JANUAR/FEBRUAR 1+2/2015

Mitbestimmung

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

MITBESTIMMUNG · Skepsis gegenüber Betriebsratswahlen als Pflichtveranstaltung
DIGITALE FABRIK · Im Siemens-Werk Amberg hat die Zukunft schon begonnen
REPUBLIK MOLDAU · Ein Land, zerrissen zwischen Russland und der EU

Arbeitszeit

Warum wir eine neue Debatte brauchen

www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

Jetzt anmelden! Teilnahmeschluss: 30. April 2015!

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS 2015

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Betriebsratsarbeit.

Eine Initiative der Zeitschrift

Arbeitsrecht im Betrieb

AiB | ZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT

Einladung

Ihre Teilnahme zählt!

Als Betriebsrat sind Sie herzlich eingeladen, am Deutschen Betriebsräte-Preis 2015 teilzunehmen. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dbrp.de

Die ersten 50 Anmeldungen – bis 28.02.2015 – erhalten ein druckfrisches Exemplar der neuen „Arbeits- und Sozialordnung" von Michael Kittner.

Schirmherrschaft:
Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Mehr Infos und einfache Anmeldung auf www.dbrp.de

In Kooperation mit

DGB | Otto Brenner Stiftung | Deutscher BetriebsrätetTag

Mit Unterstützung von

Arbeitnehmer-Anwälte

„Vorsicht Arbeit! Zukunft beschäftigt uns“,

unter diesem Titel stand der erste Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung am 26. Januar im ewerk in Berlin. Bei dieser Gelegenheit warb Reiner Hoffmann für eine neue Debatte zur Humanisierung der Arbeit und startete diese Debatte auch gleich zusammen mit renommierten Arbeitsforschern. Wir haben einen von ihnen, Gerhard Bosch, Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation, zum neuen Normalarbeitsverhältnis befragt. Für ihn gehören dazu Teilzeit wie auch Lebensphasen mit bezahlten und unbezahlten Unterbrechungen. Als neue Arbeitsnormen will Bosch „längere Teilzeit“ und „kurze Vollzeit“ verankert haben. Flexible Arbeitszeiten werden, prophezeit Bosch, „zum wesentlichen Instrument des Personalmarketings in der Konkurrenz um den knapper werdenden Nachwuchs“. Wenngleich dieser Trend abzusehen ist, aktuell werden arbeitszeitpraktische Instrumente benötigt, um Entlassungen zu verhindern, so bei ThyssenKrupp Steel und dem Pharmakonzern Stada.

Foto: Andreas Pohlmann

Dass Migrationshintergrund nicht per se ein Hindernis für eine gewerbliche Berufsausbildung ist, bekräftigt Peter Gasse, Arbeitsdirektor der Hüttenwerke Krupp Mannesmann. Jugendliche brauchen eine „zweite Chance“, die sie an die Berufsausbildung heranführt. Sie zielt nicht ausschließlich auf junge Migranten, sondern auf alle, die die Hauptschule ohne Perspektive verlassen.

Noch ein Wort in eigener Sache: Das Magazin Mitbestimmung ist dabei, sich neu zu erfinden – mit einem umfassenden Relaunch. Neben der Printausgabe, die in diesem Jahr achtmal erscheint, wird eine App-Ausgabe für mobile Endgeräte entwickelt, die ab 2016 zweiwöchentlich mit aktuellen Beiträgen präsent sein wird. Wir streben einen Medienmix an, der die Wertigkeit des Printproduktes mit der Schnelligkeit und Zugänglichkeit von Onlinemedien verbindet. Es geht um mehr Präsenz im Web.

Erkenntnisreiche Lektüre der ersten Ausgabe im neuen Jahr wünscht

WOLFGANG JÄGER
wolfgang-jaeger@boeckler.de

TITEL ARBEITSZEIT

10 „Warum nicht mal 30 Stunden?“
Interview: Arbeitszeitforscher Gerhard Bosch über das Comeback der Arbeitszeitpolitik und die Idee der „kurzen Vollzeit“

14 Arbeitszeit in Zahlen
Die Europameister bei den Überstunden – und andere Infografiken

16 Schmerzhaft, aber erfolgreich
In der Krise sichert die 31-Stunden-Woche Jobs bei ThyssenKrupp Steel. Von Guntram Doelfs

19 Umkämpfte Klausel
Der Pharmakonzern Stada will längere Arbeitszeiten – auch ohne Grund. Von Carmen Molitor

22 Arbeit zum Nulltarif
Jedes Jahr wird eine Milliarde Überstunden nicht bezahlt. Von Joachim F. Tornau

25 Zeit ist ein faires Maß
Was den Arbeitsvertrag vom Werkvertrag unterscheidet – aus Sicht eines Wirtschaftsethikers. Von Ulrich Thielemann

28 Arbeitszeittrends 1980–2020
Etappen und Perspektiven der Tarifpolitik. Von Reinhard Bispinck

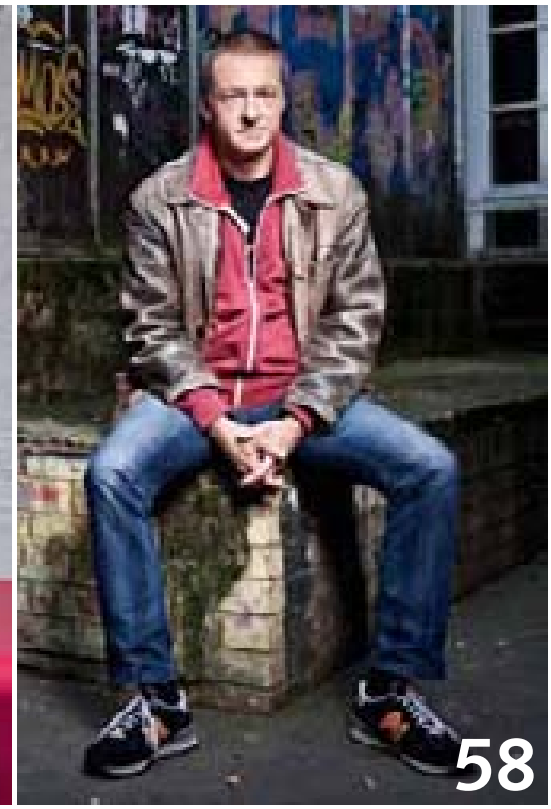
ARBEIT

30 Zu Besuch in der digitalen Fabrik
Im Elektronikwerk von Siemens in Amberg ist Industrie 4.0 schon greifbare Realität. Von Andreas Kraft

36 Ein klares Nein
Die Gewerkschaften möchten aus den Betriebsratswahlen keine gesetzliche Pflichtveranstaltung machen. Von Cornelia Girndt

RUBRIKEN

3 EDITORIAL
6 NACHRICHTEN
9 PRO & CONTRA
54 FORUM
64 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK
65 VORSCHAU, IMPRESSUM
66 MEIN ARBEITSPLATZ
Reinhard Köhler, Kuppler



POLITIK

38 **„Das kann zur Giftmischung werden“**
HKM-Arbeitsdirektor Peter Gasse über Bildungsdefizite junger Migranten und die zweite Chance

41 Aufgerieben zwischen Ost und West
Die Republik Moldau ist das ärmste Land Europas. Von Silviu Mihai

WISSEN

46 Steinige Karrierewege
Die Juniorprofessur ist besser als ihr Ruf, betont eine Böckler-Studie. Zwei Juniorprofessoren berichten. Von Jeannette Goddar

AUS DER STIFTUNG

58 **Zur Sache**
Karin Schulze Buschoff über einen arbeitsmarktpolitischen Kurswechsel

52 **Böckler-Tagungen**
WSI-Herbstforum
Arbeitsförderung

55 **Tipps & Termine**

56 **Böckler-Nachrichten**

58 Der Schriftsteller
Altstipendiat Ralph Hammerthaler lebt als Schriftsteller in Berlin. Von Karin Hirschfeld

Foto: Uli Baatz

INTERVIEW

Integrationsdebatte

Bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann werden Jugendliche ausbildungsfähig gemacht, darunter auch Migranten. Integration und Toleranz ist ein großes Thema für Arbeitsdirektor Peter Gasse. Seite 38

MEDIEN

60 **Buch & mehr**

62 **Website-Check**

Foto: Felix Zahn/dpa

Frühschicht für den Mindestlohn

Am Berliner Bahnhof Ostkreuz verteilt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann Anfang Januar früh um acht Uhr das neue Infomaterial zum gesetzlichen Mindestlohn. Zugleich wirbt der Gewerkschaftsbund mit solchen Aktionen für seine Hotline zum Mindestlohn, die voraussichtlich bis Ende März aktiv sein wird – Verlängerung nicht ausgeschlossen. „Das Interesse ist riesig. Mitte Januar waren schon mehr als eine Viertelmillion Broschüren verteilt, und täglich rufen 200 Leute im Callcenter in Magdeburg an“, berichtet Claudia Falk, die die Mindestlohnkampagne beim DGB koordiniert. Noch Fragen zum Mindestlohn? Telefon: 03 91/4 08 80 03. ■

ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG

DGB begrüßt mehr Licht an Arbeitsplätzen

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält die von der Bundesregierung geplante Novellierung der Arbeitsstättenverordnung für zielführend. „Die Arbeitgeber bekommen damit klare Vorgaben. Das führt zu weniger Bürokratie und mehr Transparenz“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Die Novelle sieht unter anderem eine Regelung für Telearbeitsplätze vor. Demnach müssen Arbeitgeber für eine geeignete Beleuchtung des Arbeitsplatzes im Homeoffice sorgen. Zudem regelt die Novelle beispielsweise, dass Toiletten- und Pausenräume künftig Fenster haben müssen. Außerdem fordert sie angemessene Raumtemperaturen und Blendschutz. Arbeitgeber laufen Sturm gegen die Überarbeitung der Verordnung. Sie bezeichnen sie als „absurd“, sehen darin eine Überregulierung und fürchten vermehrten bürokratischen Aufwand. „Sie tun so, als wären sie nicht dabei gewesen bei unseren monatelangen, durchaus sachlichen Verhandlungen über die Erneuerung der Arbeitsstättenverordnung“, kritisiert Buntenbach. „Jetzt setzen die Arbeitgeberverbände auf Polemik, um sinnvolle Neuregelungen doch noch zu blockieren.“ ■

THYSSENKRUPP

Finanzinvestor Cevian erhält Sitz im Aufsichtsrat

Nach dem Einzug des Finanzinvestors Cevian Capital in den Aufsichtsrat bei ThyssenKrupp mahnt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Willi Segerath zu erhöhter Wachsamkeit: „Wir haben die Antennen hoch und sind bereit, uns zu wehren, wenn es nur noch um kurzfristigen Profit gehen sollte. Dann sollte die Republik von uns hören.“ Noch allerdings, räumt Segerath ein, habe sich Cevian bei ThyssenKrupp nicht als Heuschrecke erwiesen.

Arbeitnehmervertreter befürchten, dass Cevian eine Zerschlagung des Konzerns anstrebt. Die Schweden haben ihre Machtbasis bei ThyssenKrupp nach ihrem Eintritt 2013 strategisch ausgebaut und ihre Anteile schrittweise auf 15 Prozent erhöht. Schon im März vergangenen Jahres bekundete Cevian Interesse an einem Sitz im Aufsichtsrat. Nachdem der Anteil des größten Aktionärs, der Krupp-Stiftung, durch eine Kapitalerhöhung Ende 2013 unter die Marke von 25 Prozent gerutscht war, hatte die Stiftung nur noch ein Anrecht auf zwei statt bislang drei Vertreter in dem Kontrollgremium. Das

Foto: Dirk Hoppe

Hauptverwaltung der ThyssenKrupp AG in Essen

machte den Weg für Cevian frei. Ende Januar stellte der Aufsichtsratsvorsitzende Ulrich Lehner den Cevian-Deutschland-Chef Jens Tischendorf als neues Mitglied des Gremiums vor.

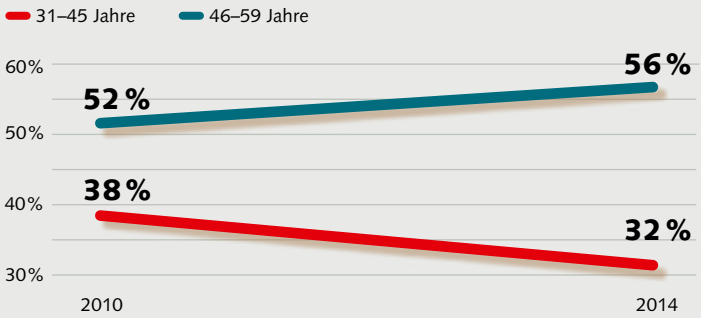
Im vergangenen Jahr betonte Cevian, man verfolge bei ThyssenKrupp „langfristige Ziele“ und wolle am Markt Gewinne erzielen. Weder strebe der Investor eine Umbesetzung des Vorstands an noch wesentliche Änderungen der Kapitalstruktur von ThyssenKrupp. Die Beteuerungen entsprechen allerdings kaum der bisherigen Vorgehensweise von Cevian. Der Finanzinvestor besitzt auch Anteile beim Baukonzern Bilfinger, im Aufsichtsrat sitzt Deutschland-Chef Tischendorf. Und im August 2014 musste der Vorstandsvorsitzende Roland Koch gehen – nach drei Jahren. ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

56 % der Betriebsräte in Deutschland sind zwischen 46 und 59 Jahre alt. Die Gremien werden zunehmend älter. Eine wichtige Zukunftsaufgabe liegt darin, verstärkt Jüngere für die Interessenvertretung zu gewinnen.

HÄLFTE ÜBER 50

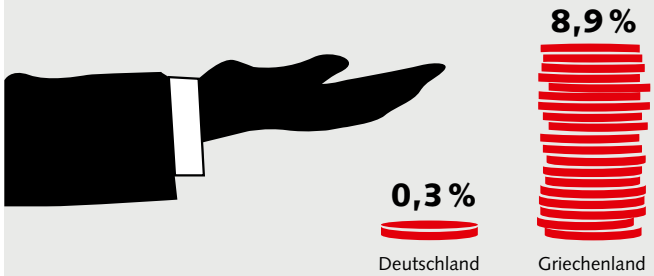
Alter von Betriebsräten (Zahlen aufgerundet)



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, 2014

8,9 % Rendite verlangt der Kapitalmarkt für griechische Anleihen mit Zehn-Jahres-Laufzeit, wogegen Deutschland sich Geld zu 0,3 Prozent jährlich leihen kann. Griechen-Anleihen mit kürzeren Laufzeiten erhalten Risikoabschläge von 25 bis 30 Prozent.

RENDITEN ZEHNJÄHRIGER STAATSANLEIHEN

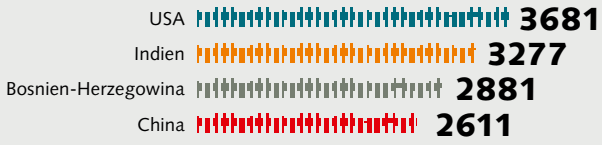


Quelle: boerse.de

3681 US-Amerikaner sind 2013 nach Deutschland gekommen, um hier zu arbeiten. Sie stellen damit die größte Gruppe der eingewanderten Fachkräfte. EU-Bürger brauchen keine Arbeitserlaubnis – für sie gilt die Arbeitnehmerfreizügigkeit.

USA UND INDIEN FÜHREN

Zum Arbeiten kamen Fachkräfte nach Deutschland aus …



Quelle: BMI/BAMF, Januar 2015

DAIMLER

Standort Düsseldorf gesichert

Foto: Federico Gambarini/dpa; Betriebsrat Daimler AG

Daimler-Werk, Düsseldorf; Betriebsratsvorsitzender Weilbier

Ursprünglich standen 1800 Arbeitsplätze auf dem Spiel, doch jetzt fallen 665 Jobs weg bis 2020. Der Erhalt von Arbeitsplätzen im Daimler-Sprinter-Werk in Düsseldorf ist nicht nur der Einsicht des Autobauers geschuldet, im Düsseldorfer Standort nun doch einen Eckpfeiler der Konzern-Strategie zu sehen. Großen Anteil daran hat auch das Verhandlungsgeschick der Arbeitnehmerseite. „Als Haupterfolg sehe ich den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen“, sagt Thomas Weilbier, Betriebsratschef des Düsseldorfer Werks. Betriebsbedingte Kündigungen sind nach der im Dezember 2014 unterzeichneten Vereinbarung bis 2020 nun ausgeschlossen. Und wer freiwillig geht, erhält eine relativ gute Abfindung. Der Stellenabbau soll durch natürliche Fluktuation erfolgen. Zudem werden Logistikbereiche (wie etwa Lager) weiter von Daimler-Mitarbeitern betrieben. Der Vorstand hatte zunächst erwogen, sie an Fremdfirmen zu vergeben. Allein hier waren 450 Arbeitsplätze gefährdet. Stattdessen investiert der Autobauer nun 300 Millionen Euro in das Werk Düsseldorf. Es erhält den Status eines „Kompetenzcenters“. Dort sollen alle Prototypen des Nachfolgemodells des Sprinters gebaut werden.

