhindern. „Aber ich denke, dass wir damit auch die Philosophie von Joe Kaeser aufgegriffen haben“, sagt Michael Hellriegel. Schließlich habe der Siemens-Chef selbst einmal gesagt, man könne nicht immer nur Standorte schließen, sondern müsse auch mal etwas in Ordnung bringen.

Das mag stimmen. Doch im Kampf um den Leipziger Siemens-Standort war letztlich der Druck, den der Betriebsrat und die Gewerkschaft aufbauten, entscheidend – nicht die Unternehmensphilosophie. Denn die Leipziger hatten ein Ass im Ärmel, das die Konzernführung nicht auf dem Zettel hatte: Einer der Partner des Werkes ist eine Behindertenwerkstatt. Nur wenige Meter von den Werkshallen, einen Steinwurf über die Straße entfernt, fertigen 24 Menschen mit Behinderungen Teile für die Schaltanlagen. Eine Schließung des Werks hätte auch für sie das Aus bedeutet – Nachrichten, die, so Hellriegel, erheblichen sozialen Druck entfaltet hätten und die den Siemens-Chefs nicht gefallen hätten.

MIT FACEBOOK UND LOKALZEITUNG Genauso wenig übrigens wie die massive Kampagne, die der Leipziger Betriebsrat über Facebook und lokale Medien im Frühjahr und Sommer zur Rettung des Betriebs startete. Immer wieder gab es Tipps von verschiedenen Seiten, erinnert sich Hellriegel. Er strahlt heute noch, wenn er erzählt, dass seine Betriebsratskollegen und er sich wenige Minuten vor einer Siemens-Presskonferenz im nobelsten Hotel der Stadt mit ihrem Banner „Wir lassen uns nicht abschalten“ aufgebaut hätten.

„Das hat der Veranstaltung dann doch eine andere Richtung als geplant gegeben.“ Plötzlich habe sich auch eine unbekannte Frau mit den Demonstranten solidarisiert: Eine Kundin aus Stuttgart, die gerade zur Abnahme einer Anlage da war und ganz empört darüber war, wie man mit den Arbeitern umsprang. „Sie hat sich im strömenden Regen zu den Arbeitern gesellt und schließlich wegen uns noch ihren Zug verpasst. Das war emotional sehr intensiv.“ Mit Plakaten, einem eher altmodischen

Medium, haben die Leipziger sehr gute Erfahrungen gemacht. Eins davon hängten sie an eine Mauer an der Grenze zum Betriebsgelände, von der keiner weiß, wem sie eigentlich gehört. Weil das Transparent nicht auf dem Siemens-Gelände hing, konnte keiner etwas dagegen unternehmen. „Das hat die Betriebsleitung jeden Tag an unsere Sicht der Dinge erinnert“, berichtet Hellriegel.

Solche Chuzpe und akribische Detailarbeit waren es wohl in der Summe, die schließlich den Ausschlag brachten: Im Juli schließlich fiel der Entschluss, dass das Werk weiterarbeiten würde. Mit einer leicht abgeschmolzenen Fertigung zwar und mit dem Verzicht der Mitarbeiter auf Weihnachts- und Urlaubsgeld. „Aber da gibt es im Ergänzungstarifvertrag die Vereinbarung, dass das zurückgezahlt wird, sobald bestimmte Margen erreicht werden. Und das sieht schon in diesem Jahr gut aus“, sagt Hellriegel. Inzwischen ist das Werk „Lead Factory“ für Niederspannungsanlagen bei Siemens und stellt die Steuerung für eine ganz neue Anlage zur Energiespeicherung her. Ein wenig ist dem Betriebsrat die Erschöpfung nach dem Kampf noch anzumerken. Aber auch die Erleichterung, dass es gelungen ist.

Das viele Lob, das er und seine Betriebsratskollegen seither von allen Seiten eingeheimst haben, ist Hellriegel indes nicht ganz geheuer. „Das ist so ein Hype, der mich fast stört“, sagt der Zwei-Meter-Mann, auf einmal ganz vorsichtig. Und dass ihm im letzten Jahr gar nicht klar gewesen sei, dass sein Konzern noch niemals zuvor eine Standortentscheidung zurückgenommen habe. „Wenn ich das gewusst hätte, hätte es mich vermutlich nicht stärker gemacht.“ Jetzt hat der Betriebsrat zusammen mit der Belegschaft noch ein weiteres Ziel. Der Betrieb muss beweisen, dass sich der Kampf gelohnt hat. Dass der gesamte Betriebsrat für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominiert wurde, das nimmt er bescheiden zur Kenntnis. „Wichtig ist nicht, wer am Ende in der Sonne steht“, sagt er. „Wichtig ist nur, dass sie scheint.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Infos zu den weiteren 13 für den Betriebsräte-Preis (am 30. Oktober in Bonn) nominierten Betriebsratsgremien unter www.betriebsraetetag.de



WERKVERTRAGS-ARBEITNEHMER (L.) IM GESPRÄCH MIT EINEM MITARBEITER
DES STAHLWERKS VON ARCELORMITTAL IN HAMBURG: Faire Arbeit für alle

Recherchen auf der Hütte

WERKVERTRÄGE Welche Hebel gibt es, um Werkvertragsarbeit fairer zu machen? Betriebsräte und Arbeitsdirektoren aus der Stahlindustrie arbeiten an kreativen Lösungen – dank Montanmitbestimmung und unterstützt von dem Stahltarifvertrag in NRW.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

Ein Schaubild sagt manchmal mehr als tausend Worte. Beim Stahlproduzenten ArcelorMittal Bremen GmbH machte der Betriebsrat dem Arbeitgeber mit einem eindrucksvollen Säulendiagramm deutlich: Mitarbeiter von Fremdfirmen arbeiten nicht selten bis zu zehn, teilweise sogar zwölf Stunden und mehr auf der Hütte in Bremen. Der Betriebsrat nahm das Werkstor ins Visier und wertete die täglich erfassten Ein- und Ausgangszeiten der Arbeiter detailliert aus. Die nackten Zahlen zeigten, dass Werkvertragsarbeiter die gesetzlichen Arbeitszeiten regelmäßig deutlich überschritten. Ein Skandal und eine Gefährdung für die Arbeits-

sicherheit aller Menschen im Werk, fanden die Betriebsräte, als sie die Ergebnisse 2012 auf einer Betriebsversammlung präsentierten.

„Nehmen wir den September 2012“, sagt Betriebsratsvorsitzender Klaus Hering und deutet auf die größte Säule des Schaubildes. „Da lag die Quote derjenigen Mitarbeiter der Fremdfirmen, die über zehn Stunden Arbeitszeit auf dem Papier hatten, bei 11,5 Prozent. Bei unserer Stammebelegschaft waren es gerade mal 0,4 Prozent.“ Der Arbeitgeber habe die Zahlen zunächst in Zweifel gezogen, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende. Doch die Fakten waren solide recherchiert. ►



BR-VORSITZENDER HERING HAT
DIE ARBEITSZEITEN DER WERK-
VERTRAGSFIRMEN BEI ARCELOR-
MITTAL BREMEN ERFASST.

INSTANDSETZUNG AUF DEM
THYSSENKRUPP-WERKSGELÄNDE
DUISBURG; VERTRAUENS-
KÖRPERLEITER WILFRIED
MÜLLER KOORDINIERT BEI TKSE
DEN FACHAUSSCHUSS EIGEN/
FREMD (R.): Krasse Bedingungen



► Was den Betriebsrat bewegte? Er wollte nicht tatenlos zusehen, wie die tariflich abgesicherten Stammarbeitsplätze durch zunehmendes Outsourcing an Fremdfirmen verdrängt werden. „Es heißt ja immer, dass die externen Firmen billiger arbeiten als wir“, erläutert Klaus Hering. „Wir wollten wissen, wie fair ein solcher Vergleich eigentlich ist.“ Und die Debatte um Werkverträge nahm damit noch mal Schub auf. Inzwischen steht eine Konzernbetriebs-

mungs-, sondern nur ein Einsichtsrecht bei Werkverträgen“, sagt Challier. Die Hamburger nutzen es für einen kritischen Blick darauf, ob hinter einem angeblichen Werkvertrag in Wahrheit verdeckte Leiharbeit steckt – was ein Unternehmen hohe Strafen kosten kann. „Sobald die Tätigkeit in die Produktlinie eingreift, wenn dort die Kollegen von Werkvertragsfirmen mit unseren Kollegen aus der Stammebelegschaft Hand in Hand arbeiten, dann ist das verdeckte Leiharbeit. Und die ist nicht erlaubt!“, sagt der gewählte Arbeitnehmervertreter.

Mittlerweile kontrolliert der Betriebsrat regelmäßig, ob die Arbeitszeiten bei den Werkvertragsfirmen überschritten werden und

„Wir wollen ein guter Arbeitgeber sein, das sollen auch unsere Partnerunternehmen wissen.“

THOMAS SCHLENZ, ARBEITSDIREKTOR THYSSENKRUPP STEEL EUROPE

vereinbarung kurz vor dem Abschluss, in der die ArcelorMittal Bremen GmbH (AMB) und ihre Tochterfirma in Bottrop verbindliche Verhaltens- und Sozialstandards für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen festlegen.

ÄRGER ÜBER FEHLENDE MITBESTIMMUNG Bei der ArcelorMittal-Konzerntochter in Hamburg fühlte sich der Betriebsrat zur Untätigkeit verdammt. „Mich hat geärgert, dass wir keine Chance hatten, bei Werkverträgen richtig mitzubestimmen“, sagt Betriebsratsvorsitzender Lars Challier. Alle Betriebsräte taten sich zusammen und recherchierten, wo genau Werkvertragsarbeit im Unternehmen angesiedelt ist. „Wir haben hinterfragt, was ein ‚normaler‘ Werkvertrag ist und welche Werkverträge gefährlich sind, weil sie in die Produktion eingreifen und Arbeitsplätze kosten könnten“, berichtet Challier.

Zweiter Schritt: Der Betriebsrat fordert im Wirtschaftsausschuss Einsicht in die Verträge. „Der Betriebsrat hat ja kein Mitbestim-

macht Begehungen, um die Arbeitssicherheit zu prüfen. Wenn ihm Verstöße auffallen, schlägt Lars Challier aber erst den kleinen Dienstweg ein. „Ich gehe rüber zum Vorarbeiter der Fremdfirma und sage: Passt mal auf, euer Kollege arbeitet hier schon zehn Tage am Stück, jetzt ist mal Schicht im Schacht.“ Wenn das nichts nutzt, beschwert der Betriebsratsvorsitzende sich offiziell bei der Personalabteilung des Hamburger Stahlkochers oder auch seinem Geschäftsführer. Durchaus mit Folgen: Eine Firma musste sich daraufhin schon von der Hütte verabschieden.

In Duisburg arbeiten Betriebsräte und Arbeitsdirektor gemeinsam an Regeln für faire Werkvertragsarbeit: Auf dem Werksgelände der ThyssenKrupp Steel Europe AG (TKSE) hat der Betriebsrat eigens einen fünfköpfigen Fachausschuss „Eigen/Fremd“ eingerichtet, um die Werkvertragsfirmen im Blick zu haben. Auch dort wird kritisch auf Arbeitszeiten und Arbeitssicherheit geschaut, und systematisch werden Informationen über die Fremdfirmen gesammelt. Der Aus-



schuss hinterfragt, ob Werkverträge missbräuchlich genutzt werden und erfährt vom Arbeitgeber regelmäßig, welche Fremdleistungen das Unternehmen aktuell einkauft.

DEN KONTAKT ZU DEN DIENSTLEISTERN AUFBAUEN Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter Wilfried Müller hat als Leiter des Ausschusses schon von krassen ausbeuterischen Bedingungen bei Fremdfirmen erfahren. „Manche Beschäftigte sind beschimpft, beleidigt, erpresst und genötigt worden, manche mussten bis zu 15 Stunden am Tag arbeiten“, erzählt er. „Um von solchen Missständen zu erfahren, müssen Bereichsbetriebsräte und vor allem Vertrauensleute den Kontakt zu den Firmen aufbauen.“ Der Betriebsrat beschwerte sich über so ein schwarzes Schaf auf der Hütte bei Arbeitsdirektor Thomas Schlenz. „Diese Firma gibt es bei uns nicht mehr“, sagt Müller zufrieden.

Unsaubere Arbeitsbedingungen bei Werkvertragsfirmen zu entdecken ist auch für Schlenz ein wichtiges Anliegen. „Wir wollen faire Arbeit für alle“, betont er. Schlenz sucht den engen Schulterschluss mit dem TKSE-Betriebsrat, um schnell von Missständen zu erfahren und sie rigoros abstellen zu können. „Wir haben die Entschlossenheit, eine Firma auch aus dem Werk zu verweisen“, sagt Schlenz. Thyssen-Krupp Steel hat einen Verhaltenskodex, der Verstöße gegen Recht und Gesetz – auch gegen das Betriebsverfassungsgesetz – nicht duldet. Zurzeit feilt Schlenz an einer neuen „Baustellenordnung“ und an einem Konzept für ein Nachunternehmermanagement, das interne Kriterien für die Bewertung von Fremdfirmen festlegt und dafür sorgen soll, dass die TKSE-Führungskräfte besser in der rechtlichen Bewertung von Werkverträgen geschult werden. „Wir wollen ein guter Arbeitgeber sein“, sagt Schlenz. „Das ist nach innen sowieso klar, aber auch unsere Partnerunternehmen sollen das wissen.“

Ein Weg, Missstände bei Fremdfirmen nachhaltig abzubauen, ist es, den Mitarbeitern dabei zu helfen, eigene Mitbestimmungsstrukturen aufzubauen. So geschehen bei der Deutschen Edelstahlwerke GmbH (DEW) in Siegen. Als die Beschäftigten des Dienstleisters Horn & Co., der seit Jahrzehnten auf der DEW-Hütte tätig ist, erstmals mit Unterstützung der IG-Metall-Verwaltungsstelle einen Betriebsrat wählten, informierten der DEW-Betriebsratsvorsitzende Roland Schmidt und Vertrauenskörperleiter Jürgen Mockenhaupt auf einer Klausurtagung die Horn-&Co.-Betriebsräte intensiv über die nötigen ersten Schritten im neuen Amt und warben um die Mitgliedschaft in der IG Metall. „Wir haben einen Tarifvertrag mitgebracht und gesagt, so ist es bei uns, und so kann es auch bei euch werden“, sagt Mockenhaupt.