Im Spätsommer vergangenen Jahres waren Pläne von Daimler bekannt geworden, in Nordamerika ein zusätzliches Werk für die nächste Generation des Transporters zu bauen. Seither hatten sich die IG Metall, Betriebsräte und Belegschaft gegen mögliche Konsequenzen für den Standort Düsseldorf gestemmt: So standen mehrere Hundert Arbeiter gleichzeitig bei der Beschwerdestelle des Betriebsrats Schlange, wodurch sie das Streikverbot umgingen. Das können Arbeitgeber nicht verhindern. Daimler jedoch zahlte für diese Stunden keinen Lohn. „Wir sind gerade dabei, uns unser Geld wiederzuholen“, zeigt sich Betriebsrat Weilbier weiter kämpferisch. ■

POST

ver.di prangert Tarifflucht an

Im Streit um die Tarifflucht der Post geht ver.di in die Offensive. Obwohl vor dem Auslaufen des Tarifvertrags im Mai noch die Friedenspflicht gilt, prüft die Gewerkschaft unter anderem, ob die Möglichkeit zu einem Streik besteht. Denn im gültigen Tarifvertrag ist festgelegt, dass Briefe und Pakete in fast allen Regionen nur von Postmitarbeitern und nicht von Fremdfirmen zugestellt werden dürfen. Dafür hatten die Post-Mitarbeiter Zugeständnisse gemacht und zum Beispiel niedrigere Einstiegslöhne akzeptiert. Nun aber hat die Post 49 Gesellschaften in Deutschland gegründet, die bis zu 20 000 Paketfahrer anstellen und für die nicht mehr die Tarifbedingungen des Konzerns gelten sollen. Lohneinbußen von bis zu 35 Prozent werden befürchtet. ver.di-Tarifexperten prüfen, wie diese Benachteiligung ausgeglichen werden kann. Ein Streik stehe dabei zwar nicht im Vordergrund, könne aber auch nicht ausgeschlossen werden, so ein Sprecher. Zudem prüft ver.di, die Post wegen Wortbruchs zu verklagen. ■

COCA-COLA

Einwegflasche gefährdet Jobs

Die Coca-Cola Erfrischungsgetränke (CCE) AG will wieder stärker auf Einwegflaschen setzen, eine Verpackung, für die weniger Personal benötigt wird. Denn die Aufbereitung der Flaschen wie beim Mehrweg entfällt. Die Gewerkschaft NGG fordert den Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen. Sie ist überzeugt, dass ein Personalabbau durch Altersteilzeit und andere Maßnahmen verhindert werden kann. Das Management will Kündigungen nicht ausschließen, macht aber keine Angaben darüber, welche Standorte oder wie viele Beschäftigte betroffen sein könnten. Zwei Verhandlungsrunden sind gescheitert. Sollte eine dritte Runde vom 23. bis 25. Februar 2015 keine Übereinkunft bringen, drohen Arbeitskampfmaßnahmen. Freddy Adjan, Verhandlungsführer der NGG, bezeichnet den drohenden Personalabbau als „Schlag ins Gesicht der Beschäftigten“. ■

Foto: Jens Kalaene

Coca-Cola-Abfüllanlage

Soll die öffentliche Infrastruktur durch private Investoren finanziert werden?

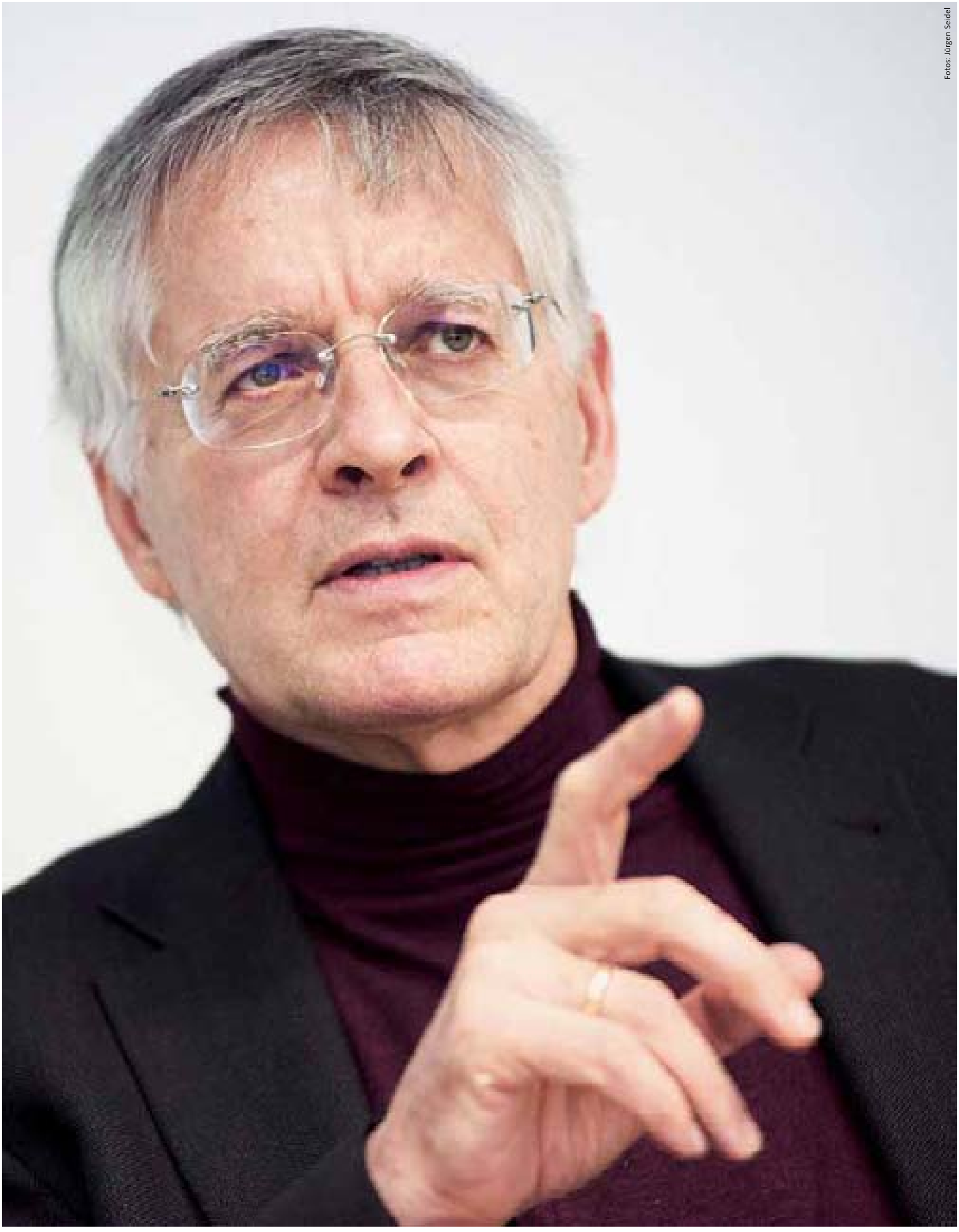
MATTHIAS MACHNIG ist Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium und unter anderem für Industriepolitik zuständig.

Fotos: BMWi; Peter Himsel

GUSTAV HORN ist Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf.

„Ja, wobei die Frage, um die es eigentlich geht, lautet: Wie erreichen wir ein deutlich höheres Investitionsniveau in unserem Land? Denn insbesondere bei der Infrastruktur leben wir seit Jahren von der Substanz und riskieren dadurch den Verlust unserer Wettbewerbsfähigkeit. Das Ziel der Bundesregierung ist, eine gesamtstaatliche Investitionsquote zu erreichen, die dauerhaft über dem OECD-Durchschnittsniveau liegt. Hier geht es um die Mobilisierung von vielen zusätzlichen Milliarden Euro jährlich. Deswegen setzt die Bundesregierung mit dem Bundeshaushalt 2015 und ihrer Finanzplanung ein klares Zeichen für mehr Investitionen. Bis zum Jahr 2017 stellen wir insgesamt fünf Milliarden Euro zusätzlich für die Verkehrsinfrastruktur zur Verfügung. Wenig spricht dagegen, die notwendige Investitionsoffensive durch die zusätzliche Mobilisierung privaten Kapitals zu stärken. Zumal durch das derzeit niedrige Zinsumfeld private und institutionelle Anleger, nach lukrativen Investitionsmöglichkeiten suchen. Dazu werden im Bundeswirtschaftsministerium verschiedene Optionen geprüft. Es geht dabei keineswegs nur um die Finanzierung von Infrastruktur, sondern zum Beispiel auch um dringend benötigtes Kapital für junge Unternehmen in der Wachstumsphase und vieles mehr."

„Nein, denn das wäre eine Verschwendung von Zeit und Geld! Derzeit kursieren Ideen, durch die Mobilisierung von reichlich vorhandenem, privatem Kapital öffentliche Aufgaben zu finanzieren und öffentliche Investitionen zu steigern. Hierbei muss man aber die Frage beantworten: Wie sollen die Renditeansprüche des privaten Kapitals befriedigt werden? Die aber sind auf jeden Fall höher als die der öffentlichen Hand, die sich derzeit nahezu zum Nulltarif Kapital auf dem Markt holen könnte. Billiger geht es jedenfalls nicht. Die Ursache für die Kapitalbeteiligungsidee ist eine selbst auferlegte, rechtlich-politische Blockade der Wirtschaftspolitik. Schuldenbremse, die schwarze Null und der Verzicht auf Steuererhöhungen lassen schlicht keinen nennenswerten Spielraum mehr für Investitionen. Der Schleichweg über öffentlich-private Partnerschaften verteuert aber diese Investitionen, da die privaten Kapitalgeber höhere Renditen verlangen. Diese müssten entweder über Effizienzvorteile von ÖPP-Projekte erwirtschaftet werden, wofür es aber keine Belege gibt. Oder aber die privaten Nutzer müssen höhere Gebühren, etwa für eine Maut, bezahlen. Oder die Kommunen dürfen die überhöhte Rechnung aus ihren ohnehin klammen Haushalten begleichen. Genau das nennt man Verschwendung." ■



Fotos: Jürgen Seidel

„Warum nicht mal 30 Stunden?“

INTERVIEW Arbeitszeitforscher Gerhard Bosch wirbt für eine verkürzte Normalarbeitszeit in bestimmten Lebensphasen. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung sieht er skeptisch.

Das Gespräch führten **KAY MEINERS** und **INGO ZANDER.**

Herr Professor Bosch, von der Nachkriegszeit bis in die jüngere Vergangenheit konnten die deutschen Gewerkschaften mit Vorschlägen zur Arbeitszeitverkürzung punkten. Dann war das Thema zehn Jahre lang tot. Warum?

Durch die angespannte Arbeitsmarktlage nach der Wiedervereinigung sank der Einfluss der Gewerkschaften. Denken wir nur mal an die vorhersehbare Niederlage beim Streik für die Einführung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie im Jahr 2003. Danach verschwand das Thema über Nacht in der Versenkung.

Was war die Folge dieser zehnjährigen Abstinenz?

Viele Beschäftigte waren froh, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben, und sahen in weitergehenden Forderungen eine Bedrohung ihres Arbeitsplatzes. Die Gewerkschaften führten bis vor ein paar Jahren fast nur noch Defensivkämpfe gegen eine Verlängerung der Arbeitszeiten durch abweichende Tarifverträge oder durch den Verlust der Tarifbindung.

Jetzt kehrt das Thema zurück auf die tarifpolitische Agenda. Wie erklären Sie das Comeback?

In der Krise ab 2008 konnten durch Kurzarbeit und andere Formen der Verringerung der Arbeitszeit in Deutschland Kündigungen vermieden werden. Damit war bewiesen, dass man durch die Umverteilung von Arbeitsstunden Beschäftigung sichern konnte. Mit der Senkung der Arbeitslosenzahlen, dem wachsenden Fachkräftebedarf sind die Arbeitnehmer zudem wieder selbstbewusster geworden. Plötzlich wurden lange unterdrückte Wünsche nach einer verbesserten Lebensqualität, zu der auch Zeitwohlstand gehört, wieder lebendig.

Doch stoßen die Arbeitnehmer auf starke Gegenkräfte.

In Teilen unserer Wirtschaft erleben wir eine deutliche Verlängerung der Arbeitszeit mit ständiger Rufbereitschaft auch in der Freizeit und im Urlaub. Weil die Nachfrage nach einfacher Arbeit nachgelassen hat, arbeiten gerade Beschäftigte mit höherer Qualifikation länger als früher. Die Unternehmen haben das Interesse, die „Gehirnlaufzeiten“ der guten Leute möglichst lange zu nutzen. Nach dem Zweiten Weltkrieg arbeiteten Führungskräfte fast in einer 40-Stunden-Woche, die Arbeiter schufteten 60 Stunden. Heute ist es eher umgekehrt.

Der Druck hat fraglos auch bei einfachen Tätigkeiten zugenommen.

Ja. Die Kehrseite kürzerer Arbeitszeiten ist die Leistungsverdichtung. Man kann eine Arbeitsstunde von 1970 einfach nicht mehr mit heute vergleichen. Pflegekräften werden heute für die Arbeit mit Patienten zeitliche Vorgaben gemacht. Und die Digitalisierung sorgt dafür, dass die Taktung schneller wird und wir unter kontrollierten Bedingungen arbeiten. Jeder Maschinenbauer weiß, an welcher Position sich ein Fertigungsstück im Herstellungs- ▶

▶ prozess gerade befindet, und kann die Leistung der Mitarbeiter überwachen. Karl Marx hat das einmal die „dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit“ genannt.

Früher ging es gemütlicher zu?
Wir dürfen die Vergangenheit nicht romantisieren. Vergessen wir nicht, dass die Arbeitszeiten in der Landwirtschaft extrem lang waren – bei harter körperlicher Arbeit. Denken wir daran, dass der Samstag bis in die 60er Jahre ein normaler Arbeitstag war und dass Beschäftigte in den 70er Jahren im Schnitt dreimal so viele Überstunden anhäuften wie heute. Mittlerweile haben sich Unternehmen wegen hoher Zuschläge teilweise von der Samstagsarbeit und von Überstunden gelöst. Andererseits gibt es durch die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten oder durch die globale digitale Vernetzung von Arbeitsprozessen neue Wochenend- und Nachtarbeit. Die Bilanz ist sehr komplex.

Wir haben eine starke Standardisierung, die auf der Fünf-Tage-Woche basiert. Trotzdem wirken viele Leute gehetzt.
Die Standardisierung und den Wert des Wochenendes kann man gar nicht hoch genug einschätzen. Eine Gesellschaft braucht solche Rhythmen. Bei Beschäftigten ohne geregelte Erholungspausen wächst der Wunsch, längere Auszeiten zu nehmen. Auszeiten sind inzwischen sogar unter Topmanagern hoffähig geworden. Der Wettbewerb setzt die Unternehmen jedoch unter einen enormen Druck, den sie an ihre Beschäftigten weiterreichen. Es gibt Unternehmen, die ausgelaugte IT-Spezialisten regelmäßig auswechseln. Die Experten verdienen sehr gut und scheiden frühzeitig aus. Aber das ist keine Lösung für alle. Ich plädiere eher für eine Entschleunigung auch durch Sabbaticals.

„Firmen sollten verstärkt lange Teilzeit sowie kurze Vollzeit anbieten. Sie müssen flexibler werden.“

Heute sind viel mehr Frauen erwerbstätig als früher. Doch arbeiten sie oft weniger, als sie es sich wünschen. Was sind die Ursachen?
Durch die fehlende Kinderbetreuung, die Abgabenfreiheit für Minijobs, die über den Ehepartner abgeleitete Krankenversicherung und das Ehegattensplitting arbeiten viele deutsche Frauen in Minijobs. Diese sind gegenüber sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit erheblich billiger. Für manche Tätigkeiten werden fast nur noch Minijobs angeboten, wodurch die Chancen auf einen Übergang in reguläre Arbeit sinken. Im Unterschied zu anderen Ländern wurde bei uns die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen dadurch – entgegen ihren ausdrücklichen Wünschen – immer kürzer.

Sie plädieren als Wissenschaftler seit 15 Jahren für eine neue Arbeitszeitordnung. Wie sollten die Arbeitszeiten zukünftig gestaltet werden?
Ich werbe für ein neues Normalarbeitsverhältnis, in dem je nach Lebenslage auch Phasen mit bezahlten und unbezahlten Unterbrechungen oder Teilzeitarbeit einen Platz haben. Die Art und Weise, wie wir heute arbeiten, entspricht nicht mehr den Lebensentwürfen vieler Beschäftigter. Wir wissen längst, dass viele Frauen in einer längeren Teilzeit arbeiten wollen und dass Männer weniger Überstunden machen wollen.

Männer sollen also weniger Erwerbsarbeit leisten und Frauen mehr? Was sind eigentlich die Vorteile?
Die Vorteile liegen in einer größeren betrieblichen Bindung der zunehmend gut qualifizierten Frauen und der kostengünstigen Flexibilität bei kurzer Vollzeit, da die Überstunden innerhalb der Regelarbeitszeit keine Zuschläge erfordern. Die Polarisierung zwischen langen Arbeitszeiten und marginaler Teilzeitarbeit könnte abgebaut werden. Eine egalitärere Stundenverteilung würde auch die Einkommensungleichheit verringern.

Sie plädieren aber nicht für eine große, allgemeine Arbeitszeitverkürzung?
Das ginge an den Wünschen der Menschen ebenso vorbei wie an den Verhältnissen in den Betrieben, die in einer globalen Konkurrenz stehen. Firmen sollten aber verstärkt lange Teilzeit – zwischen 20 und 28 Stunden – sowie kurze Vollzeit – zwischen 28 und 35 Stunden – anbieten. Wenn Frauen und Männer gleichermaßen erwerbstätig sind, sich Erziehungs- und Pflegeaufgaben teilen, muss die Arbeitswelt flexibler werden. Wir brauchen ein neues, flexibles Normalarbeitsverhältnis mit der traditionellen Schutzfunktion, die ein unbefristeter Arbeitsvertrag bietet, aber erweitert um Optionen für eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung im Erwerbsverlauf. 2002 haben wir „längere Teilzeit“ und „kurze Vollzeit“ als neue Arbeitszeitnormen vorgeschlagen. Jetzt sind diese Begriffe endlich in der politischen Diskussion angekommen.

Das hört sich alles gut an. Aber wer kann es sich schon leisten, längere Zeit nur 30 Stunden zu arbeiten?
Wenn in einer Paarbeziehung beide 30 Stunden arbeiten, ist das Einkommen nicht niedriger als mit einem Alleinverdiener. Aber es stimmt: Bei einem zu geringen Haushaltseinkommen scheitert das Modell. In Ländern wie den USA, in denen Einkommen sehr ungleich verteilt sind, versuchen die Geringverdiener, ihren Lebensstandard durch einen zweiten Job oder Überstunden zu sichern. Bei zunehmender Einkommensungleichheit laufen alle Vorschläge zu einer auch nur vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit ins Leere.

Die Konsequenz ist, dass es nur funktioniert, wenn die Steuerzahler und die Unternehmen tiefer in die Tasche greifen?

ZUR PERSON

GERHARD BOSCH, geboren 1947 in Bamberg und Professor an der Universität Duisburg-Essen, befasst sich mit arbeits- und wirtschaftssoziologischen Fragen. Der Soziologe und Diplom-Volkswirt war von 1981 bis 1991 am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt, danach am Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen. Seit 2007 ist er geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Bosch war an zahlreichen nationalen und internationalen Forschungsprojekten beteiligt und gehörte vielen Expertenkommissionen an. Er ist Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und hat Aufsichtsratsmandate bei Mannesmann-Vallourec sowie bei ThyssenKrupp Steel Europe.

So pauschal – nein! Wir werden einem Vollzeitbeschäftigten kaum erklären können, warum er oder sie den Lohnausgleich für die Teilzeitarbeit anderer finanzieren soll. Nur bei gesellschaftlich wichtigen Aufgaben wie Kindererziehung, Pflege, Weiterbildung sollte der Staat die Einkommensverluste ausgleichen. Für die nicht bezahlten Auszeiten sollten Politik und Tarifpartner allerdings die Barrieren abbauen.

Wie können Politiker die neue, flexible Normalarbeitszeit attraktiv machen? Was sind die wichtigsten Bausteine?
Die Option für eine flexible Nutzung des Elterngelds bis zum achten Lebensjahr eines jeden Kindes und einen zusätzlichen Bonus, wenn beide Eltern zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten – so, wie beim Elterngeld Plus –, ist schon ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis.

Gibt es dafür eine ausreichende Infrastuktur?
Das Angebot an Kinderkrippen, Kindergärten und Ganztagsschulen mit zuverlässigen ganztägigen Öffnungszeiten muss weiter verbessert werden, sodass Eltern auch tatsächliche Arbeitszeitoptionen erhalten. Die gegenwärtigen Versuche der Politik, ein neues Familienmodell zu fördern, sind inkonsequent, da der Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagsschulen durch gegenteilige Anreize im Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht konterkariert wird.

Sie fordern Wahlarbeitszeiten für Beschäftigte, was neben dem Recht auf Teilzeit auch das Rückkehrrecht auf die alte Arbeitszeit einschließt. Wie weit zieht die Politik mit?
Mit der Verabredung im Koalitionsvertrag, Rückkehrrechte auf die alte Arbeitszeit bei Kindererziehung und Pflege gesetzlich zu verankern, wurde ein großer Schritt in diese Richtung getan. Vielleicht kommt man im nächsten Schritt dazu, solche Rückkehrrechte auf alle Teilzeitbeschäftigten auszudehnen.

Zusätzlich plädieren Sie auch für den Ausbau bezahlter und unbezahlter Freistellungen für Weiterbildung. Überfordern Sie die Betriebe damit nicht?
Die Betriebe können nicht alles bezahlen. Aber ein Teil der Lohnerhöhungen kann in Weiterbildungszeiten gehen. Außerdem sollten wir – wie in Schweden – ein Erwachsenen-BAföG einführen, das aus Steuermitteln finanziert wird. Viele Betriebe praktizieren bereits flexible Arbeitszeitmodelle. Sie können die Beschäftigten stärker an den Betrieb binden, was mit wachsendem Fachkräftebedarf immer wichtiger wird. Flexible Arbeitszeiten werden zudem zum wesentlichen Instrument des Personalmarketings in der Konkurrenz um den knapper werdenden Nachwuchs.

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig ist mit der Idee einer 32-Stunden-Woche ohne Lohneinbußen für junge Eltern bei der Kanzlerin abgeblitzt. Jetzt greift die IG Metall das Thema auf. Wird sie mehr Erfolg haben?
Wenn Politik und Tarifpartner mitziehen, ist die 32-Stunden-Woche für junge Eltern keine Utopie. Der Lohnausgleich über das Elterngeld hinaus wäre eine Art zweites Kindergeld, dessen Finanzierung in Konkurrenz zu anderen Zielen wie Freistellung für Weiterbildung oder Pflege steht. Die Finanzierung kann man nicht den Betrieben auferlegen, sodass die Tarifpolitik hier an Grenzen stößt. ■

ARBEITSZEIT IN ZAHLEN

WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2014

Anteil der Beschäftigten, die **40 Stunden und mehr pro Woche arbeiten wollen**

Anteil der Beschäftigten, bei denen **40 Stunden und mehr pro Woche die vertraglich vereinbarte** Arbeitszeit sind

Anteil der Beschäftigten, die **tatsächlich 40 Stunden** und mehr pro Woche arbeiten

JEDER VIERTE ARBEITET AM WOCHENENDE

Von derzeit 33,7 Millionen Beschäftigten in Deutschland arbeiten regelmäßig … samstags … sonn- und/oder feiertags

Quelle: Destatis 2013, eigene Berechnungen

FRAUEN ARBEITEN 9,3 STUNDEN KÜRZER ALS MÄNNER

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (Stunden) von … Männern Frauen

Quelle: Destatis 2012, WSI-Genderdatenportal

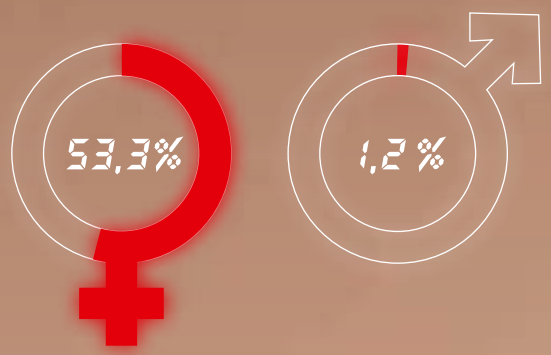
TEILZEIT ALS NOTLÖSUNG

Quelle: Destatis 2012

1,6 Millionen Menschen sind unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. Rund **15,7 Prozent** aller Teilzeitbeschäftigten – das entspricht rund 1,6 Millionen – hätten lieber eine Vollzeitstelle.

Der Anteil der Unzufriedenen, die nur mangels Alternativen einen Teilzeitjob annahmen, lag **zu Beginn der 1990er Jahre noch bei lediglich 5 Prozent.** Durch die Ausweitung der Minijobs **stieg er zwischenzeitlich auf bis zu 22 Prozent.**

MÜTTER ENTSCHEIDEN SICH WEGEN DER FAMILIE FÜR TEILZEITJOBS



… aller **erwerbstätigen Mütter** haben wegen ihrer Familie einen Teilzeitjob.

… aller **erwerbstätigen Väter** haben wegen ihrer Familie einen Teilzeitjob.

Quelle: Destatis 2012, WSI-Genderdatenportal, eigene Berechnungen

WIR SIND VIZE-EUROPAMEISTER BEI DEN ÜBERSTUNDEN

Vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit in Europa (bei Vollzeitjobs)

Quelle: Eurofound 2013

	Vereinbart	Tatsächlich	Überstunden
Großbritannien	37,7	40,8	3,1
Deutschland	**37,7**	**40,4**	**2,7**
Niederlande	37,5	39,8	2,3
Frankreich	35,6	37,4	1,8
Dänemark	37,0	38,6	1,6
Schweden	37,1	38,6	1,5
Österreich	38,8	40,0	1,2
Spanien	38,3	39,5	1,2
EU-Durchschnitt	**38,1**	**39,5**	**1,4**

10-WOCHEN-MARATHON

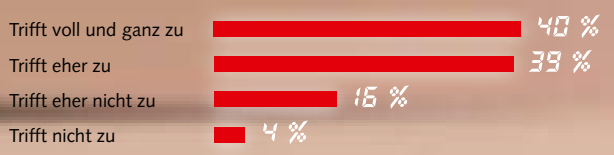
Die durchschnittliche tarifliche Jahresarbeitszeit (2013) betrug **1656,4 Stunden.** Dieser Wert entspricht rechnerisch **10 Wochen Rund-um-die-Uhr-Arbeit.**

Quelle: WSI-Tarifarchiv

STEIGENDER ARBEITSDRUCK

Zustimmung zu dem Satz:

„Ich muss in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen."



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall, 2013

Foto: Shotshop

Schmerzhaft, aber erfolgreich

Fotos: Dirk Hoppe

BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG Um 1500 Arbeitsplätze bei ThyssenKrupp Steel zu retten, einigten sich IG Metall und Konzern auf eine Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Die Kündigungen sind damit erst einmal vom Tisch.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

Gleich am Eingang zum riesigen Werksgebäude fällt ein Schild auf. „Seit 53 Tagen ohne Unfall“ steht da – es deutet an, dass die Arbeit im Oxygenstahlwerk I von ThyssenKrupp Steel Europe (TKSE) ganz schön gefährlich sein kann. Patrick Weber und Arif Kizilkaya schlendern auf dem Weg zum Schichtbeginn an dem Schild vorbei. An mögliche Risiken im Werk sind die TKSE-Mitarbeiter gewöhnt. Nicht aber an jene, die seit einiger Zeit in der Essener Zentrale des Mutterkonzerns ThyssenKrupp lauern. So drohte der finanziell angeschlagene Konzern erst vor wenigen Wochen mit der Entlassung von 1500 bis 2000 Beschäftigten. Betriebsrat und IG Metall konnten das verhindern, indem sie mit dem Management einen Haustarifvertrag vereinbarten, der eine befristete Arbeitszeitverkürzung von 35 Stunden auf 31 Stunden vorsieht.

DER VERTRAG LÄUFT STUFENWEISE BIS 2020 AUS_ „Wir haben damit einen Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis 2020 erreicht“, sagt Wilhelm Segerath stolz. Er ist Vorsitzender des Konzernbetriebsrates und Betriebsratsvorsitzender der TKSE. Im Vorfeld hatte der Konzern angedeutet, die Anzahl der sogenannten Kernaggregate, zu denen die Hochöfen zählen, zu reduzieren. „Dann wären wir von der Produktionskapazität von 12,5 Millionen Tonnen Stahl auf sieben runtergegangen. Damit hätten wir zwischen 1500 und 2000 Leute verloren. Deshalb haben wir den Vertrag gemacht“, schildert Segerath die Vorgeschichte. Das Management sicherte im Gegenzug zu, die aktuelle Zahl der Kernaggregate zu erhalten. Der Haustarifvertrag hat eine Laufzeit bis September 2020 und sieht eine schrittweise Rückkehr zur 35-Stunden-Woche vor. Neben der Beschäftigungssicherung konnten die Arbeitnehmervertreter auch weitere wichtige Punkte durchsetzen. So willigte das Unternehmen ein, die bestehende Ausbildungskapazität von 300 Lehrstellen zu erhalten und mindestens ein Drittel der Lehrlinge auch unbefristet zu übernehmen, „unabhängig vom Bedarf“, wie Segerath betont. Allerdings musste die Arbeitnehmerseite dafür auch einen Preis zahlen. Die im Tarifvertrag „Zukunft“ vereinbarte Arbeitszeitverkürzung wird überwiegend über Lohnverzicht der 18 000 betroffenen Beschäftigten an den sechs Standorten erkauft.

„Natürlich wollen wir keinen Abbau, sondern einen Zuwachs bei den Einkommen. Aber irgendwann ist man in der beschissenen Situation, dass man um einen Konsolidierungsbeitrag nicht rumkommt, wenn der Arbeitgeber mit massivem Personalabbau droht“, erzählt Dieter Lieske, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Duisburg-Dinslaken. Das Management um Vorstandschef Heinrich Hiesinger war lediglich bereit, einen kleinen Ausgleich zu bezahlen. „Eine Stunde zahlt die Arbeitgeberseite. Wir können doch nicht hingehen und den Kollegen die volle Kohle wegnehmen“, sagt Lieske. Konkret: Die Arbeitszeit sinkt auf aktuell 31 Stunden, bezahlt werden 32 Stunden. Die restlichen drei Stunden fallen ohne Ausgleich weg. „Der Lohnverlust beträgt in der Spitze maximal sieben Prozent. Niemand wird aber am Anfang weniger als 93 Prozent

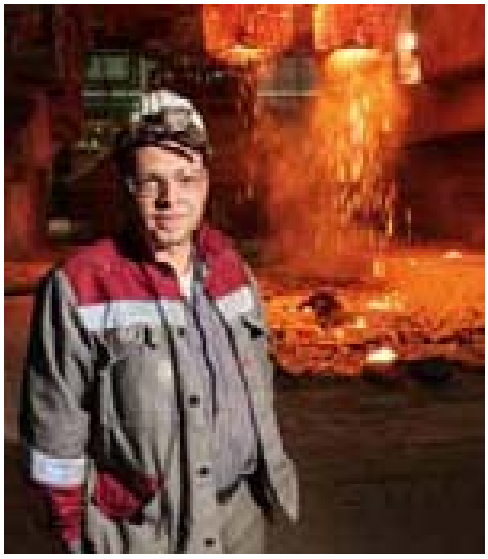
KONZERNBETRIEBSRAT SEGERATH, STAHLWERK IN DUISBURG-BRUCKHAUSEN: „Beschäftigungssicherung ist wichtiger als die 35-Stunden-Woche."

Rund 1500 Jobs sind durch die kürzere Arbeitszeit gesichert. Der Preis: zwischen 120 und 160 Euro netto weniger in der Geldbörse.

seines Nettogehaltes verdienen", sagt Wilhelm Segerath. Jedem Beschäftigten fehlen nun zwischen 120 und 160 Euro netto in der Geldbörse. Trotz der gelungenen Beschäftigungssicherung für mehr als 1000 Kollegen „war nicht jeder begeistert. Wer gibt schon gern Geld weg?", schildert Dieter Lieske Reaktionen einiger Stahlwerker. Der IG-Metaller musste sich dafür am Telefon wüste Beschimpfungen anhören, einige Arbeiter kündigten sogar die Mitgliedschaft. „Auch auf den Betriebsversammlungen hat es rumort. Der Tarifvertrag ist nicht 100 Prozent unumstritten", gibt Gewerkschafter Lieske zu. Er glaubt dennoch, „dass die Einsicht, dass der Tarifvertrag insgesamt gut ist, sich inzwischen bei dem weitaus größten Teil der Belegschaft durchgesetzt hat". Auch für Wilhelm Segerath zählt, dass viele Arbeitsplätze erhalten werden konnten.

„Es nutzt mir nichts, die volle 35-Stunden-Woche zu erhalten und gleichzeitig 1500 Menschen zu verlieren. Da ist mir die Beschäftigungssicherung wesentlich wichtiger", sagt der einflussreiche Konzernbetriebsratsvorsitzende, der auch im 30köpfigen Vorstand der IG Metall sitzt. Der Preis dafür sei schmerzhaft, aber zu verkraften. Den Vorwurf, in den Verhandlungen hätte ein voller Lohnausgleich durchgesetzt werden können, hält er für naiv. „Das ist utopisch. Dann hätte ich mich mit einer goldenen Sänfte durch den Betrieb tragen lassen", witzelt er. Außerdem glaubt der BR-Chef fest daran, einen Großteil der Verluste im Rahmen von Tarifverhandlungen wieder ausgleichen zu können. Die ausgehandelte Vereinbarung ist für ihn mehr als ein üblicher Sanierungstarifvertrag. „Ich nenne ihn aus gutem Grund Zukunftstarifvertrag, weil er nicht saniert, sondern Beschäftigung schafft – und dazu eine Basis, um als Unternehmen wirklich gestärkt da herauszukommen", ist er sich sicher.

PROBLEME BEI DEN BELASTUNGSSPITZEN_ Arif Kizilkaya jedenfalls kann mit dem Tarifvertrag gut leben, obwohl auch den 54-jährigen Verfahrensmechaniker der fehlende Lohn schmerzt. „Es ist bei Weitem das kleinere Übel. Wichtig ist doch, dass die Jobs erhalten bleiben", sagt der Duisburger, der mehr als 20 Jahre bei der TKSE arbeitet. Sein Kollege Patrick Weber stimmt dem zu – und deutet an, dass das eigentliche Problem des Tarifvertrages ganz woanders liegen könnte. „Durch die Absenkung der Arbeitszeit seit Anfang Januar fehlt es nun an Kollegen. Die leihen wir uns teilweise bei anderen Abteilungen, aber bei Urlaub oder Krankheit wird es sehr eng", sagt Weber. Dabei wirken die riesigen Werkshallen auch ▶



TKSE-MITARBEITER WEBER (L.), KIZILKAYA: Die Lohneinbußen sind bei Weitem das kleinere Übel.