Als der Geschäftsführer von Horn & Co. die Betriebsratswahl wegen eines Formfehlers anfechten wollte, schaltete sich Roland Schmidt ein. „Ich habe ihm klargemacht, dass wir ein montanmitbestimmtes Unternehmen sind“, berichtet er. „Jemanden auf dem Betriebsgelände zu haben, der einen von der Belegschaft gewünschten Betriebsrat verhindert – das geht gar nicht!“ Die Worte des Betriebsratsvorsitzenden zeigten Wirkung: Der Geschäftsführer zog die Klage zurück. ■

MEHR INFORMATIONEN



Hans-Böckler-Stiftung/IG Metall, Zweigbüro Düsseldorf (Hrsg.): **WERKVERTRAGSARBEIT FAIR GESTALTEN**. Mit Tipps zur guten Praxis für Betriebsräte und Arbeitsdirektoren. 2014. 55 Seiten. Die Broschüre erhalten Sie kostenlos unter der Bestellnummer 30433 bei Setzkasten, E-Mail: mail@setzkasten oder als PDF unter: www.boeckler.de/pdf/p_mbf_Werkvertragsarbeit.pdf



Eine bessere Gesellschaft möglich machen

STUDIEN Wohin soll es gehen mit den Gewerkschaften?, fragen Industriesoziologen. Ihre Antwort: Jüngste Erfolge liegen auffallend oft jenseits der traditionellen Tarifpolitik, unterlegt von einer kollektiven Idee, die den Gewerkschaften „moral power“ verleiht.

Von **GUNNAR HINCK**, Journalist in Berlin

Illustration: **ROY LICHTENSTEIN**, Sonnenaufgang, 1965

Die wichtigste Botschaft vorab: Gewerkschaftsforscher wie Richard Hyman, Peter Birke und Kollegen halten das Organizing für das richtige und vielversprechende Mittel für die europäischen Gewerkschaften, um aus der Defensive zu kommen. Das Organizing-Modell, das ursprünglich aus den USA stammt, bedeutet, dass Gewerkschaften gezielt die Unternehmen oder Branchen, in denen es „brennt“, in den Blick nehmen und gemeinsam mit den Beschäftigten Kampagnen gegen konkrete Missstände und Konflikte initiieren. Die Belegschaft erfährt, dass man sich um sie kümmert und konkrete Verbesserungen durchgesetzt werden können – was im Idealfall in einer Welle von Gewerkschaftsbeitritten mündet. Organizing heißt somit, die Spielräume gewerkschaftlicher Arbeit zu erweitern.

Die (digital vernetzte) Öffentlichkeit scheint es zu honorieren, wenn eine Kampagne einen gesellschaftlichen Nerv trifft, professionell und langfristig angelegt ist und Betroffene intensiv einbindet. Öffentlichkeitswirksame Kampagnen der jüngsten Vergangenheit – etwa bei Amazon oder bei Burger King – haben, lässt sich anmerken, sicherlich auch damit zu tun, dass die Gesellschaft nach dem Ende des neoliberalen Großtrends (wieder) sensibilisiert ist für die Realitäten in prekären Arbeitswelten. „Sicher ist, dass eine stärker konfliktorientierte Politik in den vergangenen Jahren lokal zu einer größeren Attraktivität und Sichtbarkeit der Gewerkschaften beitragen konnte“, schreiben der WSI-Forscher Heiner Dribbusch und der Göttinger Soziologe Peter Birke in ihrer Studie – auch als Rat für die Zukunft. Damit ziehen sie ähnliche Schlüsse wie der renommierte britische Industriesoziologe Richard Hyman von der London School of Economics und seine Kolleginnen Magdalena Bernaciak vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) und Rebecca Gumbrell-McCormick von der Universität London. Kann



doch eine konfliktorientierte Gewerkschaftspolitik ein Mittel sein, um ebenjene gesellschaftliche Mission und damit die angemahnte „moral power“ zu verkörpern.

MANGELNDE VERANKERUNG Europas Gewerkschaften müssen sich mit zwei Hauptproblemen auseinandersetzen: zum einen mit dem – wenngleich teilweise inzwischen gestoppten – Mitgliederrückgang und zum anderen mit der mangelnden Verankerung unter prekär Beschäftigten und sozialen Minderheiten. „Gewerkschaften sind mit dem ähnlichen Dilemma konfrontiert, dass Arbeitnehmer, die kollektive Vertretung und Solidarität am nötigsten haben, am schwersten zu organisieren sind“, bringen Hyman und Kolleginnen die Schwierigkeit auf den Punkt. Ihre Studie zeigt, wie die europäischen Gewerkschaften auf unterschiedliche Weise, aber allesamt mit Maßnahmen reagieren, die dem Organizing entsprechen: Spanische und portugiesische Gewerkschaften haben eigene Fachbereiche geschaffen für junge Arbeitnehmer, Frauen und

Einwanderer, da diese überdurchschnittlich häufig prekär beschäftigt sind. In Italien haben die Gewerkschaftsverbände eigene Gewerkschaften für Leiharbeiter gegründet.

Es sei einfacher, atypisch Beschäftigte an eigens für sie gegründete Organisationen zu binden als an etablierte Gewerkschaften, analysieren die Autoren. In Großbritannien bieten die Gewerkschaften inzwischen Sprachkurse für Arbeitsmigranten aus den neuen EU-Staaten an und haben Personal eingestellt, das die Sprachen der Einwanderer spricht. Eine weitere Strategie ist, die innergewerkschaftliche Demokratie durch Mitgliederbefragungen und -abstimmungen zu verbessern. Ihre Webauftritte benutzen die meisten Gewerkschaften inzwischen nicht nur als Informationsplattform, sondern auch als Bindeglied zu Mitgliedern, die entweder als Freiberufler oder Leihar- ►

- beiter über keinen dauerhaften Arbeitsplatz verfügen oder aus zeitlichen Gründen nicht zu traditionellen Mitglieder-treffen erscheinen können.

FINANZKRISE HAUT REIN_ Die Folgen der Finanzkrise schätzen die Autoren für die europäischen Gewerkschaften (u.a. mit Ausnahme Deutschlands) als gravierend ein. In Griechenland und Portugal, aber auch in Ostmitteleuropa hat die Bedeutung der Tarifbindung teils drastisch abgenommen, außerdem hat sich das Lohnniveau merklich nach unten bewegt. Daneben hat die Krise, so die Autoren, aber auch Widersprüche gewerkschaftlicher Politik zutage gefördert: So gehörte es einerseits zum gewerkschaftlichen Grundkonsens, dass man nicht zu einem „business as usual“ zurückkehren dürfe und die Rahmenbedingungen des Finanzkapitalismus grundsätzlich reformiert werden müssten. Andererseits ging es ihnen verständlicherweise zunächst um Standortrettungen und den Erhalt von Arbeitsplätzen – was das erste Ziel in den Hintergrund treten ließ.

Zum anderen hätten die internationalen Gewerkschaftsverbände zwar nach der Krise „beeindruckende Analysen und fortschrittliche Forderungen“ aufgestellt, in der gewerkschaftlichen Praxis sei es jedoch eher um

gewöhnliche Standortkonkurrenz gegangen – zwischen den Nationen und selbst innerhalb der Länder. Dies, so warnen die Autoren, verstärkte den Standortwettbewerb über möglichst niedrige Löhne. In der Tat sind gesamt-europäische gewerkschaftliche Strategien, die auf eine grenzüberschreitende Solidarität abzielen und sich gegen Versuche wirksam wehren, die nationalen Arbeitnehmerschaften gegeneinander auszuspielen, bislang wenig entwickelt: Die westeuropäischen Gewerkschaften beklagen den Wegfall der Arbeitsplätze, während ihre Kollegen in den neuen EU-Ländern die zweiseitige Tatsache hinnehmen, dass sie die neuen Arbeitsplätze aufgrund ihres niedrigeren Lohnniveaus gewonnen haben.

Die ostmitteleuropäischen Gewerkschaften, die unter einer geringen Mitgliederdichte und mangelnden „öffentlichen Legitimität“ (Hyman et al.) leiden, sind mit historisch bedingten Nachteilen konfrontiert. Die Gewerkschaften, die einst mit den kommunistischen Staatsparteien verbunden waren, tragen bis heute den Makel der Vergangenheit. Bis 2008 hatten sie zwei Drittel ihrer Mitglieder verloren. Die neu gegründeten Gewerkschaften wurden wiederum weniger als Streiter für soziale Rechte, sondern als Mitverantwortliche des schmerzhaften Strukturwandels seit 1990 wahrgenommen.

Allerdings finden sich beträchtliche Unterschiede: In Slowenien sind die Gewerkschaften sowohl in Bezug auf die Tarifbindung als auch auf die Mitgliederdichte relativ stark; am schwächsten sind die Gewerkschaften in den baltischen Ländern. Warum aber ausgerechnet in Rumänien immerhin 33 Prozent der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder sind (Slowenien: 26 Prozent, beide Zahlen für 2010), erläutert die Studie nicht näher.

LITERATUR

Zwei Studien zum Potenzial der Gewerkschaften



Der Industrial-Relations-Forscher Richard Hyman von der London School of Economics nimmt zusammen mit Magdalena Bernaciak vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut in Brüssel (EGI)

und Rebecca Gumbrell-McCormick von der Universität London die Gewerkschaften in Europa insgesamt in den Blick.

Magdalena Bernaciak/Rebecca Gumbrell-McCormick/Richard Hyman: **TRADE UNIONS IN EUROPE**. Innovative Responses to Hard Times. April 2014, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10688.pdf>

Mit der Situation der DGB-Gewerkschaften insbesondere nach der Finanz- und Wirtschaftskrise befassen sich Heiner Dribbusch vom WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und Peter Birke, Soziologe an der Universität Göttingen.

Heiner Dribbusch/Peter Birke: **DIE DGB-GEWERKSCHAFTEN SEIT DER KRISE**. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien. April 2014, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10716-05052014.pdf>

ANLASS ZU HOFFNUNG _ Allerdings gibt es in Ostmitteleuropa Anlass für Hoffnung. Gerade wegen ihrer institutionellen Schwäche nutzen die Gewerkschaften vermehrt öffentliche Kampagnen (auf der Straße und über die verschiedenen medialen Kanäle), um aus der Defensive zu gelangen. Ihre Proteste gegen die Austeritätspolitik haben, so die Autoren, geholfen, die Skepsis der Arbeitnehmer gegenüber den Gewerkschaften abzubauen.

Für die europäischen Gewerkschaften insgesamt hält die Studie im Wesentlichen zwei Wege für sinnvoll: erstens „innovative Verhandlungsstrategien“, wie zum Beispiel das Projekt „Gute Arbeit“ und die Kampagne „Kurswechsel für ein gutes Leben“ der IG Metall, sowie die Thematisierung der „Work-Life Balance“ etwa durch schwedische und österreichische Gewerkschaften oder etwa auch Tarifabschlüsse in Dänemark, die es den Beschäftigten überlassen, ob sie Tarifbestandteile als Lohn, als Rentenbeitrag oder als Extrapause verwerten möchten. Im Alltagsgeschäft gingen derartige Ideen leicht unter, in „harten Zeiten“ seien innovative Ansätze aber unabdingbar, um „effektive Organisationen und die Mobilisierungsfähigkeit wieder aufzubauen“, analysiert das Autorentrio.

Zweitens ist es aus ihrer Sicht notwendig, dass Gewerkschaften „moral power“ verkörpern. Der gewerkschaftliche Apparat mit seiner Organisationsroutine sei wichtig, um die Interessen der Mitglieder zu vertreten und professionelle Abläufe zu gewährleisten. Allerdings bedürfe es eines Gegengewichts innerhalb der Gewerkschaften, da Apparate zu einer gewissen Trägheit neigten, denn strategische Wandlungen bedrohen immer auch interne Machtverteilungen: „Sie [die Gewerkschaften, d. A.] sind keine bloßen Versicherungsunternehmen, und sie können nur überleben, wenn sie für eine gesellschaftliche Idee und eine gesellschaftliche Mission stehen.“ Nötig sei eine normative Vision, eine kollektive Identität – zur deren Bildung die Mittel des Organizing helfen können: „Eine ernsthafte Wendung zum Organizing heißt, die Ziele gewerkschaftlicher Arbeit, die Klientel, die man zu repräsentieren sucht, die Formen der Aktivitäten und die internen demokratischen Prozesse zu überdenken.“

Strategische Innovationen sollten nicht auf dem Reißbrett entstehen, sondern müssen zusammen mit den Mitgliedern entwickelt werden. Das größte Problem allerdings sei, so das ernüchternde Urteil der Autoren, dass viele Gewerkschaften den Glauben an ihre Fähigkeit verloren hätten, eine bessere Gesellschaft zu erreichen. Ihre Mahnung ist deutlich: „Nötig ist eine neue, einfallsreiche Gegenoffensive.“

Auch die DGB-Gewerkschaften erlitten seit 1990 bekanntlich starke Mitgliederverluste. Die Hauptursache liegt im Strukturwandel der Wirtschaft, wie Heiner Dribbusch und Peter Birke in ihrer Studie ausführen. Traditionelle Branchen mit hohem Organisationsgrad sind geschrumpft, während die Gewerkschaften in den neuen privaten Dienstleistungsbereichen einen schweren Stand haben. Geschwächt wurden die Gewerkschaften außerdem durch die Verschiebung der Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital. Die jahrelange, hohe Arbeitslosigkeit und die Tendenz zu Ausgliederungen und Produktionsverlagerungen ins Ausland boten den Unternehmen die Hebel, um ihre Ziele leichter durchzusetzen. Der zurückgegangene Grad an Tarifbindung

ist ein Zeichen dieses aus dem Lot geratenen Kräfteverhältnisses.