▶ ohne besondere Personalengpässe schon jetzt merkwürdig leer und verwaist. Selten ist ein Arbeiter zu sehen, wenn überhaupt, dann meistens hinter einem Kontrollpult. Ganze 35 Mann zähle seine Schicht, schildert Patrick Weber. Der 42-jährige Dortmunder arbeitet an der Vakuumieranlage und steht mit seiner Biografie ein wenig exemplarisch für die jüngere Rationalisierungsgeschichte in der deutschen Stahlbranche. Erst war er bei Hoesch, dann bei Krupp, und nun ist er bei der TKSE.

Es mutet von außen merkwürdig an: Da deutet ein Konzernmanagement den massiven Abbau von Beschäftigten nach – und gleichzeitig ist die Personaldecke in vielen Abteilungen durch stete Rationalisierung inzwischen so dünn, dass kaum noch Belastungsspitzen abgefangen werden können. Der in solchen Fällen übliche Einsatz von Werkvertrags- und Leiharbeitern wird zwar auch in Duisburg praktiziert, ist aber schwierig. Bei TKSE wird Stahl höchster Qualität hergestellt. Da sind hoch qualifizierte Facharbeiter gefragt, denn „in der Hochofensteuerung ist heute mehr Technik drin als im Airbus“, meint Wilhelm Segerath.

DIE UNSICHERHEIT FÜR DIE STAHLSPARTE BLEIBT_ Hinzu kommt, dass selbst nach dem Zukunfts-Tarifvertrag die Unsicherheit unter den mehr als 13 000 Beschäftigten im Duisburger Werk groß ist. Nur wenige Wochen nach Abschluss des Tarifvertrages dachte Vorstandschef Heinrich Hiesinger im Bloomberg TV laut über einen möglichen Verkauf nach. Die Äußerung war vermutlich ein Testballon gegenüber den Finanzmärkten. Schließlich war es die Stahlsparte, die den Konzern in bedrohliche Schwierigkeiten gebracht hat. Wohlgemerkt nicht die deutschen Stahlstandorte, sondern vor allem das desaströse Überseeabenteuer des früheren Managements. Das hatte in Brasilien und in den USA zwei neue Stahlwerke auf die grüne Wiese gestellt und dabei gigantische Verluste eingefahren. „Kommuniziert werden mittlerweile zwölf Milliarden Euro an Verlusten, aber das ist, so befürchte ich, noch nicht das Ende der Fahnenstange. Der Betrag könnte noch anwachsen“, prophezeit Wilhelm Segerath, der als Arbeitnehmervertreter auch im Aufsichtsrat des Unternehmens ein Mandat hat.

Hinzu kommen für den Konzern saftige Kartellstrafen wegen verbotener Preisabsprachen bei Schienen und Aufzügen. Viele Mitarbeiter glauben deshalb, für die Fehler des Managements bluten zu müssen. Das DAX-Unternehmen ist zwar 2014 nach drei Jahren Verlusten wieder in die schwarzen Zahlen zurückgekehrt und weist ein operatives Ergebnis von 216 Millionen Euro aus.

Nach Jahren der Verluste wollten die Aktionäre nun endlich eine Dividende sehen. Um die Stahlproduktion konkurrenzfähig zu halten, müsste das Unternehmen nach Angaben der Gewerkschafter Segerath und Lieske ein Ergebnis von mindestens einer halben Milliarde Euro erwirtschaften. Angesichts der Überkapazitäten auf dem Stahlmarkt und des Preisverfalls ist das schwierig, weswegen der Verkauf oder die Zerschlagung der Stahlsparte weiterhin als Drohung am Horizont steht.

Lieske ärgert das, denn die Substanz für eine sichere Zukunft war da: „Das Gemeine ist, dass mit den ganzen verschleuderten Milliarden genügend Kapital vorhanden gewesen wäre, um den Konzern zu modernisieren.“ Sein Kollege Segerath mag die Debatte um Überkapazitäten ohnehin nicht mehr hören. „Diese Diskussion gibt es in der Stahlindustrie, seit den 1970er Jahren.“ Er erinnert daran, dass die Stahlproduktion in anderen Ländern häufig mit größeren Belastungen verbunden sei als in Deutschland – für die Umwelt und auch die Beschäftigten. „Die Arbeitnehmer haben jetzt genug getan. Jetzt sind Management und die Politik in der Pflicht, die Stahlproduktion hier zu halten.“ ■

Umkämpfte Klausel

40-STUNDEN-WOCHE Wegen einer Öffnungsklausel im Tarifvertrag, die längere Arbeitszeiten ermöglicht, sind der Pharmakonzern Stada und die Gewerkschaft IG BCE immer wieder aneinandergeraten. Nur einmal hat die Gewerkschaft zugestimmt.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

Das Jahr 2013 war für die Stada Arzneimittel AG mit Sitz im hessischen Bad Vilbel ein gutes Jahr gewesen: Der Konzernumsatz war im Vergleich zum Vorjahr um zehn Prozent auf zwei Milliarden Euro gestiegen, der bereinigte Konzerngewinn um neun Prozent gewachsen. Für die Aktionäre gab es Zucker, die Dividende stieg um 32 Prozent. Das Bild des MDAX-Unternehmens, das der Vorstand auf der Hauptversammlung im Juni 2014 seinen Aktionären und der Presse präsentierte, war – obwohl man Wolken in Russland heraufziehen und sinkende Einnahmen auf dem deutschen Markt kommen sah – rosig. Das Gegenteil eines Krisenszenarios, für das sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände einst die Möglichkeit zur befristeten Öffnung von Tarifverträgen ausgedacht hatten. Inmitten guter Nachrichten gab der Stada-Vorstandsvorsitzende Hartmut Retzlaff auf einer Pressekonferenz bekannt, dass er jetzt eine Öffnung erwarte. Die Beschäftigten sollten künftig statt 37,5 pro Woche 40 Stunden ohne Lohnausgleich arbeiten.

Die geplante Ausweitung der Produktion am Stada-Stammsitz sei „anders nicht darstellbar“, zitierte ihn die „Frankfurter Neue Presse“. Die „Standardarzneimittel Deutscher Apotheker“ (Stada), 1895 als Genossenschaft der Apotheker gegründet, hat seit 1956 ihren Sitz in Bad Vilbel-Dortelweil. „Es ist uns gelungen, unter meiner Leitung aus einem etwas besseren Hasenstall einen mittlerweile gut reputierten MDAX-Konzern zu machen“, ließ sich Retzlaff einmal zitieren. Das Unternehmen ist heute auf patentfreie Wirkstoffe speziali- ▶

STADA-ZENTRALE: Forderung nach Mehrarbeit inmitten guter Nachrichten

Foto: Andreas Pohlmann/STADA Arzneimittel AG

Fotos: STADA Arzneimittel AG; Sven Ehlers

STADA-CHEF RETZLAFF: „Dem Standort, dem Unternehmen und den Aktionären den Gefallen getan“

GEWERKSCHAFTER WIESBACH (L.), WEBER: „Man weiß nie, ob was kommt und was da kommt.“

▶ siert. 61 Prozent der Einnahmen bescheren ihm Generika; 35 Prozent verdient man mit Markenprodukten wie dem Anti-Erkältungsmittel Grippostad oder der Mobilat-Salbe zur Schmerzbehandlung. Der Konzern beschäftigte 2013 weltweit über 9100 Mitarbeiter, davon rund 1300 in Deutschland, je 2000 in Russland und Serbien sowie 1600 in Vietnam. Das Hauptwerk in Bad Vilbel mit gut 900 Beschäftigten unterliegt dem Tarifvertrag der chemischen Industrie, die anderen Gesellschaften sind nicht alle tarifgebunden.

Retzlaffs öffentliche Forderung nach längeren Arbeitszeiten habe ihn damals „etwas irritiert“, sagt Alexander Wiesbach vom IG-BCE-Bezirk Rhein-Main vorsichtig. Er erfuhr davon durch den Anruf eines „FAZ“-Journalisten, der bei der Pressekonferenz dabei gewesen war und bei Volker Weber, dem Landesvorsitzenden der IG BCE in Wiesbaden, um eine Stellungnahme der Gewerkschaft zu Retzlaffs Plänen bat. Pläne, von denen Weber und Stada-Betriebsbetreuer Wiesbach, ein gewissenhafter Mann, dem kein unüberlegtes Wort über die Lippen kommt, zum ersten Mal hörten.

„Nur einen Tag zuvor war ich bei der Stada gewesen. Die Großwetterlage schien ruhig“, erzählt der Gewerkschaftssekretär kopfschüttelnd. Seit 2008 betreut Wiesbach die Stada, einen Konzern mit „noch ausbaufähigem“ Organisationsgrad. Lange war das ein zähes Geschäft, denn weder die Geschäftsführung noch der Betriebsrat zeigten Interesse an einer Zusammenarbeit. Wiesbach wurde nicht zu Betriebsversammlungen eingeladen und nahm nur an einer einzigen Betriebsratssitzung teil. Einen regelmäßigen Austausch gab es nicht. Probleme von Mitgliedern klärte der Gewerkschaftssekretär direkt mit dem Personalleiter.

DREI ANFRAGEN IN SECHS JAHREN_ Anfang 2014 wendete sich das Blatt: Bei den Betriebsratswahlen übernahm mit Jens Steegers ein aufgeschlossenerer Mann das Ruder des 15er-Gremiums, IG-BCE-Mitglied wie schon sein Vorgänger und mit einem Mandat im Aufsichtsrat. Wiesbach war näher an die Stada-Belegschaft herangerückt. Nach besagter Presseanfrage rief er den Betriebsrat an. „Auch der konnte sich keinen Reim auf Retzlaffs Statement machen“, sagt der Betriebsbetreuer. Einen Betriebsratsbeschluss zu dieser Frage gebe es nicht. Statt direkter Gespräche hatte Retzlaff den Umweg über die Fachpresse gewählt. Gewerkschafter Wiesbach musste sich zum dritten Mal innerhalb von sechs Jahren mit der Frage befassen, ob die IG BCE einer Aufstockung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich bei Stada zustimmt.

Volker Weber, Landesvorsitzender der Gewerkschaft im Bezirk Hessen-Thüringen, wunderte sich nicht über das Manöver des langjährigen Vorstandsvorsitzenden Retzlaff. Die Stada gehöre „zum Club derjenigen Arbeitgeber, die gerne eine Öffnungsklausel hätten, die die Betriebsparteien allein aushandeln. Aber ohne unsere Zustimmung tritt das Ganze nun mal nicht in Kraft!“ Retzlaffs Versuchsballon stieg ohne größere Effekte auf. Direkte Gespräche über eine Öffnungsklausel habe der Vorstand nie gesucht, sagen die Gewerkschafter. Um sich ein Bild zur Stimmungslage zu machen, lud die IG BCE ihre Mitglieder bei Stada zur Diskussion ein. Doch sie fand niemanden, der die wirtschaftliche Situation des Unternehmens für so schwierig befand, dass er deshalb unentgeltlich zehn Stunden mehr im Monat arbeiten wollte.

Im Gegenteil: Die Firma habe angekündigt, bald im Ausland auf große Zukaufstour zu gehen, erfuhren die Gewerkschafter, und außerdem habe der Vorstandsvorsitzende Retzlaff Pensionsbezüge in Höhe von 35,5 Millionen Euro ausgehandelt, was den Mitgliedern ebenfalls übel aufgestoßen sei. Wie man auch in einem Interview von Weber und Wiesbach für die „FAZ“ nachlesen konnte, das im Oktober 2014 einen Zusammenhang zwischen Retzlaffs Pensionsansprüchen und der ablehnenden Haltung der Gewerkschafter herstellte, was die Gewerkschafter so nicht teilten, da sie nur die Meinung ihrer Mitglieder wiedergegeben hätten. Wie auch immer, einen guten Monat später meldeten die „Deutschen Mittelstands-Nachrichten“: „Stada-Chef verzichtet auf Pensionsansprüche“. Um 16 Millionen reduzierte er die Ansprüche und

wurde zitiert: Er habe „dem Standort Deutschland, dem Unternehmen und den Aktionären den ‚Gefallen' gern getan".

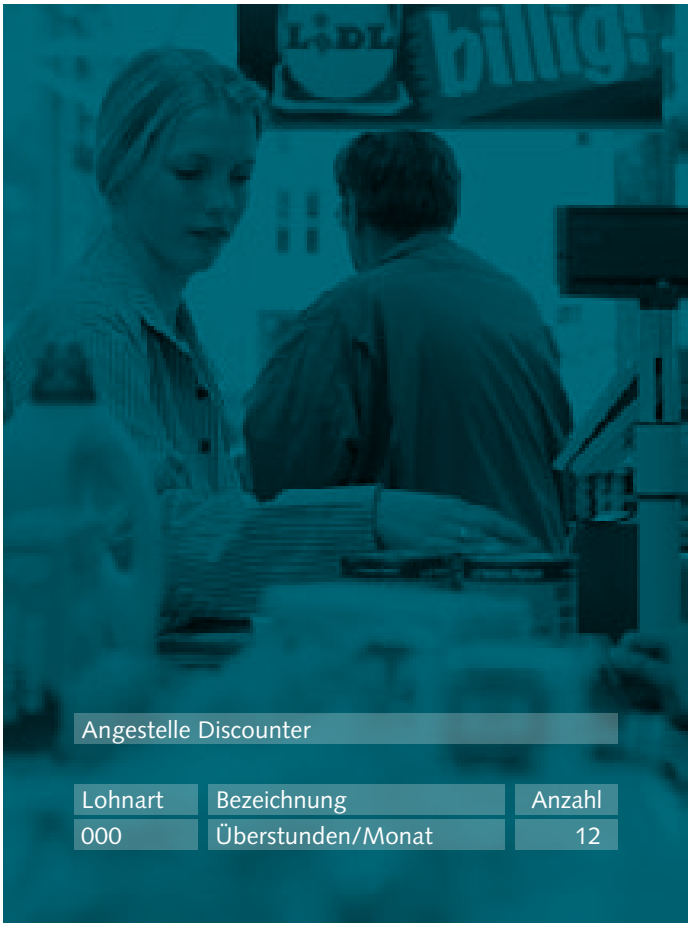
Der Vorstoß für eine Verlängerung der Arbeitszeit verlief genauso im Sande wie ein früherer Versuch im Jahr 2009. Auch damals hatte Retzlaff nicht mit der Gewerkschaft geredet, sondern seine Forderung nach einer höheren Stundenzahl ohne Lohnausgleich in der Presse geäußert, flankiert von Gedankenspielen darüber, dass der Standort Bad Vilbel „nicht sakrosankt" und ein Stellenabbau „nie vom Tisch" sei. Die Gespräche der Geschäftsleitung mit dem Betriebsrat waren damals allerdings schon weit fortgeschritten. „Normalerweise sind wir in so einem Prozess durch den Betriebsrat zu einem frühen Zeitpunkt involviert", erklärt Gewerkschaftssekretär Wiesbach. In diesem Falle stand die Gewerkschaft schon fast vor vollendeten Tatsachen. Die IG BCE trat auf die Bremse. Sie ließ prüfen, ob die Bilanzen der Stada eine Öffnungsklausel rechtfertigen würden. Als die zuständige Fachabteilung abriet, verweigerte die Gewerkschaft die Zustimmung.

BEI ROTEN ZAHLEN STIMMTE DIE IG BCE ZU_ Nur ein Jahr später, 2010, startete Stada eine neue Anfrage. „Dieses Mal hatte das Unternehmen in einem Quartal rote Zahlen geschrieben", erinnert sich Wiesbach. Es gab mit Axel Müller einen neuen, der Mitbestimmung zugewandten Ansprechpartner für die Gewerkschaft im Vorstand. Und dieses Mal bemühten sich Geschäftsführung und Betriebsrat von Anfang an um Gespräche und um Transparenz. „Man hat mit offenen Karten gespielt", sagt Wiesbach. „Wir haben die Finanzen geprüft und mit dem Betriebsrat zusammen Standort- und Investitionszusagen, eine Aufstockung der Auszubildendenzahl und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen in die Betriebsvereinbarung hereingehandelt." Vom 1. Januar 2011 bis 1. Januar 2013 galt bei Stada die Öffnungsklausel für eine längere Arbeitszeit.

Es war ein einmaliges Zugeständnis, weil der Konzern sich wirklich in schwierigem Fahrwasser befand. Aber Volker Weber kann nicht verstehen, was Unternehmen sich davon versprechen, eine höhere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich zu fordern. „Um kurzfristig Geld zu sparen, wären Öffnungsklauseln bei der Jahresleistung oder beim Urlaubsgeld interessanter, weil da tatsächlich weniger Geld ausbezahlt wird. Bei der Erhöhung auf die 40-Stunden-Woche bleibt, selbst wenn ich sie ohne Lohnausgleich ansetze, der Personalkosten-Etat gleich hoch. Das hat nur dann eine Logik, wenn ich in Lohnstückkosten oder Mannstunden kalkuliere. Den meisten Betrieben hilft das aber nichts."

Der Landesvorsitzende glaubt: „Oft ist die 40-Stunden-Woche eine ideologische Sache, es steht keine wirkliche Begründung dahinter." Hinzu kommt, dass die Unternehmen praktisch immer um höhere Arbeitszeit für den ganzen Betrieb verhandeln, statt nur für die einzelnen Betriebsteile, die tatsächlich länger arbeiten müssten. Seine Vermutung: „Die Arbeitgeber wollen in so einer Angelegenheit lieber alle Mitarbeiter gleich behandeln." In seinem Landesbezirk gibt es zwei bis drei Betriebe pro Jahr, die wegen Öffnungsklauseln anklopfen. Doch alle Fälle werden genau geprüft, auch mit Blick auf die tarifpolitische Landschaft. Schließlich verschafft man einem Unternehmen befristet einen Wettbewerbsvorteil, den auch die Konkurrenten einfordern könnten.

Derweil gibt es neue Herausforderungen. Im Herbst 2014 kündigte Stada an, die Logistik an den Standorten Florstadt und Bad Vilbel an einen Dienstleister auszulagern. Heißester Kandidat ist DHL. Es besteht die Gefahr, dass rund 160 Mitarbeiter auf einen neuen Arbeitgeber übergehen – doch der Betriebsrat und die Gewerkschaft stemmen sich dagegen. Darauf, wann die nächste Anfrage für eine Arbeitszeiterhöhung kommt, will Betriebsrat Wiesbach derzeit aber auch nicht wetten. „Das ist wie eine Wundertüte: Man weiß nie, ob was kommt und was da kommt. Aber ich würde mich freuen, wenn man dann mit uns sozialpartnerschaftlich umgeht." ■



Angestelle Discounter

Lohnart	Bezeichnung	Anzahl
000	Überstunden/Monat	12

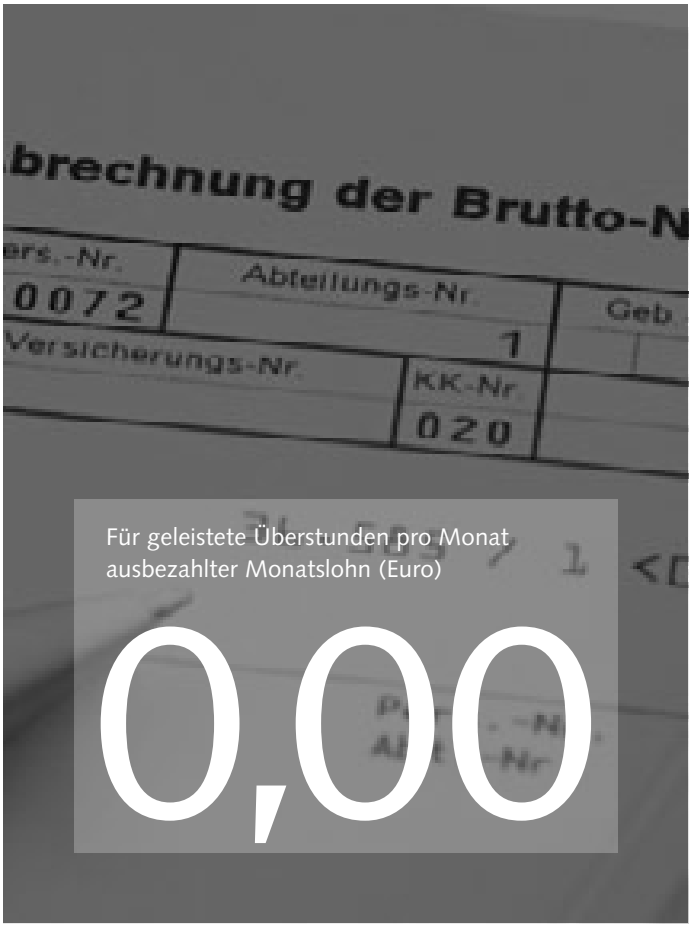
Journalistin

Lohnart	Bezeichnung	Anzahl
000	Überstunden/Monat	20

Fotos: Jochen Zick; Hartmut Schwarzbach/argus; Caro/Bastian; Fotolia

Erzieherin

Lohnart	Bezeichnung	Anzahl
000	Überstunden/Monat	22



Für geleistete Überstunden pro Monat ausbezahlter Monatslohn (Euro)

0,00

Arbeit zum Nulltarif

MEHRARBEIT Eine Milliarde Überstunden bekommen die Arbeitgeber in Deutschland jedes Jahr von den Beschäftigten geschenkt. Die Gewerkschaften wollen die unbezahlte Arbeit eindämmen. Doch das ist nicht leicht.

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

Das sei so üblich. Punkt. Und, bitte schön, es gebe genug andere Bewerber. Mehr bekam Thomas Schneider nicht zu hören, als er seinen Job im Supermarkt antrat und sofort zu unbezahlten Überstunden verdonnert wurde. „Wie selbstverständlich hieß es: Eine halbe Stunde vorher und nachher wird nicht vergütet", erzählt er. Das war vor 20 Jahren, und die Lage ist nicht besser geworden. Mittlerweile ist Schneider Gewerkschaftssekretär. Bei ver.di in Leipzig kümmert er sich um den nordsächsischen Einzelhandel. „Der Verdrängungswettbewerb ist hart und wird über die Personalkosten ausgetragen", sagt er. Wenn sich in den Innenstädten ein Discounter an den nächsten reiht, bekommen auch die Beschäftigten den Druck zu spüren.

„Die Zentrale gibt vor, mit wie vielen Stunden eine Filiale auszukommen hat", erklärt der Gewerkschafter. Je weniger Umsatz, desto kleiner das Kontingent. Reicht das nicht aus: Pech gehabt. Dem Marktleiter, der selbst auch mal 60 Wochenstunden statt der bezahlten 38 abreiße, bleibe nur, seine Leute zu unbezahlter Mehrarbeit zu drängen. Meist mit Erfolg: „Zu sagen, ich arbeite nicht mehr und gehe nach Hause – das kostet ganz viel Kraft", berichtet Schneider. Weil man den Chef nicht hängen lassen will oder weil man Angst hat, seinen Job zu verlieren. Von „skandalösen Zuständen" spricht der Leipziger ver.di-Sekretär. So etwas gebe es nicht nur bei Discountern, sondern auch bei inhabergeführten Märkten.

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesarbeitsagentur wurden 2013 in Deutschland knapp 1,8 Milliarden Überstunden geleistet. Gut eine Milliarde wurde weder entlohnt noch ausgeglichen. Dieser Wert entspricht 2,1 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens.

Früher war das eher die Ausnahme: Noch 1992 gab es mehr als doppelt so viel bezahlte wie unbezahlte Überstunden. Bei einer Befragung für den DGB-Index Gute Arbeit gaben zuletzt 17 Prozent der Teilnehmer an, sehr häufig oder oft unentgeltliche Überstunden zu leisten. Die unbezahlten Stunden verteilen sich aber nicht gleichmäßig auf alle Branchen. In der Chemie- und Metallindustrie, im Baugewerbe, in der Verwaltung und selbst im Handel lag der Anteil niedriger als der Durchschnitt, höher war er im Sozial- und Gesundheitswesen oder in der Medienbranche.

REKORDHALTER ERZIEHUNGSBERUFE_ Dramatisch aber sind die Antworten der Befragten, die sich der Kategorie „Erziehung und Unterricht" zugeordnet hatten – 45 Prozent gaben an, sehr häufig oder oft unbezahlt arbeiten. Was sind die Ursachen? Verursacht würden diese Zahlen zum einen durch Nachwuchswissenschaftler an den Universitäten, erklärt Gesa Bruno-Latocha, Tarifreferentin bei der Bildungsgewerkschaft GEW. „Viele haben Teilzeitstellen, aber es wird erwartet, dass sie Vollzeit arbeiten." Doktoranden und Postdocs, die sich von Befristung zu Befristung hangeln, verweigern sich kaum. „Es gibt viel Selbstausbeutung, weil die Leute erpressbar sind", sagt Bruno-Latocha. Auch in Kindertagesstätten leistet, wer den Job ernst nimmt, fast automatisch unbezahlte Mehrarbeit. Wer sich vorbereiten will, ein Theaterstück plant oder Bastelmaterial besorgt, muss das in der Freizeit tun. Denn nach den allermeisten Tarifverträgen gilt nur die Anwesenheit in der Kita als Arbeitszeit.

Bleibt noch die größte Gruppe in der GEW. Lehrer haben vormittags recht und nachmittags frei? Die Wirklichkeit sieht anders aus. Zwar stimmt, dass nur die Zahl der Unterrichtsstunden vorgeschrieben ist, nicht die Wochenarbeitszeit. Doch das scheint eher ein Nachteil als ein Vorteil zu sein. Frank Mußmann und Martin Riethmüller von der Universität Göttingen haben in einer von der GEW angestoßenen Untersuchung am Tellkampf-Gymnasium in Hannover exemplarisch ermittelt, wie viel Lehrer tatsächlich arbeiten, wobei sie sich an der Beamtenjahresarbeitszeit orientierten. Vier Monate lang hielten die Lehrer im vergangenen Jahr minutiös fest, wann sie welche Tätigkeiten verrichteten. Am Ende ergaben ▶

▶ sich für jede Schulwoche rechnerisch 49,44 Stunden – etwa zweieinhalb Überstunden, gemessen an der von Beamten vertraglich geschuldeten Arbeitszeit von 47 Stunden. Das war noch, bevor die rot-grüne Landesregierung in Niedersachsen die Unterrichtsverpflichtung für Gymnasiallehrer um eine Stunde pro Woche erhöhte.

Eine weitere, breiter angelegte Studie soll folgen. Die GEW-Gewerkschafterin Bruno-Latocha fordert schon jetzt, bevor die neuen, dann repräsentativen Daten vorliegen, die Unterrichtsverpflichtung („Die ist heute höher als im Jahr 1900!") müsse gesenkt werden. Und es sei mehr Personal nötig, um Lehrer von unterrichtsfremden Tätigkeiten zu entlasten. „Zurzeit muss der Musiklehrer die Instrumente selbst zur Reparatur bringen, der Physiklehrer muss die Sammlung vervollständigen, und die Schulleiterin muss Verwaltungsaufgaben erledigen, für die sie gleichzeitig überbezahlt und fehlqualifiziert ist."

PREKÄRE BEDINGUNGEN IN REDAKTIONEN_ Immer mehr zu tun bei einer Personalstärke, die bestenfalls unverändert bleibt, meistens jedoch eher sinkt: Das ist der Grund, warum auch in Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen unbezahlte Überstunden Alltag sind. Zwar gehörte es früher, vor der Jahrtausendwende, schon zum Berufsethos vieler Journalisten, so lange zu arbeiten, bis das Blatt gefüllt war – und den Rahmen eines Nine-to-five-Jobs regelmäßig zu sprengen. Aber das war, wie Matthias von Fintel es ausdrückt, „gelebte Vertrauensarbeitszeit". Die Redakteure, erläutert der Tarifsekretär Medien beim ver.di-Bundesvorstand, hätten sich ihre Zeit etwas selbstbestimmter einteilen können, dafür schauten sie nicht so genau auf die Uhr. „Heute ist die Arbeit so verdichtet, dass es kaum noch Freiraum gibt", sagt von Fintel.

Bei einer Befragung für den DGB-Index Gute Arbeit gaben zuletzt 17 Prozent der Teilnehmer an, sehr häufig oder oft unentgeltliche Überstunden zu leisten.

Nicht mehr nur die Printausgabe gilt es zu bestücken, auch die Onlineangebote müssen betreut und im Laufe eines Tages möglichst mehrfach aktualisiert werden. Meist lasten beide Aufgaben auf einer einzigen Redaktion. „Überstunden", sagt der Tarifsekretär, „ergeben sich da zwangsläufig." Die Arbeit sei zunehmend fremdbestimmt durch die hohe Taktzahl der Informationen und die Notwendigkeit, darauf sofort zu reagieren. Dennoch hätten erst wenige Zeitungsverlage ein System zur Arbeitszeiterfassung eingeführt.

Was allerdings nicht allein am Unwillen der Verleger liege, die sich gegen vermeintlichen „Stechuhr-Journalismus" wehren: „Auch viele Redakteure wollen so lange ihrem Berufsethos gerecht werden, bis sie merken, es geht nicht mehr. Dann leiden sie aber häufig schon an gesundheitlichen Problemen", sagt von Fintel. „Mit neuen Angeboten wollen wir ihr Problembewusstsein schärfen." Die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di hat dafür eine Smartphone-App zur individuellen Arbeitszeiterfassung entwickelt. Bei Arbeitsbeginn, Ende und Pausen muss nur stets auf die entsprechenden Schaltflächen getippt werden, dann errechnet das Programm die tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit. Außerdem sind die arbeitszeitrelevanten Teile der Tarifverträge abrufbar. Das Ziel: den Kollegen in den Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen vor Augen zu führen, wie viele Stunden sie für lau arbeiten. Damit sie sich zusammen mit dem Betriebsrat für Veränderungen einsetzen. Denn: Stechuhr ja oder nein – das ist eine mitbestimmungspflichtige Frage. Wenn die Arbeitszeit erfasst werden soll, braucht es eine Betriebsvereinbarung. Die Arbeitnehmervertretung hat das Recht, Verhandlungen darüber zu verlangen. Doch aussichtsreich ist das nur mit Rückendeckung durch die Beschäftigten.

Sensibilisierung als erster Schritt, darauf setzt auch die IG Metall. „Es gehört zur Organisationspflicht des Arbeitgebers, die Arbeitszeiten so zu dokumentieren, dass sie auch rückwirkend überprüfbar sind", sagt Verena zu Dohna-Jäger, Leiterin des Ressorts Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung beim IG-Metall-Vorstand. Sie will Betriebsräte dazu ermutigen, einen genaueren Blick auf die Arbeitszeitpraxis zu werfen. Schließlich ist es geltendes Recht, dass der Arbeitgeber, solange keine Zustimmung des Betriebsrats vorliegt, keine Überstunden anordnen oder entgegennehmen darf. „Wir wollen dem Trend zur schleichenden Ausweitung der Arbeitszeit entgegenwirken", sagt Dohna-Jäger. Auch neuere Entwicklungen – wie die zunehmende und durchaus positiv besetzte Möglichkeit mobiler Arbeit – müssten dabei per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Für Thomas Schneider, den Leipziger ver.di-Sekretär, muss das paradiesisch klingen. Starke Betriebsräte, die Betriebsvereinbarungen aushandeln könnten, sind im Lebensmitteleinzelhandel dünn gesät. Und bei manchen Supermarktketten ist ein Betriebsrat für eine ganze Region mit Hunderten von Filialen zuständig. „Oft sind das Schein- und Alibiveranstaltungen", sagt Schneider. Der Weg zu besseren Arbeitsbedingungen führt für ihn deshalb eher über öffentlichen Druck – und darüber, die Beschäftigten in den Märkten zu organisieren, sie zum gemeinsamen Widerstand zu bewegen. Ein mühsames Geschäft. Doch er bleibt zuversichtlich: „Das gelingt uns immer besser." ■

MEHR INFORMATIONEN

DGB-Index Gute Arbeit: **www.dgb-index-gute-arbeit.de**

Arbeitszeitstudie an niedersächsischen Schulen: **arbeitszeit.gew-nds.de**

Die „dju-Arbeitszeit-App" gratis im Apple-Appstore und bei Google Play

Die Zeit ist ein faires Maß

VERGÜTUNG Die Praxis, Arbeit nach Zeit zu entlohnen, hat auch eine ethische Begründung. Wer Arbeitsverträge durch Werkverträge ersetzen will, beschädigt dieses Fundament.

Von **ULRICH THIELEMANN,** Leiter des MeM – Berliner Denkfabrik für Wirtschaftsethik e.V.
Die Abkürzung MeM steht für: Menschliche Marktwirtschaft.

Ökonomen dürften sich wundern. Arbeitnehmer werden im Grundsatz nicht für das Arbeitsergebnis vergütet, sondern für die Zeit, in der sie für das Unternehmen tätig sind. „Die Zeit ist das Maß der vom Arbeitnehmer geschuldeten Leistung“, formulierte bereits 1967 der Arbeitsrechtler Alfred Söllner. Die Qualifikation eines Bewerbers ist das Potenzial – es verwirklicht sich in der Zeit. Daher ist, wie auch der Arbeitsrechtler Martin Franzen kürzlich festhielt, die Festlegung der Arbeitszeit ein „strukturnotwendiges Element des Arbeitsvertrags (‚essentialia negotii‘), weil hiervon der Umfang der Leistungspflicht des Arbeitnehmers sowie regelmäßig seines Vergütungsanspruchs abhängt“. Denn soweit wir ein Dauerschuldverhältnis unterstellen, also einen Arbeitsvertrag, wäre ohne zeitliche Festlegung der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unbegrenzt zur Leistung verpflichtet.

Letzlich interessiert den Arbeitgeber aber nicht die Leistung, sondern allein das Arbeitsergebnis. Dieses sollte möglichst so ausfallen, dass es der Gewinnerzielung dienlich ist, wobei in der Regel – nach dem Prinzip der Gewinnmaximierung – angenommen wird, dass es hierbei nach oben keine Grenze zu geben hätte. Zwischen Leistung und Ergebnis wird häufig nicht unterschieden; beide Begriffe werden synonym verwendet. Dabei ist es ethisch von hoher Wichtigkeit, hier zu differenzieren: Die Leistung, das ist die Energie, die in den Arbeitsprozess hineingesteckt wird. Der Erfolg ist das messbare und für wen auch immer genau vorteilhafte Ergebnis. Es ist die Wirkung der Leistungsanstrengung.