2008 markiert die Trendwende: Dass die Finanz- und Wirtschaftskrise die Rolle der deutschen Gewerkschaften wieder gestärkt hat, mag auf den ersten Blick erstaunen, weil Gewerkschaften in Zeiten von Rezession und hoher Staatsverschuldung in der Regel mit dem Druck zur Mäßigung und Lohnzurückhaltung konfrontiert sind. Der „Krisenkorporatismus“ mitsamt der Konjunkturpakete und der Kurzarbeitsregeln hat dafür gesorgt, dass die Ge-

„Die Gewerkschaften sind keine bloßen Versicherungsunternehmen, sie können nur überleben, wenn sie für eine gesellschaftliche Idee stehen.“

RICHARD HYMAN U.A.

werkschaften unter Arbeitnehmern Zustimmung gewonnen wie auch von Arbeitgebern und Regierung als „betriebliche und tarifpolitische Ordnungsmacht“, so Birke/Dribbusch, geschätzt wurden.

Bereits in den 90er Jahren hatten betriebliche Bündnisse für Arbeit, an denen Gewerkschaften wesentlich beteiligt waren (ein prominentes Beispiel ist die 1993 eingeführte Viertageweche bei VW), für den Erhalt der im europäischen Vergleich nach wie vor vorzeigbaren industriellen Substanz gesorgt. Die heutige gute wirtschaftliche Lage resultiert auch aus dieser vorausschauenden gewerkschaftlichen Beschäftigungspolitik. Auf diese spezifisch deutsche Vorgeschichte gehen die Studien nicht ein.

Auffallend ist, dass jüngste, spektakuläre Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit jenseits der traditionellen Tarifpolitik liegen und dem Organizing-Prinzip ähneln. Die IG Metall hat mit ihrer Leiharbeitskampagne „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ auf die Probleme der Leiharbeit aufmerksam gemacht und zur Verbesserung der Bedingungen beigetragen. Der Mindestlohn, der ab 2015 Gesetz sein wird, wurde ursprünglich von der NGG gefordert und ab 2006 auch von ver.di und dem DGB mittels groß angelegter Kampagnen. Das Mindestlohn-Beispiel zeigt zudem, dass es einer Organisation nicht schaden muss, wenn sie im Lauf der Jahre ihre Meinung ändert – die meisten Gewerkschaften standen einem Mindestlohn bekanntlich zunächst skeptisch gegenüber, weil sie die Tarifautonomie berührt sahen. ■

Jeder Trend ist umkehrbar

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG Die Bildungsarbeit gehört zum Kerngeschäft der Gewerkschaften. Jetzt sind neue Häuser zu besichtigen und neue Bildungsideen. Was hat der Turnaround gebracht?

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



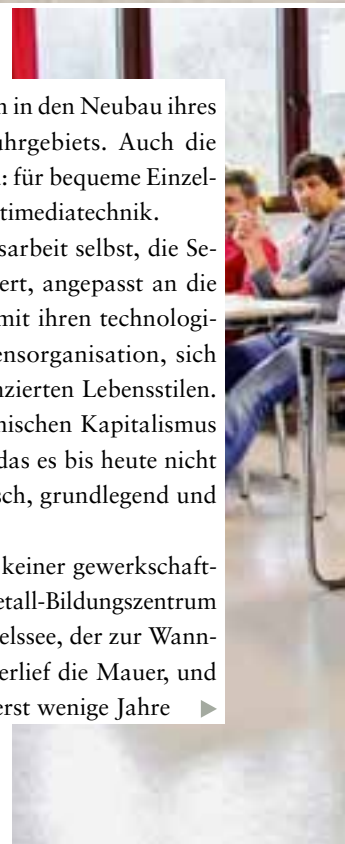
Gewerkschaftliche Bildungsstätten boomen wieder. Das sah Mitte der 90er noch ganz anders aus. Die Mitgliederkrise hatte viele Gewerkschaften und speziell den DGB dazu veranlasst, Häuser zu verkaufen. Zudem verloren sie ihr Monopol auf Betriebsrätebildung. Die Schulungen, die in der Regel vom Arbeitgeber bezahlt werden, wurden ein lukrativer Markt, auf dem sich zunehmend auch private Bildungsträger und große Anwaltskanzleien tummeln. Besonders hart traf es den DGB. Namhafte Bildungszentren wie Springe bei Hannover, Radebeul bei Dresden, Bad Kreuznach, Oberursel, Hamburg-Sasel und Starnberg wurden geschlossen – auch gegen den Protest vieler Mitglieder und Beschäftigter.

Nun sind die Häuser wieder voll. Das liegt sicher auch daran, dass gewerkschaftliche Bildungsstätten heute modern und komfortabel ausgestattet sind. 100 Millionen Euro hat die IG Metall in den letzten sechs Jahren in ihre

sieben Häuser investiert, allein 33 Millionen Euro flossen in den Neubau ihres Bildungszentrums in Sprockhövel am Rande des Ruhrgebiets. Auch die Schwestergewerkschaften nahmen viel Geld in die Hand: für bequeme Einzelzimmer, funktionale Seminarräume und High-End-Multimediatechnik.

Aber Infrastruktur ist nicht alles. Auch die Bildungsarbeit selbst, die Seminarinhalte, Methoden und Formate wurden verändert, angepasst an die Bedürfnisse der neuen Arbeitswelt. Einer Arbeitswelt mit ihren technologischen Umwälzungen, neuen Formen der Unternehmensorganisation, sich auflösenden traditionellen Arbeitermilieus und differenzierten Lebensstilen. Einfach war das nicht. Denn der Umbruch vom Rheinischen Kapitalismus der alten Bundesrepublik zu einem neuen Modell, für das es bis heute nicht mal einen allgemein akzeptierten Namen gibt, kam rasch, grundlegend und schmerzhaft.

Dass die 80er Jahre vorbei waren, hat man wohl in keiner gewerkschaftlichen Bildungsstätte unmittelbar erfahren als im IG-Metall-Bildungszentrum Berlin, gelegen auf einer malerischen Halbinsel am Pichelssee, der zur Wannseekette gehört. Gerade mal zwei Kilometer von hier verlief die Mauer, und als sie im November 1989 zusammenbrach, stand das erst wenige Jahre





**IG-METALL-BILDUNGS-
ZENTRUM IN SPROCK-
HÖVEL:** 33 Millionen
investiert

**BRANCHENSEMINAR
FÜR BETRIEBSRÄTE DER
WELLPAPPENINDUSTRIE
IM VER.DI-BILDUNGS-
ZENTRUM IN LAGE-
HÖRSTE:** „Da ruf ich
meinen Kollegen an.“

► zuvor errichtete Haus vor neuen, riesigen Herausforderungen, von denen niemand bis dato etwas geahnt hatte.

Was von der DDR-Industrie übrig blieb, wurde von der Treuhandanstalt abgewickelt oder für ein Taschengeld privatisiert. Hunderttausende machten die demoralisierenden Erfahrungen von Massenentlassungswellen und waren nach wenigen Jahren reif für das neue Dogma „Hauptsache Arbeit“. Es waren schwierige Zeiten für Gewerkschafter, und doch ging es weiter. Die wenigen, die es in den übrig gebliebenen Betrieben noch wagten, als Betriebsräte zu kandidieren, mussten geschult werden. „Die Kollegen waren schon sehr anders drauf als unser bisheriges Klientel“, sagt Dietmar Thien, der im IG-Me-

Betriebsrätebildung wird heute für die junge Solarbranche maßgeschneidert und in ein Organizing-Konzept eingebunden.

tall-Bildungszentrum Berlin als Bildungsreferent arbeitet. „Da sind Traditionen aufeinandergeprallt. Wenn die Westkollegen abends in der Kneipe angefangen haben, alte Arbeiterlieder zu singen, haben die Ostkollegen komisch geguckt.“

Schwerer wog, dass die Kollegen in den Ostbetrieben unter enormem Druck standen. „Wir haben hier Zwei-Wochen-Seminare angeboten, aber die Kollegen sind einfach nicht so lange aus dem Betrieb herausgekommen“, sagt Thien. Also wurden neue Formate entwickelt. Heute gibt es am Pichelssee alles, vom Zwei-Tages-Seminar über Wochenveranstaltungen. Referentinnen und Referenten des Bildungszentrums fahren aber auch in die Verwaltungsstellen und in Betriebe des Bezirks zu Inhouse-Schulungen.

BILDUNGSARBEIT ALS TEIL DES ORGANIZING_ Stärker zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Mitglieder wurden auch die Inhalte: Als Ostdeutschland zum „Solar Valley“ der deutschen Photovoltaikindustrie wurde, machte man sich hier in Pichelssee daran, ein Betriebsrätebildungskonzept für die junge Branche maßzuschneidern. Es war unmittelbar eingebunden in ein Organizing-Projekt für die Solarbetriebe der Region. Ähnlich agierte man in der Windkraftindustrie, für die sich die Bildungsstätte der Metalller inzwischen den Ruf eines überregionalen Kompetenzzentrums erworben hat. Dabei geht es auch um Mitgliederbindung. „Gemeinsam mit den Organizern und den Kollegen aus der Betriebspolitik haben wir versucht,

die Bildungsarbeit als Teil und Verstärkung des Erschließungsprozesses anzulegen“, sagt Bildungsstättenleiter Udo Schmode.

Wird die gewerkschaftliche Bildung also immer „betrieblicher“? Entwickelt sie sich zu einer Art Coaching für Betriebsräte plus Know-how-Vermittlung? Einerseits ja, aber nicht nur. Im IG-Metall-Bildungszentrum Berlin stehen auch gesellschaftspolitische und historische Seminare hoch im Kurs. Auch sie sind ausgebucht. Und die Nachfrage wächst weiter, obwohl man für sie Bildungsurlaub beantragen muss, was in vielen Betrieben weit schwieriger ist, als die Freistellung für ein Betriebsratsseminar zu bekommen.

In einem dieser „Vertrauensleuteseminare“, wie sie offiziell im Programm bezeichnet werden, geht es heute um die „Geschichte der Arbeiterbewegung und den Kampf um Demokratie“, etwa in der Weimarer Republik. „Was fällt euch dazu ein?“, fragt Referentin Chaja Boebel in die Runde. 25 Metalllerinnen und Metalller sitzen im Kreis. „In Krisen und Zeiten hoher Arbeitslosigkeit versucht der Arbeitgeber, sich das zurückzuholen, was er vorher an Zugeständnissen machen musste“, sagt Fikret, Vertrauensmann bei einem norddeutschen Maschinenbauer. Wenn dann die Teamerin den ADGB-Vorsitzenden Theodor Leipart zitiert, der auf dem Gewerkschaftskongress 1922 forderte, „solche undurchdachten Anträge“ wie den der Delegierten Clara Zetkin nach gleichem Lohn für Männer und Frauen in Zukunft gar nicht erst zuzulassen, hat jeder und jede etwas dazu zu sagen, und die Diskussion kennt kein Halten mehr.

Auch die historischen Seminare sehen heute anders aus. Endlose Textexergesen gehören der Vergangenheit an, auch weil „viele Leute nicht mehr die Übung des Lesens“ haben, sagt die Referentin. Stattdessen wird mit Stadterkundungen an historischen Orten gearbeitet: Reichstag, Karl-Liebknecht-Haus, Siedlungen des sozialen Wohnungsbaus der Weimarer Republik. „Entdeckendes Lernen“ nennen es die Teamer, und wo könnte man dies besser als in Berlin, einem Ort, an dem deutsche Geschichte geschrieben wurde wie an keinem anderen?

FERNAB DER METROPOLEN_ Im Teutoburger Wald liegt das Institut für Bildung, Medien und Kunst – eine von zehn Bildungsstätten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. 1954 bauten es die Mitglieder des grafischen Jugendvereins der örtlichen IG Druck und Papier auf – als Erholungs- und Schulungsheim in Lage-Hörste, einem Ort der vielen Gewerkschaftern ein Begriff ist.

Seitdem ist viel passiert. Die „DruPa“ ging 2001 in ver.di auf, ganze Berufsgruppen wie die kampfstarken Setzer sind verschwunden. Heute krempeln digitale Revolution und Internet die Medienlandschaft um, die Auflagen der Tageszeitungen sinken, und niemand weiß, welches Schicksal den Druckern winkt. Doch zwei Dinge sind geblieben: Hörste ist immer noch ein Zentrum der Reflexion und Strategiediskussion für die Beschäftigten der Druck-, Papier- und Verlagsbranche. Und es ist immer noch ein Ort, wo große gesellschaftspolitische Themen auf der Agenda stehen: „Einführung in die Kritik der politischen Ökonomie“, „Teufelstanz auf dem Finanzparkett“ heißen die Seminare oder „Gegenentwürfe: Rückeroberung der Kommunen durch die Bürger“.

Fotos: Boewe/Schulten



VER-DI-BILDUNGSZENTRUM IN LAGE-HÖRSTE IM TEUTOBURGER WALD, BETRIEBSRÄTE KARIN HOFFMANN UND HORST HEYN (O.), BILDUNGSSTÄTTEN-LEITER UDO SCHMODE, PICHELSEE (L.) UND JOSEF PEITZ, LAGE-HÖRSTE:
Ort für große Themen



Als das ver.di-Bildungszentrum die Veranstaltung zur Kritik der politischen Ökonomie beim nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium zur Zulassung als Weiterbildungsseminar nach § 37 (7) Betriebsverfassungsgesetz einreichte, legten die Unternehmerverbände Widerspruch ein. Begründung: Der Inhalt weise nicht die nötige Nähe zur Betriebsratsarbeit auf. „Wir haben uns dann pragmatisch entschieden, es in diesem Jahr nur als Bildungsurlaub anzubieten“, sagt Institutsleiter Josef Peitz schmunzelnd, „und das Interesse ist groß, das Seminar ist ausgebucht.“

Es ist ein sonniger Montagmorgen Ende Mai. Die Fichtenwälder rund ums ver.di-Bildungszentrum im Teutoburger Wald glänzen noch vom Frühtau, doch im großen Seminarraum wird konzentriert gearbeitet. Dicht gedrängt sitzen 46 Betriebsräte aus der Faltschachtelindustrie, die heute mit ihrem jährlichen Branchenseminar starten. Eine Woche lang werden sie über die Situation ihres Industriezweigs, Weltmarktpreise, Konzentrationsprozesse, Arbeitgeberstrategien, Betriebsvereinbarungen und Tarifpolitik diskutieren.

„Das ist unser Haus“, sagt Karin Hoffmann, Betriebsrätin bei einem Verpackungsproduzenten mit 240 Beschäftigten in Ulm, auf die Frage, warum sie Hörste jedem Tagungshotel vorzieht. Und: „Das Branchenseminar ist ein Muss. Hier lernst du immer was dazu, hier wird politisch diskutiert, hier gibt es ein anderes Bewusstsein.“ Am wichtigsten ist ihr dabei „der Austausch mit den Kollegen“. Und dieses Netzwerk bringt ganz praktische Vorteile, berichtet Horst Heyn, Betriebsrat bei Landerer in Neuenstadt. „Wenn mein Chef zu mir sagt, beim Mitbewerber Sowieso arbeiten sie jetzt sonntags, da müssen wir nachziehen, dann schau ich in mein Notizbuch und rufe den Kollegen dort

an.“ Auf die Art konnte schon manche allzu forsche Arbeitgeberbegehrlichkeit auf Normalmaß zurückgestutzt werden.

JUNGE LEUTE, DIE GEWERKSCHAFT ENTDECKEN Wie in anderen Branchen auch sind in der Druckindustrie Werkvertragsanbieter auf dem Vormarsch. „Das ist eine Reaktion auf die Regulierung der Leiharbeit“, sagt Tarifsekretär Siegfried Heim. Es ist aber auch ein Instrument der Tariffucht, die in der Druckindustrie seit Jahren unvermindert anhält. Mittlerweile sind die weißen Flecken größer als die regulierten Bereiche. Aber: „Kein Trend ist unumkehrbar“, sagt Heim, „und je mehr die Arbeitgeber den Bogen überspannen, desto heftiger wird es auf sie zurückschlagen.“ Die alte Avantgarde der IG Druck und Papier, die Setzer und Metteure, gibt es nicht mehr, die Drucker führen Rückzugsgefechte. Aber auf einmal tut sich etwas in der Papierverarbeitung, einer Branche, die man früher als Anhängsel der Druckindustrie ansah. „Da kommen junge Leute, Mitte 20, die plötzlich die Gewerkschaft entdecken. Aufstocker, die Rückgrat zeigen.“ Das sind die Kollegen, an die Peitz und sein Team mit der Reihe „Aktiv in ver.di“ heranwollen mit Organizing-Seminaren wie „Von eigener Wut zu gemeinsamen Taten – mit ►



Fotos: IG BCE; Dörte Apel; Bilderfilm; Boewe/Schulen



**SZENEN AUS DEM IG-BCE-BILDUNGSZENTRUM BAD MÜNDER: LEITERIN SABINE SÖPKE; SITZRUNDE;
KREATIVKÜCHE; BETRIEBSRÄTE-1-SEMINAR MIT SPRINGSEILÜBUNG UND TEAMER RAINER HAMPE (R.):**
„Da ist der Chef, dort die Belegschaft, wo steht ihr?“



- Organizing zum kollektiven Handeln“ oder „Anliegen und Probleme lösen – Kampagnen erfolgreich planen und organisieren“.

Das kann nur funktionieren, wenn das Haus von den Kolleginnen und Kollegen als „mentale Wohlfühlzone“ erlebt werde, meint Peitz, und dazu gehört auch das physische Wohlbefinden. Da ist in der Cafeteria die Espressomaschine ständig online, da liegen sieben Tageszeitungen aus, da laden Sauna und Schwimmbad (mit Gegenstromanlage) zum Relaxen. Zwar kann das vergleichsweise kleine Haus nicht mit dem 25-Meter-Becken der IG BCE in deren Bildungszentrum Bad Münster mithalten, auch die Auswahl beim Essen ist nicht so groß wie dort und in Berlin-Pichelssee. Doch überall wird großartig, abwechslungsreich und gesund gekocht. Immer wird mindestens ein vegetarisches Gericht angeboten, nach Absprache werden spezielle Wünsche berücksichtigt, etwa nach besonderen Diäten oder veganer Ernährung.

„WIR HABEN DAS RUDER HERUMGERISSEN“ – Die Zeiten, in denen mit großer Sorge über die wachsende Konkurrenz von kommerziellen Bildungsträgern wie WAF und ifb geredet wurde, sind vorbei. „Wir haben das Ruder herumgerissen“, sagt Ulrike Obermayr, die beim Vorstand der IG Metall den Bereich gewerkschaftliche Bildungsarbeit leitet. Investitionen und Neukonzeptionierungen haben angeschlagen. „In den beliebten Seminarwochen könnten wir im Moment sogar weitere Häuser belegen“, sagt Obermayr, „auch wenn natürlich noch viel zu tun bleibt.“ Ähnlich bei der IG BCE. „Gewerkschaftliche Bildungsveranstaltungen sind beliebter denn je“, sagt Markus Römer, der beim Hauptvorstand der IG BCE für Bildung und Wissenschaft zuständig ist. Er kann dabei auf eine repräsentative Umfrage verweisen: Danach nahmen in der Betriebsratsperiode von 2006 bis 2010 noch 6000 Betriebsräte an den Einführungsseminaren der IG BCE teil. In der darauffolgenden Wahlperiode waren es bereits 7000. Den Marktanteil seiner Gewerkschaft schätzt Römer in ihrem Organisationsbereich auf etwa 70 Prozent. Bei IG Metall und ver.di sind die Zahlen ähnlich. Rechnet man die gewerkschaftsnahen Anbieter wie Arbeit und Leben oder die Technologieberatungsstellen dazu, liegt der gewerkschaftliche Anteil sogar bei 80 Prozent. Tendenz steigend.

Für die IG BCE ist es enorm wichtig, die neu gewählten Betriebsräte zu erreichen, weil 40 Prozent nicht in der Gewerkschaft sind. Daran, dass sich das ändert, arbeitet Teamer Rainer Hampe in seinen Betriebsräte-1-Seminaren. Hampe, Schnauzbart, leicht graues Haar, steht an diesem Morgen Mitte Mai im Hörsaal 1 des Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrums der IG BCE in Bad Münster, knapp 35 Kilometer südwestlich von Hannover. Ein Springseil liegt in der Mitte des Seminarraumes. „An einem Ende ist der Chef, am anderen die Belegschaft, stellt euch da hin, wo ihr euch selber seht“, fordert Hampel die 20 frisch gewählten Betriebsräte auf.

Knapp die Hälfte der Neulinge stellt sich in die Mitte oder nahe ans „Arbeitgeberende“ des Seils. „Weil wir auch immer die Belange der Firma im Auge behalten müssen“, sagt ein Teilnehmer, und sein Kollege ergänzt: „Man kann nicht immer nur gegen die Geschäftsleitung sein.“ Von hinten kommt

Widerspruch: „Wenn wir in der Firma etwas wollen, müssen wir uns starkmachen. Ich bin voll auf der Seite der Arbeitnehmer.“

Die Betriebsräte kommen aus der Chemie- und Plastikindustrie, sie arbeiten als Gips- und Glasproduzenten. Einige wenige waren vorher schon gewerkschaftlich aktiv, die meisten haben jedoch das erste Mal mit der IG BCE zu tun. „Wer hat euch denn gewählt?“ oder „Wenn ihr schon zu Beginn nahe beim Arbeitgeber steht, wo seid ihr denn dann am Ende der Verhandlungen?“, mahnt Bildungsreferent Hampel. Frisch gewählte Betriebsräte wis-

Die Zeiten, in denen die Gewerkschaften mit großer Sorge auf die Konkurrenz privater Anbieter schauten, sind vorbei.

sen nicht sofort, wo sie stehen. Dieser Bewusstseinsprozess braucht Zeit, Erfahrung und Reflexion. Reflexion ist kollektives Nachdenken. Dafür benötigt man Raum. Und diesen Raum bieten gewerkschaftliche Bildungsstätten.

„Bei uns kommen Menschen für drei bis sieben Tage zusammen. Wir wollen Gewerkschaft als etwas Ganzheitliches erlebbar machen“, sagt Sabine Süpke, die das Bildungszentrum in Bad Münster leitet. Ganzheitlich heißt, Empowerment-Seminare für Frauen anzubieten oder Freizeitangebote, die das Körpergefühl stärken wie Qigong oder Wassergymnastik im hauseigenen 25-Meter-Schwimmbassin. Und leckeres, gesundes Essen. Offenbar hat Süpke Erfolg mit dem Konzept: Mit über 5000 Gästen im Jahr ist Bad Münster dauerhaft ausgebucht, sogar an den Wochenenden.

Ganzheitlich heißt für Süpke auch: Der gewerkschaftliche Anspruch von Solidarität ist mehr als eine TV-Botschaft zum 1. Mai. Er hat Vorbildfunktion. „Wenn wir für bessere Arbeitsbedingungen eintreten, müssen wir die auch vorleben.“ Von daher werden in Bad Münster alle 36 Beschäftigten des Wilhelm-Gefeller-Bildungszentrums nach dem IG-BCE-Tarifvertrag bezahlt – „inklusive der Küche und der Wäscherei“, wie Süpke betont, wobei die Gehaltsdifferenz mehrere Hundert Euro betragen kann. Dass hier kein krasses Lohngefälle zugelassen wird, auch das stärkt die Zusammengehörigkeit zwischen denen, die das Haus betreiben und den Besuchern. ■



Lasse Pütz leitet ein Referat für Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Lasse Pütz über die Geschlechterquote für Aufsichtsräte

„Es besteht die Gefahr, dass die Geschlechterquote als weiteres Argumente der Mitbestimmungsgegner missbraucht wird.“

Um es klar zu sagen: Das Vorhaben der Großen Koalition, mehr Geschlechtergerechtigkeit durch eine gesetzliche Quotenregelung zu schaffen, ist richtig und wichtig. Mehr Frauen in Führungspositionen – das haben weder freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen noch die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex gebracht. So ist nur folgerichtig, dass die Große Koalition sich der Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen, darunter auch die Aufsichtsräte, annimmt. In den Koalitionsverhandlungen wurde vereinbart, dass Aufsichtsratsgremien von „voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen“ ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen müssen.

Die Gewerkschaften sind sich ihrer Verantwortung bewusst, der DGB-Bundesvorstand hat sich in einem Positionspapier ausdrücklich für die gesetzliche Regelung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten ausgesprochen. Umso wichtiger ist ihm eine gelungene Ausgestaltung eines solchen Gesetzes.

Soweit bekannt, haben die jetzt vorliegenden Vorschläge der Ministerien auch Schwächen, die einer Diskussion bedürfen. So ist die im Koalitionsvertrag gemachte Einschränkung auf „voll mitbestimmte“ Unternehmen (mit 76er- und Montanmitbestimmung) bei gleichzeitiger Börsennotierung nicht nachvollziehbar. Aktuell würde die Frauenquote demnach gerade einmal für 101 Unternehmen gelten. Die Fokussierung auf „voll mitbestimmte“ Unternehmen ist insofern bedenklich, weil die Gefahr besteht, dass die Geschlechterquote als weiteres Argument der Mitbestimmungsgegner missbraucht wird. Diese Gefahr wird noch dadurch verstärkt, dass für

die Europäische Aktiengesellschaft (SE) keine verbindliche Quote gelten soll. Zukünftig könnte die SE sowohl zur Vermeidung der Mitbestimmung als auch zur Vermeidung der „Frauenquote“ genutzt werden.