Ethisch bedeutsam ist diese Unterscheidung zunächst einmal für die Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Wenn man den individuellen Einsatz nicht von dessen Wirkung trennt, dann müsste jedes Einkommen, das Jemandem marktkonform zufließt, als leistungsgerecht und angemessen gelten. Unfair hohe oder unfair niedrige Vergütungen könnte es gar nicht geben, da jedes Einkommen als Ausdruck des Leistungseinsatzes zu deuten wäre. Wer „Leistungsträger“ ist, lässt sich nach dieser Logik einfach am Kontostand ablesen.

Dass Einkommen in einer Gesellschaft stets arbeitsteilig erzielt werden, wird dabei einfach negiert. Damit fällt regelmäßig unter den Tisch, dass der Leistungseinsatz und letztlich auch der Zeiteinsatz einiger Arbeitnehmer möglicherweise unfair gering vergütet werden, obwohl der Beitrag dieser Leistungserbringer zur betrieblichen oder volkswirtschaftlichen Wertschöpfung nach Plausibilitätsgesichtspunkten hoch ist.

Wer in Deutschland oder anderen Volkswirtschaften, die als Soziale Marktwirtschaften verfasst sind und die noch nicht alle Momente der Marktsteuerung weg-„reformiert“ haben, einen Arbeitnehmer dauerhaft anstellen möchte, muss sich an die Vorgaben des Arbeitsrechts halten. Diese bestehen unter anderem darin, dass der Arbeitnehmer für die Leistung, für sein Bemühen oder Bestreben, ein irgendwie „gutes“ Arbeitsergebnis zu erzielen, vergüten muss. Dieses Streben vollzieht sich in der Zeit. Der Arbeitger kann nicht sagen: Du bekommst ▶

> *„Wenn man den Einsatz nicht von dessen Wirkung trennt, müsste jedes Einkommen, das einem Subjekt faktisch zufließt, als leistungsgerecht und damit als fair und angemessen gelten.“*

erst und nur dann dein Geld, wenn du mir diese oder jene nützlichen Wirkungen verschafft hast. Dazu müsste er von der arbeitsvertraglichen auf die werkvertragliche Form der Rechtsbeziehung zwischen Leistungsersteller und Leistungsempfänger umschwenken. Hier wird der Beschäftigte für den sogenannten Werkerfolg vergütet. Wie viel Zeit er dafür benötigt hat, obliegt dann seiner „Eigenverantwortung“.

Dem Arbeitsvertrag entspricht eine gemäßigte Form marktwirtschaftlichen Austauschs, die von wechselseitigem Vertrauen geprägt ist. Der Arbeitgeber vertraut darauf, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit „gute Arbeit“ leistet, und der Arbeitnehmer darauf, dass der Arbeitgeber Verständnis hat für die Schwierigkeiten und Nöte des Arbeitsprozesses, Probleme mit ihm gemeinsam angeht und dass er sich während seiner Arbeitszeit auf die Qualität des Leistungserstellungsprozesses konzentrieren darf. Die Qualität der Arbeit ist nicht einfach mit dem funktionalen Beitrag des Arbeitsergebnisses für die Rentabilität gleichzusetzen. Sie ist auch durch autonome Standards der Berufsausübung bestimmt.

Auch vertraut der Arbeitnehmer darauf, dass der Arbeitgeber die nützlichen Wirkungen, die er ihm verschafft, nicht permanent daraufhin untersucht, ob das gewünschte Ergebnis der Tätigkeit nicht irgendwo besser oder günstiger zu bekommen ist. Der Wettbewerb, der sich letztlich stets zwischen Beschäftigten abspielt, ist ein Stück weit stillgestellt. Natürlich ist die Ultima Ratio stets die Entlassung. Allerdings sind die arbeitsrechtlichen Hürden für sogenannte „leistungsbedingte Kündigungen“ durchaus hoch.

Aus der Sicht einer kapitalistischen, an Gewinnmaximierung ausgerichteten Unternehmung bedeutet eine Vergütung, bei der nur mehr die Zeitverbringung vergütet wird, allerdings, dass der Arbeitnehmer für das „Absitzen“ seiner Arbeitszeit bezahlt wird. Aus einer konsequent kapitalistischen Sicht sitzt ein Arbeitnehmer seine Zeit bereits dann ab, wenn er geringere Beiträge zur Gewinnerzielung beisteuert als ein anderer und wenn die Beträge, die in ihn investiert werden, anderswo rentabler eingesetzt werden könnten. Aus ethischer Sicht muss ein Einwand gegen diese Sicht formuliert werden: Die wirtschaftliche Betätigung im Rahmen einer Marktwirtschaft muss nicht bedeuten und bedeutet letztlich nie, dass die Marktlogik in höchster Reinheit verwirklicht wäre und das Marktprinzip mit aller Radikalität verfolgt werden müsste bzw. dürfte.

Dennoch sind die Versuche zahlreich, von der Zeitvergütung auf Formen sogenannter Leistungsvergütung (präziser: erfolgsabhängiger Vergütung) umzustellen. Hier schlägt die Stunde der „Leistungsanreize“, die allesamt

„Dem Arbeitsvertrag entspricht eine gemäßigte Form marktwirtschaftlichen Austauschs. Der Wettbewerb, der sich letztlich stets zwischen Beschäftigten abspielt, ist ein Stück weit stillgestellt.“

Illustrationen: encyklopedie.ckrumlov.cz aus: Toulky českou minulostí II, Petr Hora

als Ausdruck der Ökonomisierung des Wirtschaftens zu begreifen sind. Beispiele sind Akkordlohn, Stücklohn, Prämien, Provisionen, Tantiemen und Boni. Zu denken ist auch an Formen der Zeit- und damit der Vergütungsflexibilisierung („Abrufarbeit“). All diesen Formen ist jedoch gemein, dass, solange es sich um abhängige Beschäftigung handelt, der Grundsatz der Vergütung nach der Zeit des Leistungseinsatzes teilweise erhalten bleibt und nicht vollständig ausgehebelt werden kann.

So haben variable, an messbare Erfolge angelehnte Vergütungsbestandteile regelmäßig den Charakter von „Leistungszulagen“, die zusätzlich zum „Grundlohn“ oder zum „Akkordrichtsatz“ vergütet werden. Eine vollständige Flexibilisierung der Vergütung nach Erfolgskriterien würde nämlich bedeuten, dass das wirtschaftliche Risiko vollständig auf den Beschäftigten überginge.

Dann allerdings hätten wir es nicht mehr mit einem Arbeitsvertrag zu tun. Auch wenn sich bereits innerhalb des Arbeitsrechts die Grenzen der Zeitvergütung deutlich zugunsten der Erfolgsvergütung verschieben lassen, so bietet doch allein die privatrechtliche Gestaltung wirtschaftlicher Leistungsverhältnisse eine Abkehr vom Grundsatz, dass Beschäftigte im Prinzip für die Zeit, in der sie für ein Unternehmen tätig sind, vergütet werden. Dies ist der Grund, warum die Werkverträge boomen. Honorarkräfte, Freelancer, Freiberufler und Solo-Selbstständige sind auf dem Vormarsch. Einige bieten ihre Dienste als digitale Tagelöhner online auf Jobportalen an. Sie werden selten nach Zeit bezahlt, sondern für das, was sie dem Auftraggeber voraussichtlich einbringen. Dieser muss lediglich aufpassen, nicht in die Falle „Scheinselbstständigkeit“ zu tappen.

Selbstständige Zuarbeiter können sich – mindestens aus der Sicht des Beauftragenden – für die Leistungserstellung alle Zeit der Welt nehmen. Entsprechend tief fallen bei vielen die tatsächlichen Stundenlöhne aus. Das Mindestlohngesetz greift in diesen Fällen nicht. Auch das Arbeitszeitgesetz greift nicht. Es muss möglicherweise länger gearbeitet werden. Noch viel mehr als bei abhängig Beschäftigten müssen die nötigen Skills ständig à jour gehalten werden. Wer über rare und gleichwohl gesuchte Fähigkeiten verfügt, kann unter diese Bedingungen viel Geld verdienen – doch locken solche Verdienstmöglichkeiten auch Konkurrenz an.

Mit dem privatrechtlichen Werkvertrag kommen wir dem Negativbild eines Zustandes „unendlicher Leistungsanspannung“ (so Martin Franzen), den das Arbeitsrecht ja gerade zu verhindern trachtet, ein gutes Stück näher. Dagegen hilft nur eine Besinnung auf die Errungenschaften des Arbeitsrechts wie überhaupt auf die Errungenschaften einer Marktwirtschaft, die zu Recht als „sozial“ bezeichnet wird. ■

ARBEITSZEITTRENDS 1980–2020

TARIFPOLITIK Regelungen zur Arbeitszeit sind immer umkämpft. Was sind die wichtigsten Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte, und worum geht es aktuell?

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

Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten

Die 1980er Jahre waren geprägt von den Auseinandersetzungen um die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit. Nach mehrwöchigen Streiks gelang die Einführung der 35-Stunden-Woche, allerdings nur in einigen Branchen wie der Metall-, Druck- und Holzindustrie. Es dauerte rund zehn Jahre, bis die letzte Stufe der Verkürzung auch realisiert war. In vielen anderen Branchen konnte die Wochenarbeitszeit zumindest um zwei bis drei Stunden reduziert werden. Gesamtwirtschaftlich ging die tarifliche Wochenarbeitszeit auf aktuell 37,5 Stunden zurück.

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hatte ihren Preis: Die tariflichen Spielräume zur Flexibilisierung wurden extrem ausgebaut. Die Arbeitszeit konnte durch sogenannte „Arbeitszeitkorridore“ über einen langen Zeitraum unregelmäßig verteilt werden. Zeitkonten breiteten sich aus. Die Arbeitszeit war je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich. Die Tarifstandards wurden in den Betrieben angepasst. Maßgabe waren die betrieblichen Anforderungen, weniger die Bedürfnisse der Beschäftigten. In den 2000er Jahren scheiterten weitere Versuche der Arbeitszeitverkürzung, teilweise wurden die Arbeitszeiten sogar wieder verlängert.

Beschäftigungssicherung in der Krise

Die weltweite Rezession der Jahre 1992/93 rückte das Thema Beschäftigungssicherung in den Vordergrund. Die tarifvertragliche Einführung der Vier-Tage-Woche bei Volkswagen zur Sicherung von 30 000 Arbeitsplätzen im Jahr 1993 hatte eine Beispielfunktion: In zahlreichen Branchentarifverträgen vereinbarten die Tarifparteien in der Folge die Möglichkeit von befristeter Absenkung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich bei Ausschluss betrieblicher Kündigungen. In der Finanzkrise 2008/09 trugen diese Regelungen maßgeblich zur Stabilisierung der Beschäftigung bei.

Versuche, Teilzeitarbeit zu regulieren

Die tarifliche Regulierung der Arbeitszeit zielte auch auf bestimmte Arbeitsverhältnisse, so etwa auf Teilzeitarbeit. So bestanden in manchen Branchen, etwa im Einzelhandel, Vorschriften für eine tägliche oder wöchentliche Mindestarbeitszeit, um einer Zerstückelung von Teilzeitarbeit entgegenzuwirken. In der Praxis liefen solche Bemühungen aber nicht zuletzt wegen tarifvertraglich zugelassener Ausnahmen ins Leere.

Eigene Qualifizierungs- und Bildungszeiten

Die Tarifverträge zur Qualifizierung und Weiterbildung beinhalten in einigen Fällen ebenfalls Arbeitszeitregelungen. So haben in der Metallindustrie Baden-Württemberg die Beschäftigten seit 2012 einen Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung von bis zu fünf Jahren. In der laufenden Tarifrunde verhandelt die IG Metall über ein Modell einer tariflichen Bildungsteilzeit mit einer Teilfinanzierung durch den Arbeitgeber. Ein Vorschlag: Zwei Jahre arbeitet der Mitarbeiter normal weiter und bezieht 80 Prozent seines Nettolohns. Anschließend wird er bei gleichem Gehalt für zwei Jahre freigestellt, um sich weiterbilden zu können. Alternativ wäre denkbar, die Arbeitszeit vier Jahre lang zu halbieren und die andere Hälfte der Zeit für Bildung zu nutzen.

Kurze Vollzeit, neue Geschlechterrollen

In jüngster Zeit hat es neue arbeitszeitpolitische Diskussionsanstöße gegeben. Vor allem die Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf und die Geschlechterdimension spielen dabei eine wichtige Rolle. Wie können bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Pflege- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen fairer verteilt werden? Die „kurze Vollzeit“ von 30 Stunden als arbeitszeitpolitische Perspektive könnte die tarifpolitische Diskussion neu beleben. Ein Ausblick auf 2020?

Regeln zu Demografie und Lebensarbeitszeit

Die Tarifparteien haben seit den 1980er Jahren die gesetzlichen Regelungen zum Vorruhestand und zur Altersteilzeit mit Tarifverträgen begleitet. Der Übergang in die Rente und andere Fragen der Lebensarbeitszeit sind seit einigen Jahren auch Gegenstand von Demografietarifverträgen in der Stahl-, Chemie- oder Kautschukindustrie und bei Unternehmen wie der Deutschen Bahn AG. In der chemischen Industrie sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ beispielsweise betriebliche Demografiefonds vor, die von den Arbeitgebern finanziert werden. Sie können unter anderem für Langzeitkonten, Altersteilzeit oder eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, genutzt werden. In der aktuellen Tarifrunde 2015 will die IG BCE auch über Modelle einer Drei-Tage-Woche für ältere Beschäftigte verhandeln.

MEHR INFORMATIONEN

Nadine Absenger/Elke Ahlers/Reinhard Bispinck/Alfred Kleinknecht/Christina Klenner/Yvonne Lott/Toralf Pusch/Hartmut Seifert: **ARBEITSZEITEN IN DEUTSCHLAND**. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report 19, Düsseldorf 2014

WSI-Tarifarchiv (Hrsg.): **WSI-ARBEITSZEITKALENDER 2014**. Tarifdaten aus 25 Wirtschaftszweigen. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 78. Düsseldorf, WSI-Tarifarchiv 2014

WSI-Tarifarchiv (Hrsg.): **TARIFLICHE ARBEITSZEITREGELUNGEN ZWISCHEN BETRIEBLICHEN FLEXIANSPRÜCHEN UND INDIVIDUELLEN ARBEITSZEITOPTIONEN**. Elemente qualitativer Tarifpolitik, Nr. 79. Düsseldorf, WSI-Tarifarchiv 2014

Dokumentation des **WSI-HERBSTFORUMS: ARBEITSZEITEN DER ZUKUNFT: SELBSTBESTIMMT, GESCHLECHTERGERECHT, NACHHALTIG!** vom November 2014: **www.boeckler.de/45021_wsi-herbstforum.htm**

Fotos: Shotshop

Zu Besuch in der digitalen Fabrik

SMARTE ARBEIT Alle reden von Industrie 4.0. Doch was verbirgt sich tatsächlich hinter der Digitalisierung der Produktion? Ein Besuch in einer der modernsten Fabriken der Welt.

Text: **ANDREAS KRAFT** Fotos: **PETER ROGGENTHIN**

WERKSLEITER KARL-HEINZ BÜTTNER: „Wir suchen hier keine Schuldigen, wir suchen die Ursachen der Fehler."

Auf halbem Weg von Nürnberg nach Tschechien schmiegt sich Amberg mit seinen Fachwerkhäusern in die Hügel der Oberpfalz. Die Avantgarde würde in dem 40 000-Einwohner-Städtchen sicher niemand vermuten. Doch wer einen Blick in die Zukunft der Industriearbeit werfen will, muss genau hierher fahren. Denn am Stadtrand steht eine der ersten digitalen Fabriken der Welt. Und sie ist hocheffizient: Seit 25 Jahren stellen die Beschäftigten – meist um die 1000 – in dem Elektronikwerk von Siemens die Simatic her. Von hier aus geht sie an Kunden auf der ganzen Welt. Mit der programmierbaren Steuerung lässt sich so gut wie alles bedienen: der Vorhang im Theater, die Kessel in einer Brauerei oder die Fließbänder in einer Autofabrik. Siemens beherrscht von hier den Weltmarkt in der Steuerungstechnik. Ein Milliardengeschäft. Vor dem Büro von Werksleiter und Vice-President Manufacturing Karl-Heinz Büttner steht eine Leiter. Zwei Mitarbeiter ruckeln an einer ▶

▶ Deckenplatte. Damit die Daten schneller fließen, soll die Chefetage ein neues WLAN bekommen. Doch die Platte verhakt sich immer wieder. Büttner erzählt derweil, wie er zu Siemens gekommen ist. Früher war der studierte Informatiker und Elektrotechniker bei Zeiss in Jena. Als die Mauer fiel, fuhr er mit seiner Familie nach Erlangen und lernte dort zufällig einen Siemens-Manager kennen, der ihn ins Unternehmen holte. Büttner arbeitete weltweit für den Konzern, bevor er vor etwa sechs Jahren nach Amberg kam. Er schaut nach oben. Die Platte sitzt. Das neue WLAN läuft.

Das Werk hat sein eigenes Netz, das nach höchsten Sicherheitsstandards vom Internet abgeschottet ist. Regelmäßig prüfen Experten, ob da nicht doch irgendwo eine Lücke ist, über die Angreifer eindringen könnten. Denn die Daten, die hier fließen, verraten alles darüber, was am Standort gerade passiert. Büttner kann zu jedem Zeitpunkt von seinem Rechner aus sehen, was auf welcher Maschine gerade gebaut wird und wie viele Fehler dabei auftreten.