Ein weiterer Kritikpunkt ist: Die bisher bekannten Quotierungsüberlegungen lassen den Umstand außer Acht, dass sich die Arbeitnehmervertreterinnen zum Großteil aus der Belegschaft rekrutieren, während die Anteilseignerseite aus einem viel größeren – weltweiten – Personalpool schöpfen kann, was zu einer Ungleichbehandlung führt. Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter können aufgrund gesetzlicher Vorschriften (außer bei den Gewerkschaftsvertretern) nur Beschäftigte des Unternehmens oder des Konzerns sein. In Branchen wie dem Handel oder in der Stahlindustrie kann das Verhältnis von Männern zu Frauen in der Belegschaft sehr unterschiedlich sein. Einer möglichen Ungleichbehandlung könnte der Gesetzgeber begegnen, wenn er das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen zu Männern in der Belegschaft bei den betrieblichen Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigen würde.

Besonders wichtig ist, dass die demokratische Legitimation der Arbeitnehmervertreter bestehen bleibt. Jede Quotenregelung führt auch dazu, dass sich der Wählerwille nicht immer eins zu eins abbildet. Daher ist Fingerspitzengefühl gefragt. Das Legitimationsband zwischen der Belegschaft, den Wählern und ihren Vertretern im Aufsichtsrat darf nicht durchtrennt werden.

Im Zuge des Gesetzgebungsprozesses sollte die Chance genutzt werden, an den genannten Punkten nachzubessern. Statt die Quote

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Karsten Schöne



Das Arbeitskosten-Team

Sie teilen sich am IMK eine Wissenschaftlerstelle und ein großes Projekt: Ulrike Stein, und Rudolf Zwiener, betrachten gemeinsam die Entwicklung der deutschen Arbeitskosten im europäischen Vergleich – wobei sie in den letzten Jahren so manches Fehltriteil aus der Wirtschaft widerlegen konnten. Daneben hat jeder der beiden „gelernten“ Makroökonominnen auch aktuell-brisante Projekte: So beschäftigt sich Rudolf Zwiener mit dem Abbau der sozialen Sicherung und warnt davor, „dass wir in die Altersarmut hineinlaufen“. Und Ulrike Stein analysiert entlang von SOEP-Daten auf welche speziellen Faktoren die steigende Einkommensungleichheit zurückzuführen ist. ■

IMK-REFERAT MODELLSIMULATION + WIRTSCHAFTSPOLITISCHE BERATUNG

Ulrike Stein, Telefon: 02 11/77 78-339, ulrike-stein@boeckler.de

Rudolf Zwiener, Telefon: 02 11/77 78-333, rudolf-zwiener@boeckler.de

für voll mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen vorzusehen, wäre die Einführung der Frauenquote etwa ab 2000 Arbeitnehmern plausibler – wenn man überhaupt eine Eingrenzung vornehmen will. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen, das nicht auf eine Mitbestimmungsform im Aufsichtsrat reduziert werden kann. Auch sollte für Unternehmen in der Rechtsform einer SE ebenso die Geschlechterquote gelten. Zwar kann den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat aufgrund des zurzeit geltenden europäischen Rechts dies nicht (verpflichtend) abverlangt werden. Für die Anteilseigner im Aufsichtsrat einer SE ist die Quote aber unproblematisch machbar.

Dass auf der Anteilseignerseite ein größerer „Nachholbedarf“ besteht als auf der Arbeitnehmerseite, zeigt einmal mehr die jüngste Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung. ■

MEHR INFORMATIONEN



Lasse Pütz/Marion Weckes:

Geschlechterquote.

<http://bit.ly/1ANA6ko>

Massive Verstöße

GLOBALISIERUNG Was tun, wenn deutsche Konzerne im Ausland Arbeitnehmerrechte verletzen? Wissenschaftler und Gewerkschafter sondieren auf einer Böckler-Tagung Gegenaktionen.

Es ist eine ungewöhnliche Szene für eine Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung: Ado Wilhelm, ver.di-Gewerkschafter und beim Bundesvorstand zuständig für Telekommunikation, betritt das Rednerpult. Anstatt einen Vortrag zu halten, fordert er die Anwesenden auf, eine Resolution zu verabschieden: „Für die Kollegen der Deutschen Telekom in Kroatien.“ Kurz zuvor haben kroatische Gewerkschafter von den laufenden Verhandlungen mit dem Bonner Konzern berichtet. 200 Kollegen sollten entlassen werden, die Löhne gekürzt. Die Telekom verlangt sogar die Einführung der Sechstageswoche.

„Es gibt regelmäßig Versuche, gewerkschaftliche Organisation zu verhindern“, so die kroatischen Gewerkschafter. „Ohne Hilfe aus Deutschland schaffen die Kollegen es nicht!“ Ob Telekom, DHL, VW oder BMW – zahlreiche Unternehmen, die sich hierzulande sozialpartnerschaftlich präsentieren und weitgehend auch so handeln, haben in den letzten Jahren mit teils massiven Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte im Ausland Schlagzeilen gemacht. Wenig diskutiert wurde bisher jedoch die Frage, was Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften hier in Deutschland tun können, um auf das Verhalten ihrer Arbeitgeber einzuwirken.

PROJEKTE ÜBER GRENZEN HINWEG Dieses Defizit wollte die Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, ver.di und der US-Dienstleistungsgewerkschaft CWA Anfang Juli mit der Konferenz „Mitbestimmung und Arbeitsstandards in transnationalen Unternehmen“ beheben. Neben Gewerkschaftern, Betriebsräten und Politikern aus Deutschland waren auch namhafte internationale Gewerkschafter wie Larry Cohen (CWA), Bob King (United Automobile Workers, UAW) und Christy Hoffman von der internationalen Dienstleistungsgewerkschaft UNI Global Union sowie zahlreiche Basisaktivisten aus Ländern wie Kroatien, Rumänien oder den USA nach Berlin gekommen.

Ein gelungenes Beispiel für eine länderübergreifende Zusammenarbeit gab Kornelia Dubbel, Betriebsrätin bei der Telekom, am Beispiel der Betriebspartnerschaften der von ver.di initiierten T-Mobile-USA-Kampagne „We Expect Better“. T-Mobile USA steht seit Jahren massiv in der Kritik, weil Arbeitnehmerrechte verletzt werden. Immer wieder gab es Berichte über Schikanen gegen Mitarbeiter. So sollen aktive Gewerkschafter in Kellergesprächen mit dem Management zum Austritt gedrängt worden sein. „Bevor sie aktiv werden, müssen die Kollegen mehr voneinander wissen“, erläuterte Dubbel. Diese Informationsarbeit würde die Kampagne leisten –

mithilfe von Telefonkonferenzen, Facebook-Gruppen oder gegenseitigen Belegschaftsbesuchen. Inzwischen gibt es etwa zehn Partnerschaften zwischen deutschen Telekom-Standorten und denen in den USA sowie erste gemeinsame Aktionen.

Larry Cohen, der bei der CWA für T-Mobile USA zuständig ist, bezeichnete das Unternehmen als „einen der fünf schlechtesten Arbeitgeber in den USA“. Cohen betonte die besondere Rolle von ver.di bei der Unterstützung der amerikanischen Telekom-Beschäftigten.

Skeptisch sahen die Teilnehmer die Chancen, mithilfe internationaler Rahmenabkommen wie den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen auf die Praktiken der Unternehmen einzuwirken. „Das Problem ist, dass es sich um Soll-Bestimmungen handelt, die von den Unternehmen selber überprüft werden“, kritisierte der Berliner Sozialwissenschaftler Michael Fichter. Zudem seien die Richtlinien zweideutig formuliert, weil sie immer auch die Möglichkeit böten, das jeweils schlechtere nationale Recht anzuwenden.

Dass internationale Regulierungen trotzdem ein Hilfsinstrument sein können, erläuterte Stephan Teuscher, der in der ver.di-Bundesverwaltung für die Postdienste zuständig ist, am Beispiel eines OECD-Mediationsverfahrens wegen Missständen bei DHL in der Türkei. Das türkische Management war hier gegen jegliche Organisationsversuche vorgegangen und hatte 22 aktive Gewerkschafter gefeuert. „Das Mediationsverfahren hat eine Lösung begünstigt, weil die internationalen Dachverbände UNI und ITF mit in die Diskussion gekommen waren.“ Dank des internationalen Drucks wurden nicht nur die Entlassenen wieder eingestellt. „DHL hat erstmals in einem offiziellen Dokument das Recht der Beschäftigten auf gewerkschaftliche Organisation anerkannt“, so Teuscher.

Die Möglichkeit, direkt über Aufsichtsräte Einfluss zu nehmen, etwa indem die Mitarbeitervertreter nur Investitionen in Ländern zustimmen, wo die Arbeitnehmerrechte geachtet werden, bewerteten die Teilnehmer als schwierig. „Im Zweifel gibt es das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden“, sagte Teuscher. „Unser Einfluss ist größer, wenn wir als Gewerkschaft stark sind und so das Management unter Druck setzen können.“

WACHSENDE KRITIK AN TTIP Ein weiterer Schwerpunkt der zweitägigen Konferenz waren die Verhandlungen über die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft (TTIP). Auch hier hatten die Veranstalter für einen Perspektivwechsel gesorgt. George Miller, der seit 1975 für die Demokraten im US-Abgeordnetenhaus sitzt,



Fotos: Michael Hughes

US-GEWERKSCHAFTER KING (L.O.), TELEKOM-BETRIEBSRÄTIN DUBBEL (L.U.), UNI-GEWERKSCHAFTERIN HOFFMAN MIT CWA-GEWERKSCHAFTER COHEN: Stark durch internationale Zusammenarbeit

sprach von „wachsender Kritik an TTIP in den USA“. In einer Anti-TTIP-Initiative machen aktuell 155 Demokraten gegen die Freihandelspläne ihres Parteifreundes Barack Obama mobil. Aber auch unter den Republikanern nähme der Widerstand zu, so Miller. Die Jobversprechen der US-Regierung bezeichnete er als „Lüge“ und verwies auf die negativen Folgen des 1994 eingeführten Freihandelsabkommens zwischen den USA, Mexiko und Kanada. Zudem warnte er davor, dass US-Standards, etwa bei der Finanzmarktregulierung, durch die EU „unterspült“ werden könnten.

Auf wenig beachtete Aspekte in der TTIP-Diskussion verwiesen Wolfgang Uellenberg-van Dawen, Bereichsleiter in der ver.di-Bundesverwaltung, und der Ex-DGB-Vorsitzende Michael Sommer. Uellenberg-van Dawen plädierte dafür, auch die Folgen für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor in den Fokus zu nehmen. Dienstleistungen machten inzwischen 25 bis 26 Prozent des Handelsvolumens zwischen den USA und Europa aus – mit steigender Tendenz. Bereits heute würden Aufträge für Ingenieure global ausgeschrieben. „Wenn aber in einem Land die Standards niedriger sind als in einem anderen, werden Lohngefälle zwangsläufig ausgenutzt“, warnte Uellenberg-van Dawen. Als einen „Aussperrwettbewerb gegen

Schwellen- und Entwicklungsländer“ bezeichnete dagegen Michael Sommer das Freihandelsabkommen. „Wenn sich zwei der drei größten Handelsblöcke der Welt zusammenschließen, kann das nur auf Kosten vom Rest der Welt geschehen.“ Deshalb sei „kein Abkommen besser als dieses“, so Sommer, der allerdings betonte, dass es sich bei dieser Einschätzung um seine private Meinung handele. ■

Von **JOHANNES SCHULTEN**, Journalist in Berlin

NACHTRAG

Kurz nach der Konferenz wandte sich ver.di-Sekretär Ado Wilhelm per E-Mail an die Teilnehmer: Die Kollegen aus Kroatien, hieß es darin, hätten ihm mitgeteilt: „Die schlimmsten geplanten negativen Veränderungen konnten abgewehrt werden.“

MEHR INFORMATIONEN



Kampagne „We Expect Better“: www.weexpectbetter.org
Gewerkschaftsdachverband UNI Global Union:
www.uniglobalunion.org/de



**TTIP-KRITIKER
SCHERRER (L.),
ARBEITSGRUPPE:**
„Kein Gewinn für
alle“



Fotos: Kettelför

Klare Forderungen der Gewerkschaften

FREIHADEL Die Kritik an TTIP ist massiv. Dies gilt besonders für das Investitionsschutz-Kapitel. Der Bochumer Workshop 2014 lotete Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften aus.

Zwei kontroverse Referate bildeten den Auftakt des Bochumer Workshops, der einmal jährlich von der Hans-Böckler-Stiftung zusammen mit den Industriegewerkschaften IG Metall und IG BCE organisiert wird. Die diesjährige Veranstaltung war ganz dem geplanten Freihandels- und Investitionsabkommen TTIP gewidmet. Christoph Scherrer, Professor für Globalisierung und Politik an der Universität Kassel und TTIP-Kritiker, erklärte, das Abkommen sei kein Gewinn für alle. Die Liberalisierung und eine verstärkte Arbeitsteilung brächten Anpassungskosten mit sich, die gerne unterschlagen würden: „Allein die höherqualifizierten Arbeitsplätze profitieren vom Freihandel. Die niedrigqualifizierten Arbeitskräfte geraten weiter unter Druck.“

Den Kontrapunkt setzte Lutz Güllner, stellvertretender Referatsleiter der Abteilung Information, Kommunikation und Zivilgesellschaft bei der Generaldirektion Handel der Europäischen Kommission. Als Protagonist der Verhandlungen verteidigte er den Nutzen des Abkommens. Mit TTIP böte sich die Chance, bestehende Regeln zu reformieren und das neue System zum Standard zu machen, auch mit anderen Partnern: „Wenn wir mit den USA keinen Investitionsschutz vereinbaren sollten, wird es sehr schwierig werden, mit anderen Partnern über so einen Mechanismus zu sprechen.“

Fachwissen zu bereits existierenden internationalen Investitionsabkommen, wie sie Deutschland bereits mit vielen Ländern der Welt abgeschlossen hat, trug Karsten Nowrot aus Hamburg bei. Ursprünglich sollten sie Unternehmen vor Enteignungen oder übermäßig hohen Steuern schützen. Doch Nowrot, Professor für öffent-

liches Wirtschaftsrecht, stellte aktuelle Streitbeilegungsverfahren vor, die zeigen, dass es dabei zunehmend auch um arbeitsrechtliche Auslöser und Angriffe von Unternehmen und Investoren auf staatliche Lohnfestsetzungen oder andere vom Gesetzgeber vorangetriebene Standards geht – ein Alarmsignal für alle Gewerkschafter.