„Unsere Kunden sollen sich voll auf uns verlassen können“, sagt Büttner. Denn wenn die Simatic einmal ausfallen sollte, steht die Produktion still beim Kunden. Siemens will daher ein möglichst fehlerfreies Produkt liefern und kommt der Perfektion immer näher. Die Fehlerquote im Werk liegt nicht mal mehr im Promillebereich. Die Prozessqualität des Elektronikwerkes Amberg liegt bei sagenhaften 99,9988 Prozent. Das liegt auch daran, dass hier die Produktion immer weiter digitalisiert wird.

Alle Bauteile lassen sich identifizieren – es wird festgehalten, wann was in welcher Maschine bei welcher Temperatur gelötet wurde oder welches Drehmoment die Maschine gerade hatte.

Inzwischen wird alles in Daten übersetzt: Alle Bauteile lassen sich identifizieren; jedes Produkt bekommt seine ihm eigene Nummer; es wird festgehalten, wann was in welcher Maschine bei welcher Temperatur gelötet wurde oder welches Drehmoment die Maschine gerade hatte. Jeden Tag kommen so mehr als 50 Millionen Datensätze zusammen. Die Daten werden live ausgewertet, und die Produktion wird umfassend analysiert. Tritt irgendwo ein Fehler auf, lässt sich so auch die Ursache rekonstruieren.

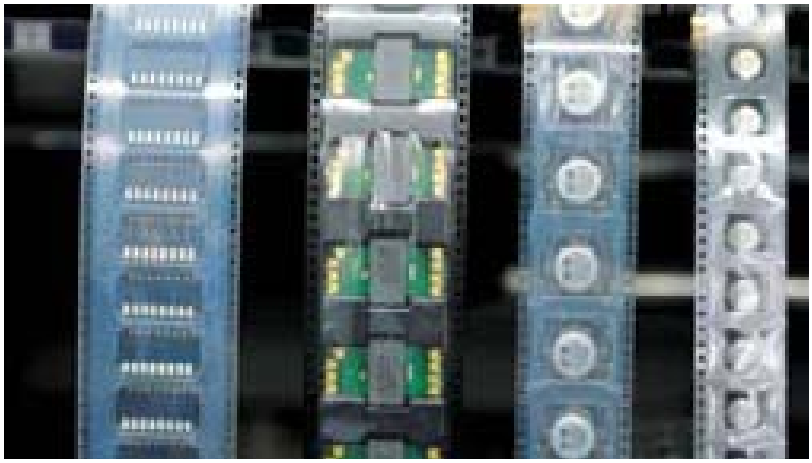
„Aber die Informationen allein reichen dafür nicht aus“, sagt Büttner. „Eine erfolgreiche digitale Fabrik braucht auch die entsprechende Kultur.“ Eine so hohe Qualität wie in Amberg lasse sich nämlich nur erreichen, wenn niemand versuche, etwas zu vertuschen. „Wir suchen hier daher keine Schuldigen, sondern die Ursache der Fehler.“ Ein Teil des Qualitätsmanagements verdeutlicht das anschaulich: Die Beschäftigten dort machen mit per Stichprobe ausgewählten Produkten, was ihnen gerade einfällt. Sie lassen sie auf den Boden fallen oder legen sie unter ein Mikroskop. In einem Fall entdeckte dabei ein Kollege auf einer Leiterplatte winzige Metallspäne. Für eine elektronische Steuerung kann das fatal enden – nämlich in Kurzschluss und Produktionsstillstand. Nach langem Suchen wurde auch die Fehlerquelle gefunden: Muttern und Schrauben passten nicht perfekt zusammen. Beim Zusammenschrauben lösten sich so Späne. Das Werk stellte auf geschlossene Muttern um. Jetzt sind die Späne weg.

BETRIEBSRAT IMMER MIT AM TISCH_ Büttner öffnet die Tür zur Produktionshalle. Ein Surren liegt in der Luft. Die Maschinen stehen dicht an dicht. Schmale Schneisen dienen als Wege. Am Rand der Halle stehen vier Siemens-Mitarbeiter in blauen Kitteln und blättern in ihren Papieren. „Sie gehören nicht zum Werk“, sagt Büttner. „Die sind von der Standortverwaltung. Von uns hat keiner Papier.“ Überall in der Werkshalle hängen Monitore, die den Mitarbeitern benötigte Informationen einblenden. Wenn etwa Beschäftigte die Leiterplatten auf Fehler kontrollieren, werden sie auch dabei vom Computer unterstützt. Auf einem Foto des Produkts markieren Pfeile die zu prüfenden Lötstellen. Am Bildschirm erscheint ein kleines Feld, in dem steht, wie die Stelle normal aussehen sollte: „Polung ist kleiner Punkt“, und wie sie beschriftet sein sollte: „ESSA4_B“.

Selbst das Schwarze Brett des Betriebsrates ist digital. Am Rand der Halle steht ein Terminal mit Tastatur. Die Kollegen können hier Fahrgemeinschaften organisieren, die nicht mehr benötigten Babybettchen verkaufen und sich natürlich über die Arbeit ihrer Interessenvertreter informieren. Die Betriebsräte lehnen den Wandel nicht ab, sondern versuchen, ihn zu gestalten. „Man muss an das Thema Digitalisierung schon mit dem nötigen Respekt rangehen“, sagt Volker Jung, der Betriebsratsvorsitzende des Standortes Amberg. „Aber Angst ist da ein schlechter Berater.“ Jung vertritt nicht nur die derzeit 1200 Beschäftigten des Elektronikwerkes, sondern die rund 5000 Kollegen des gesamten Standortes. Er denkt beim Stichwort Industrie 4.0 nicht in Vorher-nachher-Kategorien. Es gab in Amberg einfach keinen Startpunkt, alles hat sich nach und nach entwickelt. Erst dann tauchte der Begriff in der öffentlichen Debatte auf. Aber wenn er heute zurückblicke, habe die Digitalisierung für die Arbeit vor allem eine Folge gehabt: Viele einfache Routinetätigkeiten seien weggefallen. Darauf müsse auch jeder Betriebsrat gefasst sein, dessen Unternehmen jetzt die Produktion umstellen wolle. Er rät den Kollegen daher, zusammen mit dem Arbeitgeber genau darauf zu schauen, welche Qualifikationen in der smarten Fabrik benötigt werden, und die Mitarbeiter entsprechend so weiterzubilden, damit jeder auch nach der Umstellung noch einen Arbeitsplatz hat.

In Amberg hat der Betriebsrat inzwischen auch die passende Organisationsstruktur für den ständigen Wandel gefunden. Im Ausschuss für neue Technologien und Arbeitsformen lassen sich die Arbeitnehmervertreter regelmäßig über die neusten Entwicklungen informieren. „Bei Siemens geht der Betriebsrat mit dem Thema Rationalisierungen schon immer sehr konstruktiv um“, sagt Jung. „Wir haben das nie als Bedrohung gesehen. Die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ist ja entscheidend für die Sicherheit der Arbeits- ▶

MITARBEITERIN AN EINER DER MASCHINEN, DIE LEITERPLATTEN LÖTET; DIE CHIPS KOMMEN VON DER ROLLE (U.): „Hier hat keiner Papier."



PRODUKTIONSLINIE, AUF DER SICH DANK DIGITALISIERUNG AUCH KLEINE STÜCKZAHLEN EFFIZIENT PRODUZIEREN LASSEN (U.): Bis zu 100 verschiedene Produkte

MITARBEITER BEI DER FEHLERANALYSE: Die Daten zeigen, an welcher Stelle des Werkstücks ein Fehler aufgetreten ist.

Produziert wird die Simatic, eine programmierbare Steuerung. Schon 24 Stunden nach der Bestellung soll sie weltweit auf dem Weg zum Kunden sein.

▶ plätze." Sicherheit gibt auch eine konzernweite Vereinbarung, nach der es bei Rationalisierungen keine betriebsbedingten Kündigungen geben darf. Im Simatic-Werk in Amberg habe es noch nie zur Diskussion gestanden, Arbeitsplätze abzubauen. Was auch an dem großen Erfolg des Produkts liegt und an den entsprechenden Gewinnmargen. Kontinuierlich investiert Siemens jährlich rund 20 Millionen Euro in neue Anlagen. Laut Werksleiter Büttner ein verschwindend geringer Betrag im Vergleich zum Umsatz des Werkes.

KLEINE LOSGRÖSSEN „ON DEMAND"_ Wann welche Produkte produziert werden, ergibt sich ebenfalls aus der Analyse der Daten. Denn produziert wird auf Nachfrage, also „on demand" – und das mit dem Anspruch, dass 24 Stunden nach der Bestellung die Simatic auf dem Weg zum Kunden ist. Möglich wird das mit drei Lagern in den USA, in China und in Deutschland, die als Puffer dienen. In Amberg lässt sich über die von dort geschickten Daten erkennen, welches Regalfach sich gerade leert und welche Produkte gerade besonders gefragt sind. Die Produktion wird dann entsprechend an die Nachfrage angepasst – auch bei sehr geringen Stückzahlen.

Auf den neusten Produktionslinien zeigt sich, wie sich auch kleine Stückzahlen durch die Digitalisierung effizient produzieren lassen. Die Beschäftigten wechseln dort immer wieder zwischen verschiedenen Stationen hin und her. Löten hier einen Chip fest, ziehen dort ein paar Schrauben nach oder stecken das Steuerungsmodul am Ende mit der Bedienungsanleitung in die Verpackung. Bis zu 100 verschiedene Produkte können an den neuen Montageinseln produziert werden. Menschen, Automaten und Roboter arbeiten Hand in Hand. An den einzelnen Stationen versorgen auch hier Monitore die Mitarbeiter mit den nötigen Informationen. So behalten sie den Überblick über die verschiedenen Produkte. Den Takt am Band geben dabei die Menschen vor, sagt Werksleiter Büttner. Wenn es sich an einer Station staut, drehen die Produkte eine Runde in der Warteschleife. Peter Gruber, Teamleiter an einer dieser neuen Linien, begrüßt die Digitalisierung: „Es ist schon wirklich vieles einfacher geworden. Die Technik hilft dabei, Fehler zu vermeiden." Gleichzeitig sei die Arbeit durch die vielen Wechsel zwischen den Stationen und Produkten abwechslungsreicher geworden.

Ein paar Meter weiter löten Maschinen quasi im Alleingang Chips auf Leiterplatten. Der Roboterarm greift den benötigten Chip von einer großen

WERKSLEITER BÜTTNER AUF DEM WEG IN DIE PRODUKTION; TEAMLEITER GRUBER; BR-VORSITZENDER JUNG (V.L.): Angst wäre da ein schlechter Berater.

Foto: Betriebsrat Siemens Amberg

WORKSHOPS ZUR DIGITALISIERUNG

Beschäftigte einbeziehen

Hans-Böckler-Stiftung und die Akademie der Technikwissenschaften loten Chancen für bessere Arbeitsbedingungen in der digitalen Wirtschaft aus.

Geprägt hat die Debatte um Industrie 4.0 die Akademie der Technikwissenschaften, acatech, und deren Präsident Henning Kagermann. Der frühere SAP-Chef gilt als enger Berater von Bundeskanzlerin Angela Merkel in Technikfragen. In den vergangenen Jahren hat acatech Ideen, wie eine digitalisierte und vernetzte Produktion aussehen könnte, vorangetrieben. Kaum beantwortet ist allerdings die Frage, wie die neuen Technologien die Industriearbeit verändern werden. Hans-Böckler-Stiftung und acatech haben daher gemeinsam für 2015 eine Reihe von Expertenworkshops ins Leben gerufen. Man will Industriesoziologen und Ingenieure, Unternehmensvertreter und Gewerkschafter sowie Betriebsräte zusammenbringen, um zu klären, wie die Chancen der Digitalisierung für bessere Arbeitsbedingungen genutzt werden können.

Beim ersten Workshop Anfang Dezember in Berlin zeichnete der Industriesoziologe Hartmut Hirsch-Kreinsen das Ideal der Arbeitsorganisation in der Industrie 4.0: In Unternehmen, die auf Schwarmintelligenz setzen, werden Hierarchien flacher, Ingenieure arbeiten Hand in Hand mit hoch qualifizierten Facharbeitern. Dabei haben alle Beschäftigten relativ große Handlungsspielräume. Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, warb für eine neue Humanisierung der Arbeit. Industrie 4.0., das sind „für mich noch viele Legosteine, die auf ihren Baumeister warten", beschrieb Hofmann seinen Eindruck von den neuen Technologien. Letztlich müsse es in der digitalisierten Fabrik darum gehen, dass der Mensch bei seiner Arbeit von der Technik unterstützt werde und das System steuere – und nicht umgekehrt. Acatech-Präsidiumsmitglied Günther Schuh riet Unternehmen, bei der Digitalisierung der Produktion die Beschäftigten von Anfang an einzubeziehen. Das führe meist zu besseren Ergebnissen und sei damit auch kostengünstiger. ■

Bericht zum ersten Workshop unter **www.magazin-mitbestimmung.de**

Rolle, fährt zurück zur Leiterplatte, steckt ihn auf, lötet ihn fest. Das Programm kommt direkt von den Ingenieuren. Sie entwickeln im Büro, wie die entsprechende Leiterplatte aussehen soll und wie die Maschine sie zusammensetzt. Die Informationen werden über das Netzt direkt aufgespielt, und die Produktion startet quasi von allein.

Die Beschäftigten in der Werkshalle legen hier nur noch die großen Rollen nach, auf denen die Chips geliefert werden, und greifen ein, wenn es hakt. So wie neulich, als eine Maschine sich beschwerte, dass die Chips nicht an die vorgesehene Stelle passten. Der Mitarbeiter kontrollierte die Rolle, doch die Typenbezeichnung stimmte. Er schaute sich den Chip näher an, und es zeigte sich, dass beim Zulieferer die Rolle einfach falsch beschriftet worden war.

Aber die Fehlerkontrolle endet nicht, wenn das Produkt das Werk verlassen hat. Jede Steuerungseinheit, jedes Modul hat seinen eigenen Lebenslauf, der gespeichert wird und auf den zugegriffen werden kann, wenn das Gerät irgendwann beim Kunden ausfällt und als Garantiefall zurückkommt. So lässt sich auch Jahre später noch rekonstruieren, wie das Produkt genau gefertigt wurde.

Welche Potenziale noch in der Analyse der immensen Datenmengen stecken, lässt sich jetzt noch nicht mal erahnen. Eine Idee hat Büttner aber schon: Er würde seinen Kunden – den Dramaturgen, Braumeistern und Fabrikbetreibern – gern voraussagen können, wann ihre Simatic wohl ihre Altersgrenze erreicht hat. Damit sie rechtzeitig ausgetauscht werden kann und die Produktion flüssig weiterläuft. ■

Ein klares Nein

DEBATTE Soll der Gesetzgeber Betriebsratswahlen gesetzlich verpflichtend vorschreiben, mit Blick auf mitbestimmungsfreie Zonen und eklatante Fälle von Betriebsratsbehinderungen? Nein, sagen Gewerkschaftsvertreter, der Nutzen sei fraglich, der Schaden möglicherweise größer.

Von **CORNELIA GIRNDT**, Redakteurin des Magazins Mitbestimmung

Vor einem Jahr stieß Werner Nienhüser eine veritable Debatte an im Onlinemagazin des DGB, der „Gegenblende". Der Betriebswirtschaftler von der Uni Duisburg-Essen schlägt vor, die Betriebsverfassung dahingehend zu ändern, dass künftig im Gesetz steht „... ist ein Betriebsrat gesetzlich verpflichtend zu wählen", und nicht nur „... ist zu wählen". Was in der Praxis heißt: Gerade mal 44 Prozent der Beschäftigten können in Deutschland auf die aktive Interessenvertretung eines Betriebsrats zählen, Tendenz sinkend.

Nienhüser beruft sich auf die SPD-Forderung „Wir wollen mehr Demokratie im Betrieb" und meint, Betriebsräte sollten obligatorisch sein wie andere demokratische Institutionen auch. So seien die Personalratswahlen ebenso verpflichtend wie die Aufsichtsratsmitbestimmung, und auch in Holland gebe es eine Pflicht zur Betriebsratsgründung. Nienhüser sagt natürlich auch, was er sich davon verspricht: weniger Betriebsratsbehinderungen, mehr Unternehmen mit Betriebsrat, die für bessere Arbeitsbedingungen sorgen könnten. „Damit würde der Gesetzgeber seinen Willen unterstreichen, auch und gerade gegenüber Betriebsleitungen, die einen Betriebsrat als störendes Element empfinden", betont er. Und: „Ich unterstelle bei meinem Vorschlag, dass die geänderte Regelung eine normative Kraft entfaltet und Betriebsräte stärker als Selbstverständlichkeit betrachtet werden."

Die Machtverhältnisse am Arbeitsmarkt spielen den Arbeitgebern in die Hände. Atypisch Beschäftigte schrecken eher vor einer Kandidatur zurück, wie jetzt der Sozialwissenschaftler Ralph Greifenstein in einer Studie zum Sozialprofil von Betriebsräten herausfand.

NGG-JURIST HEILMANN: „Das Sanktions-Defizit bringt man nicht weg mit einer Vepflichtung."

Foto: Werner Bachmeier

Sorgen machen die wachsenden mitbestimmungsfreien Zonen in Handel, Gastronomie und in neuen Branchen. Dazu kommen Schikanen gegenüber Betriebsratsgründern: Einschüchterungen von Kandidaten, Behinderung von Wahlvorständen bis hin zu Bedrohungen. Das sind keine Petitessen, sagen die WSI-Forscher Martin Behrens und Heiner Dribbusch. Auch quantitativ nicht: Fast zwei Dritteln der von ihnen befragten Gewerkschaftssekretäre sind Fälle von Behinderungen bekannt. Wobei sich die Arbeitgeber bei ihren Störmanövern häufig von Anwälten beraten lassen und einige Kanzleien daraus ein Geschäftsmodell gemacht haben.