Die rund 40 Teilnehmer des Workshops – Gewerkschaftsfunktionäre, Betriebsräte und Betriebsratsreferenten – hatten ausreichend Zeit, eigene Positionen zu diskutieren und sich über anstehende Aufgaben zu verständigen – noch vor Ende der Einreichungsfrist für die Onlinekonsultation zum umstrittenen Investitionsschutz-Kapitel, die Mitte Juli ablief. Diese hatte die EU-Kommission nach öffentlichem Druck auch seitens der Gewerkschaften eingerichtet. Die Teilnehmer des Workshops forderten die internationale Sicherung von Arbeitnehmerrechten, Arbeits- und Umweltschutzstandards und öffentlicher Daseinsvorsorge ein – auch mit Blick auf das Freihandelsabkommen CETA zwischen der EU und Kanada, das kurz vor dem Abschluss steht.

Johannes Läpple, Referent des Vorsitzenden des Handelsausschusses im Europaparlament, Bernd Lange (SPD), ermutigte sie, verstärkt mit ihren Anliegen an die politischen Entscheidungsträger heranzutreten: die nationalen Regierungen im EU-Rat und das Europäische Parlament. Denn ohne deren Zustimmung werden weder CETA noch ein mögliches TTIP in Kraft treten können. Der DGB fordert mittlerweile, die Verhandlungen zu TTIP auszusetzen. Ein eigenes Investitionsschutzkapitel lehnt er für TTIP und CETA gleichermaßen ab. Für die Beziehungen zwischen Rechtsstaaten hält er solche Vereinbarungen für unnötig. ■

Von **SUSANNE KETTELFÖR**, Journalistin in Berlin

MEHR INFORMATIONEN



Themensite des DGB zu TTIP: www.dgb.de/-/7jo

TIPPS & TERMINE

BETRIEBSRÄTE-LAUFBAHNEN

In einem Wissenschaft-Praxis-Dialog wollen Betriebsräte und Forscher Perspektiven individueller Karriereplanungen ausloten und über Nachwuchsförderung sprechen.

**VERANSTALTUNG VOM
15. BIS 16. SEPTEMBER
IN DÜSSELDORF**

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

WANDEL DER ERWERBSARBEIT

Hans-Böckler-Stiftung und Universität Duisburg-Essen laden das Forschungsnetzwerk „Personal, Arbeit, Organisation“ ein, über soziale und ökonomische Aspekte des Erwerbsarbeitswandels zu diskutieren.

**FACHTAGUNG VOM
18. BIS 19. SEPTEMBER
IN FLENSBURG**

Europa-Universität Flensburg
Alexander Martin
Telefon: 04 61/8 05 25 45
alexander.martin@uni-flensburg.de

EUROPE AT A CROSSROADS

Der Europäische Gewerkschaftsbund und sein Gewerkschaftsinstitut laden zu einer internationalen Konferenz über mögliche Wege zu guter Arbeit und Prosperität. Das Magazin Mitbestimmung ist Medienpartner.

**VERANSTALTUNG VOM
24. BIS 26. SEPTEMBER
IN BRÜSSEL**

Informationen und Anmeldung:
www.etui.org/Events/Europe-at-a-crossroads.-Which-way-to-quality-jobs-and-prosperity

WEGE WISSENSCHAFTLICHER QUALIFIZIERUNG

Es werden Ergebnisse eines Böckler-Forschungsprojektes vorgestellt, das die Problemlagen im universitären Qualifizierungs- und Beschäftigungssystem zwischen Promotion und Professur untersucht hat.

**TAGUNG VOM
29. BIS 30. SEPTEMBER
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Eva Jacobs
Telefon: 02 11/77 78-118
eva-jacobs@boeckler.de

MITBESTIMMUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Im Blickpunkt der Fachtagung stehen das Personalvertretungsrecht und Themen rund um die Personalratsarbeit. Gastgeber sind die Hans-Böckler-Stiftung und die Redaktion der Zeitschrift „Der Personalrat“.

**VERANSTALTUNG
VOM 30. SEPTEMBER
BIS 1. OKTOBER
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Stephanie Telaar
Telefon: 02 11/77 78-633
stephanie-telaar@boeckler.de

REFORMEN FÜR BETRIEBSRATSWAHLEN?

Auf dem Programm stehen die Analyse der Betriebsratswahlen 2014, ein Vergleich mit holländischen Erfahrungen und mögliche gewerkschaftliche Reformkonzepte.

**TAGUNG
AM 21. OKTOBER
IN DÜSSELDORF**

Hans-Böckler-Stiftung
Eva Jacobs
Telefon: 02 11/77 78-118
eva-jacobs@boeckler.de



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

Journalistische Sommerschule



Foto: Nadine Raupach

Hamburg, Anfang September: 15 Medienwissenschafts-Studis und angehende Journalisten starten in ein dichtes Lern- und Besuchsprogramm.

Die journalistische Sommerschule der Studienförderung eröffnet in diesem Jahr Zugänge zum Wissenschafts- und Fachjournalismus. In einer Textwerkstatt werden die 15 Stipendiaten mit Lunchpaketen versorgt und auf eine Recherche losgeschickt. Ein Fotograf berichtet von seiner Arbeit für Wissensmagazine, ein Medienwissenschaftler erklärt die veränderte Rolle des Wissenschaftsjournalismus. Highlights dieser Woche waren in der Medienstadt Hamburg Gespräche

mit Redakteuren der NDR-Fernsehstudios und Besuche bei „GEO“ und „Stern“. Vorbereitet haben das Programm der Journalist Martin Kaluza (4.v.r.) – er ist auch Sprecher des Stipendiaten-Netzwerks Medien – und Silke Tönsjost (2. Reihe, Mitte), die in der Hans-Böckler-Stiftung die Altstipendiatenarbeit leitet. „Das ist kein Schnupperkurs, sondern intensive Berufsvorbereitung“, unterstreicht Tönsjost die Intentionen der Studienförderung. ■

Onlineportal für Forschungsreihe

Die Buchreihe „Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung“, die beim Berliner Verlag edition sigma erscheint und die attraktivsten Ergebnisse aus der Forschungsförderung publiziert, wird jetzt erstmals über ein neu entwickeltes Onlineportal erschlossen, über das Bestellungen direkt abgewickelt werden können. Jüngere Veröffentlichungen sind dort auch als E-Book zu erwerben. „Der E-Book-Markt

wächst rasant. Da wollen wir mit dabei sein und dem Leser die freie Wahl des Vertriebswegs und seiner Lesegewohnheiten anbieten“, erklärt Gunther Begenau, Leiter des Referates Publikationen. In der Reihe „Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung“, die 1997 begründet wurde, sind bereits mehr als 160 Bände erschienen. ■

http://boeckler.de/index_reihe-forschung.htm

Neues Graduiertenkolleg an der Uni Kassel

Die Universität Kassel hat mit finanzieller Hilfe der Hans-Böckler-Stiftung ein neues Graduiertenkolleg mit dem Namen „Wohlfahrtsstaat und Interessenorganisationen“ eingerichtet, das acht Stipendiaten die Möglichkeit zur Promotion bietet. Angesiedelt ist das Kolleg bei Wolfgang Schroeder am Lehrstuhl für das politische System der Bundesrepublik Deutschland.

Im Zentrum stehen die neuen Risiken im modernen Wohlfahrtsstaat: Inwieweit werden Einwanderer, Alleinerziehende oder Geringsqualifizierte durch starke Kollektivorganisationen vertreten und haben Chancen, aufgenommen zu werden? Den Festvortrag zum Auftakt des Graduiertenkollegs hielt Friedbert Rüb, Professor für

politische Soziologie und Sozialpolitik an der Humboldt-Universität, zum Thema „Wem gehört der Wohlfahrtsstaat? Das Soziale im Konflikt partikularer Interessen“. Darin thematisierte er die Veränderungen im Verhältnis zwischen dem modernen deutschen Wohlfahrtsstaat und den Interessengruppen.

Über dieses Thema diskutierten in einer Podiumsrunde im Anschluss Barbara Heuerding von der Diakonie Hessen, Eckehard Linnemann von der Gewerkschaft IG BCE sowie Joachim Rock vom Paritätischen Wohlfahrtsverband als Vertreter der Interessengruppen mit Malte Ristau-Winkler vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Felix Welti von der Universität Kassel. ■

Referat wieder komplett

Seit im Juli Altstipendiat Markus Schupp seinen neuen Job bei der Hans-Böckler-Stiftung angefangen hat, ist das Referat G, das sich um die Fachrichtungen Sozialwesen/Pädagogik, Wirtschaftsingenieurwesen und um den zweiten Bildungsweg kümmert, wieder komplett besetzt. Seine Kollegin Susann Grieger leitet schon seit Januar das Referat. Ab jetzt teilen sich die beiden den Job, unterstützt von ihrer Mitarbeiterin Katja Stöhr. Denn Schupp, der zuvor in der offenen Seniorenarbeit für schwule ältere Männer in Köln tätig war, promoviert noch nebenbei, und Susann Grieger, ebenfalls Altstipendiatin, ist mit ihrer halben Stelle sehr glücklich, da sie gerne mehrere Standbeine hat und freiberuflich Schulungen zu Gender-Themen, Diversity oder zur Teamentwicklung anbietet. Die beiden Referenten haben sich die Arbeitsbereiche

aufgeteilt – jeder hat seine eigenen Stipendiaten und regionalen Stipendiatengruppen. Wenn es um Seminar- oder Reiseplanungen geht, arbeiten die beiden, die in einem gemeinsamen Büro sitzen, eng zusammen. ■

Markus Schupp und
Susann Grieger

Arbeit ausgezeichnet

Tobias Ebert, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung und derzeit Werkstudent bei Bosch in Bamberg, ist für seine Diplomarbeit im Fach Maschinenbau von der IHK Coburg ausgezeichnet worden. Seine Arbeit

befasst sich mit dem Problem, wie kleine Einzelteile, die als Schüttgut vorliegen, an Produktionsanlagen herangeführt werden. Um Teile wie Schrauben, Ringe oder auch komplexere Kleinteile richtig zu positionieren, werden als Hilfsmittel sogenannte „Fördertöpfe“ (Vibrationswendelförderer) verwendet. Diese werden meist aufwendig in handwerklicher Einzelarbeit hergestellt. „Man braucht fast ein künstlerisches Talent, um diese Teile herzustellen“, erklärt Ebert. In seiner Arbeit an der Hochschule Coburg entwickelte er ein modulares System, mit dem die komplexen Sortieraufgaben in Teilaufgaben zerlegt werden, so dass Fördertöpfe mit einem produktneutralen Grundkörper und speziellen Einsätzen wirtschaftlicher hergestellt werden können. Ebert ist Mitglied im Ortsjugendausschuss der IG Metall Bamberg und in der Task Force Junge Ingenieure der IG Metall. ■



Tobias Ebert

Foto: Franziska Schäfer



Nur selten hat Bärbel Mauch eine Kundgebung zum 1. Mai verpasst. Zum Beispiel wegen einer Theaterprobe, die ihr wichtiger war. „Ich bin ein echtes Arbeiterkind“, sagt sie. Die Erinnerungen an ihre Kindheit sind einschlägig. Da ist ihr Vater, Betriebsrat und Vertrauensmann in einer Maschinenfabrik, der sie und die Geschwister zu Veranstaltungen der Gewerkschaft mitnimmt oder den Koffer packt, um für ein paar Tage eine Bildungsstätte der IG Metall zu besuchen. „Mit so was bin ich groß geworden“, sagt Mauch, „ich habe von Kind an mitbekommen, dass man sich politisch engagiert.“ Dass sie jetzt beim DGB arbeitet,

Regale, in denen sich Flyer von Veranstaltungen und Aktionen stapeln. Und ein kleiner Tisch, an dem sich die Gewerkschaftssekretärin mit Kollegen zusammensetzt. Das Thema, das sie besonders umtreibt, sind die Minijobs. Diese steuer- und abgabenrechtliche Privilegierung, die einst Hausfrauen einen unkomplizierten Nebenjob ermöglichen sollte, hat längst ihre Schattenseiten offenbart. „Sie fördern prekäre Arbeitsmodelle und eine traditionelle Arbeitsteilung, bei der der Ehemann der Hauptverdiener ist.“

Mauchs Haltung zu den Minijobs ist klar: Sie fordert eine Versicherungspflicht ab dem ersten Euro. Sonst rät sie eher vom Job ab. Das ist nicht immer leicht. „Viele Frauen sehen im Minijob erst einmal eine gute Möglichkeit, ein paar Stunden zu arbeiten, zum Beispiel nach einer Kinderpause“, sagt sie. „Ich sehe mich aber in der Pflicht, sie auf die Gefahren hinzuweisen.“ Viele Frauen möchten später einmal wieder länger arbeiten. Aber das funktioniert dann oft nicht. Besser als Minijobs zu fördern, sei es doch, sich für vernünftige Schwangerschafts- und Elternzeitregeln einzusetzen: „Hier haben wir bei den Unternehmen noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.“ Die DGB-Frau wirbt dafür, dass Frauen in Elternzeit durch Paten über die Entwicklung am Arbeitsplatz auf dem Laufenden gehalten werden; auch Führungspositionen in Teilzeit – vielerorts noch ein Tabu – hält sie für machbar: „Eine Doppelspitze wird ja oft als unmöglich angesehen, dabei gibt es auch Beispiele, wo so etwas wunderbar funktioniert.“

In Arbeitsgruppen, in denen die Gewerkschafterin gemeinsam mit Vertretern des Ministeriums, des Arbeitgeberverbandes und der Agentur für Arbeit sitzt, setzt sie sich immer wieder dafür ein, Vorurteile abzubauen und Ungleichheit zu beseitigen. Sie hat gelernt, dass solche Gremienarbeit wichtig ist. Doch zuweilen kann sie auch ziemlich bürokratisch sein. „Es reicht nicht eine Vorschrift oder das Gesetz zu ändern, die Menschen müssen auch den Sinn dahinter verstehen“, weiß Mauch und wünscht dann wieder den Kontakt zur Bevölkerung, um einfach mal zu hören, was die Leute bewegt.“

Das kann sie dann auch, wenn in Schwenningen eine Mahnwache veranstaltet wird, weil drei Bosniern der Lohn vorenthalten wird. Da ist die Aktivistin da. Die Liste ihrer Ämter ist entsprechend lang: Elternvertreterin, Vorstandsmitglied des Naturtheaters Reutlingen – und ehrenamtliche Helferin bei den Kundgebungen am 1. Mai. Seit Anfang des Jahres engagiert sich Bärbel Mauch bei ihrem Arbeitgeber DGB auch im Betriebsrat: „Wenn man in der Gewerkschaft ist, hat man einfach ein Bewusstsein dafür, seine Interessen zu vertreten. Das gilt auch im eigenen Haus.“

Die Gewerkschafterin

PORTRÄT Schon als Kind hat Bärbel Mauch Transparente zur Demo getragen. Heute arbeitet sie beim DGB Stuttgart zu Gleichstellung und Migration.

Von **MARIKE SCHNARR**, Journalistin in Köln

scheint da fast zwangsläufig. Nach der Schule brachte sie ihr Interesse für verschiedene Kulturen dazu, Ethnologie und Politik zu studieren – mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. „Ich bin damals super unterstützt worden“, sagt sie. „Die Stiftung hat mir geholfen, dort anzukommen, wo ich heute bin: in einem Beruf, wo ich Überzeugungen weitergeben kann, zu denen ich auch wirklich stehe.“ Heute leitet sie im DGB-Bezirk Baden-Württemberg die Abteilung, die für Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie für Migrations- und Integrationspolitik zuständig ist. Diese Doppelzuständigkeit ist fast ein Generalmandat, sich einzumischen. Mauch sagt: „Egal ob es um Arbeitspolitik geht, Berufsbildung, den öffentlichen Dienst, Gesundheit oder Soziales – ich werfe auf jedes Fachgebiet meinen Frauen- und meinen Migrationsblick.“

Ihr Büro mitten in der Stuttgarter Innenstadt ist auf das Wesentliche beschränkt: Ein großer, aufgeräumter Schreibtisch nimmt fast die Hälfte des Zimmers ein. An den Wänden stehen



GEWERKSCHAFTERIN MAUCH:
„Ich bin ein echtes Arbeiterkind.“

Dichte Empirie

Melanie Frerichs: **INNOVATIONSPROZESSE UND ORGANISATIONALER WANDEL IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE**. Eine prozesssoziologische Analyse betrieblicher Machtproben. Wiesbaden, Springer VS 2014. 299 Seiten, 39,99 Euro



Es ist vor allem der Untertitel, der neugierig macht, indem er eine „Analyse betrieblicher Machtproben“ verspricht. Denn die Kategorie der Macht taucht bei der Analyse von Restrukturierungen in aller Regel kaum auf. Den Fokus von Organisationsveränderungen bildet seit geraumer Zeit die Implementierung von ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS), mit denen die Unternehmen eine um-

fassende Effizienzsteigerung anstreben. Dabei spielen Methoden der „kontinuierlichen Verbesserungsprozesse“ (KVP) eine bedeutsame Rolle. Diese Prozesse stehen im Zentrum der Fallstudie von Melanie Frerichs, die sie im Rahmen einer Mitarbeit im KVP-Büro und als Fachreferentin des Betriebsrats eines Automobilkonzerns in den Jahren 2008 bis 2010 durchgeführt hat, der unschwer als VW-Konzern zu erkennen ist.

Der Autorin gelingt eine detaillierte Darstellung auf der Basis teilnehmender Beobachtung bei fünf KVP-Workshops und von Gruppendiskussionen und Interviews mit beteiligten Akteuren (Produktionsarbeitern, Fachangestellten und KVP-Moderatoren). Die Promotions-Studie öffnet einen Blick auf die Innenseite dieser Prozesse, der geschärft ist durch eine Rezeption der von Norbert Elias begründeten, figurations- und prozesssoziologischen Sichtweise. In dieser Lesart erscheint der mit KVP intendierte Prozess, bei dem die Produktionsarbeiter an der Optimierung der Fertigungsabläufe beteiligt werden sollen, keineswegs als einvernehmlich und widerspruchsfrei.

Das Versprechen hierarchiefreier Verständigung trifft immer wieder auf die weiter bestehende Machtasymmetrie im Unternehmen. An der „Scheidelinie zur Entscheidung“ endet meist die direkte Partizipation. Von einer „gleichberechtigten Zusammenarbeit“ im KVP-Prozess kann schwerlich ausgegangen werden. Die dichte Empirie der Studie und ihr origineller theoretischer Zugang verdeutlichen überzeugend, wie „Veränderungsprozesse in Organisationen Ambivalenzen und Paradoxien erzeugen, die häufig rhetorisch verschleiert werden“. Die Analyse wirft zugleich die demokratische Frage im Betrieb auf. Denn die Einführung von ganzheitlichen Produktionssystemen bleibt arbeits- und betriebspolitisch ein umkämpftes Terrain, auf dem es auch um Machtproben geht.

Von **HANS JOACHIM SPERLING**, Berlin

DREI FRAGEN AN ...



... **WINFRIED BÖTTCHER**, emeritierter Professor für Politikwissenschaft, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung, Herausgeber eines Lexikons über europäische Vordenker



800 SEITEN TEXT, PORTRÄTS VON 100 BEDEUTENDEN PERSÖNLICHKEITEN AUS 700 JAHREN – WER SOLL DAS LESEN?

Am Stück: niemand. Die Porträts haben lexikalischen Charakter; auf wenigen Seiten finden Sie das Wichtigste über Menschen, die die europäische Geistesgeschichte geprägt haben. Schwerpunkt sind die Friedens- und Europavorstellungen dieser Menschen. Das Buch ist ein klassisches Nachschlagewerk – als Professor hat meinen Studenten und mir ein solches immer gefehlt.

NACH WELCHEN KRITERIEN HABEN SIE AUSGEWÄHLT?

Es werden keine Lebenden vorgestellt. Und sie mussten eine besondere Vision vorweisen. Der Erste, Pierre Dubois hat bereits zu Beginn des 14. Jahrhunderts einen Friedensplan erdacht, Europa unter französischer Vorherrschaft zu vereinen; der letzte, Václav Havel, hat mit seiner Idee von Europa als Bürgergesellschaft deutliche Akzente gesetzt.

ES DRÄNGT SICH DER EINDRUCK AUF, EUROPA WURDE VON WESTEUROPÄERN GEPRÄGT – UND VON MÄNNERN.

Die Unterscheidung zwischen West- und Osteuropa gab es bis 1920 so ja nicht; zudem stammt rund jeder Sechste aus dem heutigen Osteuropa. Dass jemand in Sarajevo oder Moskau eine andere Auswahl getroffen hätte, schließe ich aber nicht aus. Was die Frauen angeht – die Kritik nehme ich an. Als das Buch fertig war, dachte ich: Man müsste ein ähnliches mit herausragenden Frauen machen. 100 zu finden wäre vielleicht schwer – erst mit der Emanzipation der Arbeiterklasse und damit der Frauen traten sie im 19. Jahrhundert stärker in die bis dahin männlich geprägte Öffentlichkeit. Aber 50 wären doch auch schon was.

Die Fragen stellte **JEANNETTE GODDAR**.



WIR TESTEN ...

www.dgbrechtsschutz.de

Heller, bunter und roter – so weit die Kurzbeschreibung seitens der Redaktion der DGB Rechtsschutz GmbH für den Relaunch der eigenen Internetseite. Ende 2013 ging die neue Webpräsenz der DGB-Juristen online und wird seitdem kontinuierlich weiter aufgebaut. Das Ziel ist, fundierte rechtliche Informationen für Arbeitnehmer, Azubis und Betriebsräte zu bieten, die für Nichtjuristen einfach zu lesen sein sollen.

Die neue Webpräsenz wirkt aufgeräumt und klar strukturiert. Das Menü bietet einen schnellen Zugriff zu Neuem aus dem Arbeitsrecht, sowohl über einen aktuellen Rechtsschutzticker wie über einen Menüpunkt „Aktuelles“, der auch über Urteile und Termine informiert.

Hinzu kommt ein nach Rechtsthemen für Arbeitnehmer sortiertes Menü sowie ein Ratgeberteil, der gezielt Tipps, Checklisten und Fragen und Antworten vorhält. Zusätzlich ist alles noch einmal für unterschiedliche Interessengruppen wie Betriebsräte, Arbeitnehmer, Azubis oder Beamte aufbereitet. Auch wenn die Texte größtenteils verständlich sind, sind doch manche für online immer noch zu lang, werden auch nicht aufgelockert. Hier täte ein wenig Feintuning gut.

Fazit: Sehr gute Adresse für Beschäftigte und Betriebsräte, die Infos zum Arbeitsrecht suchen

Von GUNTRAM DOELFS

Machtverlust

Danny Michelsen/Franz Walter: **UNPOLITISCHE DEMOKRATIE**. Zur Krise der Repräsentation. Berlin, edition suhrkamp 2013. 16 Euro (Text auch als E-Book erhältlich)



Die Akzeptanz der repräsentativen Demokratie hat in den letzten Jahren abgenommen. Die Wahlbeteiligung lässt zu wünschen übrig, obgleich das Vertrauen in die parlamentarische Demokratie, obgleich die „Idee der Demokratie als Staatsform“ Zustimmungswerte von über 90 Prozent verbuchen kann. Die Politikwissenschaftler Danny Michelsen und Franz Walter vom Göttinger Institut für Demokratieforschung analysieren die Gründe dieser wider-

sprüchlichen Entwicklung und riskieren einen Blick in die Zukunft. Im „Zeitalter der Beschleunigung“ der Informationen und des Kapitalverkehrs, so die These, droht die parlamentarische oder „politische Demokratie“ ihren Identitätskern zu verlieren: die politische Macht zur Gestaltung der Gesellschaft.

„In einer starken demokratischen Öffentlichkeit sind Prozesse der Meinungsbildung an Momente der Beschlussfassung gekoppelt“, schreiben die Autoren. Genau diese Rückbindung der Beschlüsse an eine demokratische Öffentlichkeit sei auf immer mehr Politikfeldern infrage gestellt. Am Beispiel der Ohnmacht der Parlamente auf dem Höhepunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise, als die Parlamente die von transnationalen Bürokratien formulierte Politik nur noch „formal“ bestätigten, ohne auf ihre Inhalte wirklich Einfluss nehmen zu können, entwerfen Michelsen und Walter das Gegenbild einer „unpolitischen Demokratie“.

Die im Buch diskutierten Alternativen zur repräsentativen Demokratie – vom Losen bei der Ämtervergabe über Formen der „digitalen Demokratie“ bei der Piratenpartei bis hin zum Ausbau der direkten Demokratie durch Abstimmungen zu Sachfragen – können nach Auffassung der Göttinger Politikwissenschaftler die Auszehrung der demokratischen Substanz allenfalls bedingt aufhalten. Sie vermuten, dass unterschiedlichen Formen „außerparlamentarischer“ Beteiligung und Entscheidung künftig ein größerer Raum zukommen wird. Hier schlägt die begründete Skepsis der Demokratieforscher teilweise in Schwarzmalerei um. Worauf den Leser ein gewisses Unbehagen beschleicht. Da wünscht man dem Buch doch mehr Nüchternheit und Pragmatismus. ■

Von DIRK MANTEN, Bildungsreferent in Bielefeld

Strukturprobleme

Paul J. J. Welfens: **NACHHALTIGE ÜBERWINDUNG DER EUROKRISE.** Marktdynamik und Politikoptionen. Stuttgart, Lucius & Lucius 2013. 54 Euro



Selten ist eine Krise so intensiv in der Öffentlichkeit behandelt worden wie die Eurokrise. Da stellt sich die Frage, ob die Studie, die der Ökonom Paul Welfens mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung verfasst hat, etwas Neues beizutragen vermag. Ihr Titel verspricht einen Zugriff, der über kurzatmige Vorschläge zur Krisenbekämpfung hinausgeht.

Die komplexe Verschränkung von Bankendesaster, staatlicher und privater Finanzkrise, strukturellen Problemen in den Krisenländern sowie eklatanten Politikfehlern macht die Analyse und Therapie sehr schwierig. Wie kann dieser gordische Knoten sauber aufgelöst und eben nicht durchschlagen werden? Denn Letzteres führt zwangsläufig zu „schrecklichen Vereinfachungen“.

So ist der häufig zu lesende Hinweis auf die deutschen Exportüberschüsse als eine der Hauptursachen für die Krise allein schon deshalb fragwürdig, weil dieser Vorwurf allenfalls für die Jahre 2001 bis 2008 eine begrenzte Plausibilität beanspruchen kann und die massiven Strukturprobleme in vielen EU-Ländern aus dem Blickfeld geraten. Es ist erfreulich, dass, im Unterschied zu solch verkürzten Ansätzen, Welfens in einer theoretisch wie empirisch anspruchsvollen Analyse der Komplexität der Krise gerecht werden will. Er versucht, alle diskutierten, (jedoch nur schwer in Einklang zu bringenden) Zielsetzungen der Krisenpolitik konstruktiv zu kombinieren: Ankurbelung der öffentlichen und privaten Investitionen bei gleichzeitiger Bewahrung des Stabilitätspaktes. Stärkung der Solidarität mit den Krisenländern bei gleichzeitigen Strukturreformen, eine Innovations- und Modernisierungsoffensive bei gleichzeitiger Stabilisierung der zentralen Elemente des europäischen Sozialmodells.

Über einzelne Elemente wie die modifizierte Einführung von Eurobonds sowie über die erweiterte Rolle der EZB im „Krisengeschäft“ kann man streiten. Zu unterstreichen ist jedoch, dass der Autor den Fokus auf die Strukturprobleme vieler Staaten richtet. Diese haben sich, sagt Welfens, langfristig aufgebaut und manifestieren sich in einem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit sowie in dem Niedergang der Industrie. Für den Experten und den interessierten Laien ist die Lektüre dieses anspruchsvollen Buches zu empfehlen. ■

Von **FRANK GERLACH**, Düsseldorf

BUCHTIPPS



Betriebsratsarbeit Ist alles klar geregelt? Wie sollte das Betriebsverfassungsrecht sich entwickeln? Dieser Band dokumentiert Beiträge eines Workshops, den das Hugo Sinsheimer Institut und die Uni Leipzig zu rechtlichen und praktischen Entwicklungen der Betriebsratsarbeit und zu rechtspolitischen Fragestellungen veranstaltet haben.

DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DES BETRIEBSRATS. Von Ulrike Wendeling-Schröder (Hrsg.), HSI-Schriftenreihe, Band 11. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 78 Seiten, 19,80 Euro



Entgeltpolitik Der Band diskutiert, wie die Entgeltpolitik durch den demografischen Wandel herausgefordert wird. Bisher ist das Thema noch kaum untersucht worden. Wer sich mit Fragen der Lohnfindung oder alternden Belegschaften befasst, findet in diesem Band interessante Anregungen.

DEMOGRAFIESENSIBLE ENTGELTPOLITIK. Annäherung an ein Zukunftsthema. Von Klaus Schmierl und Stefanie Weimer. Wiesbaden, Springer VS 2014. 177 Seiten, 29,99 Euro



Leistungssteigerung Der Autor zeigt auf, welche Instrumente Arbeitgeber zum Zwecke der Leistungssteuerung nutzen und welche Chancen und Risiken für die Beschäftigten damit verbunden sind. Und er rät, wie Betriebs- und Personalräte damit umgehen können und gibt Beispiele guter Regelungspraxis.

BETRIEBLICHE LEISTUNGSSTEUERUNG. Grundlagen und Strategien für Betriebsräte und Personalräte. Von Thomas Breisig unter Mitarbeit von Harald Büsing und Peter Syga. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 323 Seiten, 34,90 Euro

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



Als perfekte Fabrik stellt der Mediziner Fritz Kahn seinen Lesern in den 1920er Jahren den menschlichen Körper vor. Zwei riesige Kolben halten als Herz den Blutkreislauf in Gang, in der Lunge sorgen Förderbänder für den Transport von Sauerstoff und Kohlendioxid, gleichzeitig geht es in der Leber zu wie in einem Warenlager: Die Hände fleißiger Arbeiter sortieren unlöslich Stärke- und Zuckerpackchen. Röhren, Leitungen und Stromkabel durchziehen den ganzen Torso. Sie transportieren Stoffe und Nachrichten.

Komplizierte Dinge wie den menschlichen Körper auf einfache Weise zu erklären, das ist Fritz Kahns Leidenschaft. 1888 wird er in Halle an der Saale geboren, nach dem Abitur beginnt Kahn 1907 ein Studium der Medizin in Berlin. Sein Talent zum Erklären wendet er bereits damals in Arbeiter-Unterrichtskursen an, wie sie vor dem Ersten Weltkrieg populär sind. Nach dem Krieg lässt sich

Kahn in Berlin als Gynäkologe nieder – und schreibt ein Buch nach dem anderen. Spätestens mit seiner fünfbändigen Reihe „Das Leben des Menschen“, die zwischen 1922 und 1931 erscheint, avanciert der Arzt zum internationalen Bestsellerautor. Praktisch und verständlich veranschaulicht er komplexe biologische Sachverhalte. Zum Beispiel, warum dem Menschen beim Geruch eines leckeren Bratens das Wasser im Munde zusammenläuft. Der Körper verwandelt sich dabei immer wieder in eine Maschine. Augen werden zu Kameras, Zähne zum Mahlwerk.

Damit nimmt Kahn die zeitgenössische Begeisterung für Technik auf. Die heute allgegenwärtigen Infografiken macht er damals schon populär. 1933 muss der Mediziner und Illustrator als Jude aus Deutschland fliehen. Es folgt eine Odyssee nach Palästina, Frankreich, Spanien und Amerika, das ihn nur durch die Fürsprache des Nobelpreisträgers Albert Einstein einreisen lässt. An seine großen Erfolge kann Fritz Kahn allerdings nie wieder anknüpfen. Lange Zeit gerät er sogar ganz in Vergessenheit. Zu Unrecht. Seine Zeichnungen sind heute genauso lehrreich und unterhaltsam wie vor über 80 Jahren. ■

MARC VON LÜPKE

RÄTSELFRAGEN

- Welcher Elberfelder Geschäftsmann gründete 1783 die erste Fabrik in Deutschland?
- In welchem Jahr gelang die weltweit erste Verpflanzung einer menschlichen Leber?
- Welche Universität lehnte 1905 zunächst Albert Einsteins 17 Seiten umfassende Dissertation mit der Begründung ab, sie sei zu kurz?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 30. September 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 7+8/2014

Fritz Haber – Bauernkrieg – Hinduismus

Den 1. Preis hat Elisabeth Weber-Strobel aus Heidenheim gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Michèle Leibmann aus Frankfurt, Michael-Niklas Rühle aus Celle und Matthias Appelt aus Berlin.

IMPRESSUM

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

Cornelia Girndt (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, Melanie
Diermann, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Manuela Maschke,
Sabine Nemitz, Susanne Schedel, Sebastian Sick

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Rina Roki

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Rina Roki

TITELBILD:

freshidea/Fotolia

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

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

ANZEIGEN: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther (verantwortlich)
Thorsten Kauf

TELEFON: 069/79 50 10-602

E-MAIL: thorsten.kauf@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

IBAN: DE81 30010111 1000291500, BIC: ESSEDE5F300

Alle Rechte vorbehalten.

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

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 10/2014

Betriebsratsarbeit

Innovative
Mitbestimmung

Was zeichnet gute Mitbestimmung im Betrieb aus? Wie kann man Beschäftigung sichern und für gute Arbeit sorgen? Wie verändern technische Entwicklungen, wirtschaftliche Krisen oder neue Geschäftsmodelle die Betriebsratsarbeit? Wo treten neue Probleme auf, und was kann getan werden, um Unternehmensstrategien im Sinne der Beschäftigten positiv zu verändern? Wir wollen diese Fragen aus erster Hand beantworten. Dazu schauen wir Stabsmitarbeitern von Betriebsräten in mehreren Großunternehmen über die Schulter und setzen die Berichterstattung über erfolgreiche Initiativen fort, die für den Deutschen Betriebsrätepreis 2014 nominiert sind. Zusätzlich geben wir Praxistipps für ein modernes Wissensmanagement. Wir fragen Experten, wie sich die Mitbestimmung in Zukunft entwickelt kann. Und vor allem zeigen wir, wie die Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Betriebs- und Aufsichtsräte bei ihrer täglichen Arbeit unterstützt.

DER HEISSE DRAHT ZUR REDAKTION

 **02 11/77 78-147**
redaktion@boeckler.de

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



JAN REINHOLD, 36, arbeitet als Techniker für das Nellinistift, ein Frankfurter Altenpflegeheim. Außerdem ist er Vorsitzender der Mitarbeitervertretung.

Text: **RENATE HEBAUF**

Foto: **FRANK RUMPENHORST**

Frankfurt am Main, Cronstettenstraße 59 „Wir sind drei Techniker im Haus und arbeiten zu versetzten Zeiten, um den Tag besser abdecken zu können. Ich fange um acht Uhr morgens an, als Letzter. Dafür muss ich auch am längsten bleiben und kann nie sagen: Um Punkt halb fünf habe ich Feierabend. Oft kommt noch etwas dazwischen. Kein Arbeitstag ist wie der andere. Die meisten Reparaturen, die anfallen, mache ich in unserer Werkstatt im Kellergeschoss. Gerade stehen da zwei Sideboards, bei denen die Türen repariert und gespachtelt werden müssen. Ich bin aber auch viel im Haus und in den Nachbargebäuden unterwegs. Unser Heim hat rund 90 Bewohner. Wenn einer verstirbt oder umzieht, muss das Zimmer schnell wieder bezugsfertig werden. Ich mache dann eine Inspektion mit der Hauswirtschaftsabteilung und checke alles durch: das Pflegebett, alle Lampen, das Telefon oder den Notsender für Bewohner, die sich nicht mehr selbst fortbewegen können.

Außerdem müssen wir Wartungsarbeiten machen. Einmal im Monat wird der Pellet-Heizkessel komplett gereinigt. Eine ziemliche Sauerei, wo wir zu zweit fünf Stunden lang mit Vollschutz beschäftigt sind. In der Küche setzen wir UV-Technik ein, um die Gerüche in der Abluft zu beseitigen. Diese Anlage reinige und prüfe ich alle 14 Tage. Auch die Piktogramme im Haus und die Fluchtwegsbeleuchtung sowie die Brand- und Rauchschutztüren warte ich. Mein tägliches Laufpensum beträgt zwischen acht und 16 Kilometern. Das hält mich fit. Während der Arbeit trage ich ein Headset, damit ich erreichbar bin und zugleich die Hände frei habe. Im Jahr 2001 bin ich aus Dresden nach Hessen gezogen. Ich mag meine Arbeit, weil ich so viel Kontakt zu Menschen habe. Die alten Leute sind froh, wenn ich ihnen helfe, ein Bild oder einen Kalender aufzuhängen. Manche freuen sich so, dass sie mich umarmen oder mir kurz die Hand halten wollen. Das macht meine Arbeit liebenswert und emotional, aber auch schwer. Denn ich muss mich immer wieder loseisen, weil ich auch viel anderes zu tun habe.“

Das Individualarbeitsrecht in einem Band



Peter Wedde (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit
kollektivrechtlichen Bezügen

4., überarbeitete Auflage

2014. 1.625 Seiten, kartoniert

€ 89,-

ISBN 978-3-7663-6327-5

Klar, prägnant und gut verständlich erläutert der nun in der vierten Auflage vorliegende Kompaktcommentar das gesamte Individualarbeitsrecht – konzentriert aufbereitet in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition im Blick, verzichten auf wissenschaftlichen Ballast und orientieren sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Gesetze und Rechtsprechung sind auf aktuellem Stand. Zahlreiche gesetzliche Detailänderungen, wie etwa im AÜG, sind eingearbeitet worden.

Optisch hervorgehoben werden Hinweise und Beispiele für die Interessenvertreter. Diese machen das Werk besonders für Betriebs- und Personalräte und deren Berater zu einem zuverlässigen Hilfsmittel für die tägliche Arbeit.

Komentierungen zu folgenden Vorschriften sind enthalten:

- Arbeitnehmer- Entsendegesetz (AEntG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – in Auszügen (AGG)
- Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – in Auszügen (AÜG)
- Berufsbildungsgesetz – in Auszügen (BBiG)
- Bundesdatenschutzgesetz – in Auszügen (BDSG)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Bürgerliches Gesetzbuch – in Auszügen (BGB)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Gewerbeordnung – in Auszügen (GewO)
- Insolvenzordnung – in Auszügen (InsO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz – in Auszügen (JArbSchG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Nachweisgesetz (NachwG)
- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Sozialgesetzbuch IX – in Auszügen (SGB IX)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Beachten Sie auch:



Brall / Kerschbaumer / Scheer
Westermann (Hrsg.)

Sozialrecht für Arbeitnehmer

SGB I bis SGB XII und SGG

Kompaktcommentar

Arbeitnehmerrechte

2013. 2.109 Seiten, gebunden

€ 139,-

ISBN 978-3-7663-6166-0



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/6244

SAVE THE DATE +++ TERMINANKÜNDIGUNG +++ SAVE THE DATE +++ TERMINANKÜNDIGUNG +++ SAVE THE DATE



Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte 2015

Gute Unternehmensführung durch Mitbestimmung
Die strategische Ressource Personal

Eingeladen sind alle Arbeitnehmer-Aufsichtsräte
aus mitbestimmten Aufsichtsgremien.

Mit Heiko Maas, Bundesjustizminister,
Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender, u.a.

**10.–11.
FEBRUAR
2015,
BERLIN**