Nun hat das WSI diese Gemengelange Ende 2014 auf einer Tagung in Düsseldorf aufgegriffen und die Frage gestellt: Gibt es Reformbedarf? Die WSI-Forscher Martin Behrens und Heiner Dribbusch brachten noch einmal ihre Umfrageergebnisse ins Spiel. WSI-Arbeitsrechtlerin Nadine Absenger präsentierte eine Fülle von Anknüpfungspunkten für eine weitere Verbreitung von Betriebsräten, darunter das Europarecht, das „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ zum Grundrecht erklärt.

SORGE UM GEWERKSCHAFTLICHE BINDUNG_Vorgestellt wurde auch das holländischen Modell, bei dem in einem ersten Schritt der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Betriebsrat zu installieren. Doch das Gros der Workshopteilnehmer fand das nicht nachahmenswert. Denn die Wahlbeteiligung ist weit geringer als in Deutschland, die gewerkschaftliche Bindung auch. Und letztlich haben trotz einer gesetzlichen Verpflichtung in Holland auch nur 50 Prozent der Betriebe in der Privatwirtschaft einen Betriebsrat, wie der niederländische Ex-Europaparlamentarier Jan Cremers berichtete. Denn wenn die Arbeitnehmer kein Interesse an einem Betriebsrat haben, gibt es auch in Holland keinen. Gleiches gilt für die Arbeitgeber. „Jan, auf Beton wachsen keine Blumen“, habe ihm ein Unternehmer gesagt. Betonfraktion bleibt auch im Nachbarland Betonfraktion.

Danach legten die Gewerkschaftsvertreter ihre Argumente auf den Tisch: Gegenüber einer Verpflichtung zur Betriebsratswahl, wie sie Werner Nienhüser vorgeschlagen hatte, zeigten sie klare Skepsis. So warnte Peter Berg, Justiziar im ver.di-Landesbezirk NRW, vor einer Übertragung des Wahlverfahrens aus den Landespersonalvertretungsgesetzen in die Privatwirtschaft. Bei der Personalvertretung habe der Dienststellenleiter ein Initiativrecht, er kann eigene Personalvorschläge für die Wahlen machen und ist nicht an die der Arbeitnehmer gebunden, was zulasten des gewerkschaftlichen Einflusses ginge, sagte Berg. Er möchte die Klagerechte bei Betriebsdratsbehinderungen und insgesamt den Schutz für BR-Gründer stärken (Siehe Infobox).

Das eigentliche Problem sei, dass die Gerichte so gut wie nie Strafen verhängen, wenn der Arbeitgeber demokratische Rechte der Beschäftigten torpediert, betont auch Michael Heilmann, Leiter der Rechtsabteilung der NGG, gegenüber dem Magazin Mitbestimmung. „Wir haben ein Sanktions- und Vollzugsdefizit unter der jetzigen Rechtslage. Das bringt man nicht weg mit einer Verpflichtung.“ Ganz generell schmeckt ihm die Pflicht nicht. „Der Betriebsrat ist auf Arbeitnehmerinitiative angewiesen als eine Institution der kollektiven Selbstorganisation der Belegschaft“ – ganz anders als etwa ein Aufsichtsrat, argumentiert der NGG-Vertreter.

„Die Qualität der Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung hat sich verändert, dafür müssen die Staatsanwaltschaften sensibilisiert werden“, betonte auch Verena zu Dohna-Jäger, Ressortleiterin Betriebspolitik beim IG Metall-Hauptvorstand. Das wichtigste Manko sei der §119 BetrVG, nach dem Betriebsratsbehinderungen zwar strafbar sind, die Staatsanwaltschaften aber fast immer untätig bleiben. Alibi-Betriebsräte wolle man nicht. Da bleibe nur: Stärkung der Mitbestimmung als Daueraufgabe. „Mit aller Deutlichkeit“ sprach sich auch IG-BCE-Vertreter Klaus Weiß gegen verpflichtende Betriebsratswahlen aus. Die Gewerkschaften, sagte er, kämen nicht darum herum, den Strukturwandel aktiv anzugehen, „so mühsam Organizing-Projekte für uns sein mögen“. Dem schloß sich IG-BAU-Vertreter Klaus Ulrich voll und ganz an. ■

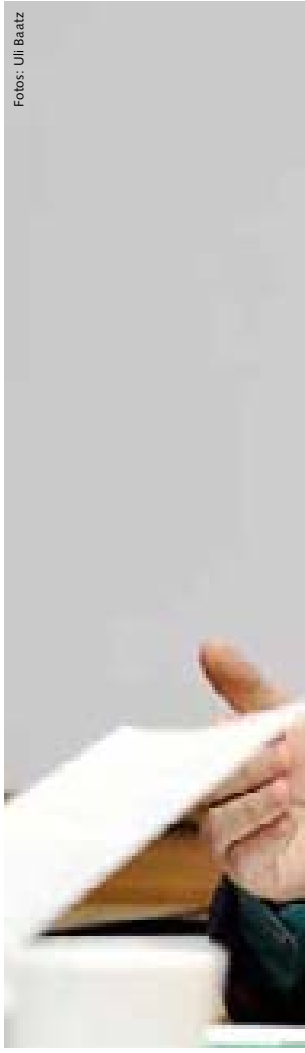
REGELN

Was tun?

Wie können Betriebsräte gefördert und besser geschützt werden? Vorschläge von Peter Berg, Justiziar im ver.di-Landesbezirk NRW

- Wir wollen, dass Betriebe mit Betriebsrat statistisch erfasst werden, wobei die Arbeitgeber eine Meldepflicht haben. Auch sollte es positive Anreize für Arbeitgeber mit Betriebsrat geben – etwa bei Zertifizierungen, Audits, der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- Das vereinfachte Wahlverfahren (§ 14a BetrVG) sollte zwingend auf Kleinbetriebe bis 100 Beschäftigte erweitert werden. Die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands sollte auf Gewerkschaftsantrag erleichtert und ein Gewerkschaftsvertreter zugelassen werden.
- Auch GBR- und KBR-Mitglieder sollten im Wahlvorstand zugelassen werden und zusätzliche Kompetenzen erhalten für die Einleitung einer Betriebsratswahl.
- Der gesetzliche Kündigungsschutz muss für Initiatoren einer Betriebsratswahl und für Wahlvorstandsmitglieder und Wahlbewerber verstärkt werden.
- Wir befürworten ein Klagerecht der Gewerkschaften gegen Beeinflussung, Störung oder Behinderung der Betriebsratswahl. Betriebsverfassungsrechtliche Straf- und Bußgeldvorschriften sollten verschärft und Schwerpunktstaatsanwaltschaften für das „Arbeitsstrafrecht“ eingerichtet werden.
- Wird ein Arbeitgeber nach § 119 BetrVG strafgerichtlich verurteilt oder erhält einen Bußgeldbescheid (§ 121BetrVG) soll dies künftig einen Eintrag in das Gewerbezentralregister nach sich ziehen.

„Das kann zur Giftmischung werden“



Fotos: Uli Baatz

INTERVIEW Peter Gasse, Arbeitsdirektor der Hüttenwerke Krupp Mannesmann, über die „Zweite Chance“ und warum Migrationshintergrund per se kein Hindernis ist für eine Industrieausbildung, sondern die damit verbundenen Bildungsdefizite.

Mit Peter Gasse sprachen **CORNELIA GIRNDT** und **CARMEN MOLITOR** in Duisburg.

Peter Gasse, die Debatte um die Integration von jungen Migranten hat erneut Brisanz – durch die Pariser Anschläge und Verhaftungen in der Industriesiedlung von Dinslaken-Lohberg. Warum machen Sie sich seit vielen Jahren so stark für Integration und Diversity?

Integration im Betrieb ist nicht ausschließlich ein ethnisches Problem, sie hat viele Facetten. Unser Unternehmen funktioniert nur bei einer hohen Ausformung der Teamfähigkeit. Anders sind Prozesse in einem Stahlwerk nicht beherrschbar. Dabei schätzen wir das Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter genauso wie die digitale Kompetenz der Jüngeren. Integration muss auch Frauen einschließen, da bin ich absoluter Verfechter einer Quote. Und natürlich können wir uns in den Teams auch keine ethnischen Konflikte leisten.

Sie haben bei HKM das Projekt „Zweite Chance“ aufgelegt, um die Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen zu fördern, die ansonsten keine Chancen auf eine Lehrstelle haben. Profitieren davon vor allem Migrantenkinder?

Das Auswahlkriterium ist nicht der Migrationshintergrund. Die „Zweite Chance“ zielt auf Jugendliche, die aus der Sekundarstufe I herauskommen, also zehn Jahre Schulverweildauer hatten, aber in ihren weiteren Perspektiven chancenlos sind. Mit ihnen machen wir ein Berufsvorbereitungsjahr, praktische Dinge mit Hand- und Kopfarbeit, und verhelfen ihnen zu einer Reife, damit sie überhaupt einen Beruf erlernen können. Daneben fördern wir auch das Sozialverhalten, wobei die Sozialarbeiter von der Katholischen Jugendberufshilfe diesen Part übernehmen. Wir vermitteln: Lernen ist etwas Schönes, man kann Erfolge haben. Und wer das Jahr anständig durchsteht, der bekommt bei HKM einen Ausbildungsplatz.

Resultiert dieses Nachqualifizieren aus der besonderen Verantwortung eines montanmitbestimmten Unternehmens?

Ja. Weil wir leicht zehn besser vorbereitete Azubis kriegen könnten. Aber wegen der gestiegenen Nachfrage nach Facharbeit mag die Situation in fünf Jahren schon eine andere sein, und dann könnte unser Know-how zum eigenen Nutzen mutieren.

Der Bildungsforscher Martin Baethge beklagt, dass es für Sekundarstufe-I-Abgänger fast aussichtslos geworden ist, einen Ausbildungsplatz in der Industrie zu bekommen.

Das haben die Sozialpartner zu verantworten. Das gilt für die IG Metall – zumindest für Metallberufe – genauso wie für den Arbeitgeberverband Gesamtmetall und das Bundesinstitut für Berufsbildung. Als sie die Ausbildung

ZUR PERSON

PETER GASSE, 62, Duisburger, stammt aus einfachen Verhältnissen und lernte Starkstromelektriker. „Meine ganze Biografie ist dazu angetan, dass mir das Thema Integration am Herzen liegt", sagt der Arbeitsdirektor der Hüttenwerke Krupp-Mannesmann, der im letzten Jahr für seine Initiativen für ein friedliches Zusammenleben der Kulturen mit dem Bundesverdienstkreuz geehrt wurde. Gasse machte Karriere in der IG Metall, ab 2000 als Leiter des IG-Metall-Bezirks NRW. Bis heute lebt er in der alten Rheinstahl-Siedlung im Stadtteil Wanheim Tür an Tür mit Polen, Spaniern und Türken. „Da bin ich groß geworden, da fühle ich mich wohl", sagt Gasse. Der Kunstfreund – davon zeugen viele Industriebilder in seinem Büro – ist außerdem Sozialdemokrat.

neu ordneten, wurden in viele Industrieberufe eine Menge an neuen Inhalten hineingedrückt. Nehmen wir den Elektroniker für Automatisierungstechnik, da müsste der Satz „Voraussetzung ist ein Hauptschulabschluss" den Neuordnern die Schamesröte ins Gesicht treiben. Jeder weiß, dass die Wirklichkeit eine völlig andere ist. So wirkt die Neuordnung als Selektionsmittel.

Und das ist für die Integration schlecht?
Ja. Aber: Es kriegt nicht der keine Lehrstelle, der einen Migrationshintergrund hat. Es kriegt der keine Lehrstelle, der ein schwacher Hauptschüler ist. Wenn darunter sehr viele mit einem Migrationshintergrund sind, dann ist das erst das zweite Thema. Wir haben auch genügend Deutsche, die keine Lehrstelle kriegen.

Laut einer Bertelsmann-Studie haben 60 Prozent der Ausbildungsbetriebe in Deutschland noch nie einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet. Die Chancen, mit einem ausländisch klingenden Namen eine Lehrstelle zu bekommen, sind schlechter. Wie passt das zu Ihrer These?
Da bin ich skeptisch. Ich war auch einmal Chef der IG Metall in Nordrhein-Westfalen und kann von daher für die Metallbetriebe NRW sagen: Bei der Auswahl der Azubis spielt in dieser Branche der Migrationshintergrund keine Rolle. In Banken, Hotels oder in kleineren Betrieben, die nur ein oder zwei Auszubildende pro Jahr haben, mag das anders sein. Die Frage ist nur, welche Aussagekraft das hat, wenn ich statistisch einen Betrieb wie HKM, der jedes Jahr bis zu 70 Azubis einstellt, mit einem Hotel im Duisburger Süden vergleiche, das alle drei Jahre ein oder zwei Azubis einstellt.

Sie bezweifeln, dass es eine strukturelle Benachteiligung für Jugendliche mit Migrationshintergrund gibt?
Bei gleicher Qualifikation? Ja, das bezweifle ich für industrielle Berufe ganz deutlich. Zum Handwerk oder Dienstleistungssektor kann ich nichts sagen.

Führen wir dann eine Scheindiskussion, wenn eine Radikalisierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund behauptet wird, weil sie in der Arbeitswelt diskriminiert würden und deshalb in unserer Gesellschaft nicht Fuß fassen könnten?
Nein, das ist keine Scheindiskussion. Es kann zur Giftmischung werden, wenn junge Bürger mit Migrationshintergrund gleichzeitig Bildungsdefizite haben. Hierbei gerät manchmal aber auch einiges durcheinander. Da sagt dann der junge Mann: Ich habe einen Migrationshintergrund, deswegen kriege ich den Job nicht. Somit muss er sich ▶

ARBEITSDIREKTOR GASSE: „Ich möchte hier auch keine Hardcore-Muslime haben."

▶ nicht eingestehen: Ich kriege deswegen nichts, weil ich ein fauler Typ und nicht in der Lage bin, einen Lehrgang durchzuhalten. Aber, ehrlich gesagt, ich würde genauso reagieren an seiner Stelle, das ist menschlich.

Wie kann man gegen die Bildungsdefizite angehen?
Die Sprache ist der Schlüssel. Deshalb haben wir Probleme in Stadtteilen wie Duisburg-Marxloh, wo Kinder groß werden, die bis zu ihrem sechsten Lebensjahr kein Wort Deutsch gesprochen haben. Da müssten wir möglichst früh ansetzen. Aber die CDU hat mit dem Betreuungsgeld ja noch dafür gesorgt, dass die Eltern auch noch Geld dafür kriegen, das sie ihre Kinder nicht in den Kindergarten schicken.

„Nicht wegen Migrationshintergrund kriegt einer keine Lehrstelle, sondern weil er ein schwacher Hauptschüler ist."

Der scheidende Bürgermeister von Berlin-Neukölln, Heinz Buschkowsky, zählt zu Ihren Vorbildern. Wieso?
Er kennt die Wirklichkeit. Er spricht Dinge an, die politisch nicht korrekt sind. Das macht ihn umstritten. Die Integrationsdiskussion hat Lebenslügen. Wenn mir einer erzählt, wir Deutschen müssten unsere Vorurteile abbauen, frage ich sofort: „Wann bauen denn die Türken ihre Vorurteile ab?" Warum sollten die denn keine Vorurteile gegen Deutsche haben?

Was ist Grundlage guten Zusammenarbeitens im Betrieb? Nimmt HKM Rücksichten auf Kultur und Religion?
Wir machen dazu keine Vorschriften. Wir haben aber eine Arbeitsordnung und eine Führungsmatrix, die für alle gleichermaßen gelten. Das Entscheidende ist Gleichbehandlung. Wobei man behaupten könnte, ich „bevorzuge" die Muslime, weil ich als Arbeitsdirektor hier in Duisburg den benachbarten Moschee-Vereinen zum Zuckerfest einen Glückwunsch schicke. Dagegen schicke ich den christlichen Kirchen keinen Weihnachtsgruß.

Aber Sie veranstalten jedes Jahr einen weithin bekannten ökumenischen Gottesdienst zum Fest der Heiligen Barbara. Führt so eine katholisch geprägte Tradition tatsächlich die Belegschaft zusammen?
Das ist in der Tat eine christliche Veranstaltung, keine multikulturelle. Selbstverständlich werden dazu die Vertreter der muslimischen Gemeinde eingeladen, und die kommen auch. Aber wir werden den Gottesdienst nicht durch eine Feierstunde ersetzen oder Suren aus dem Koran vortragen. Wir wollen gemeinsam einen christlichen Gottesdienst feiern, und sie sind gerne unsere Gäste. Zur Unterschiedlichkeit gehört auch, Unterschiedlichkeiten zu akzeptieren. Wenn Menschen mit Migrationshintergrund nicht assimiliert werden wollen, halte ich das für absolut berechtigt. Das ist aber keine Einbahnstraße. Die Frage der Toleranz ist immer auch die Frage der gegenseitigen Achtung.

Um die einzuüben besucht jeder Auszubildendenjahrgang des Stahlwerkes ein Wochenseminar zur politisch-historischen Bildung. Organisiert wird es von der HKM-Jugendvertretung zusammen mit dem Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt. Wie kommt das an?
Es ist ein absoluter Homerun und bei unseren Azubis superbeliebt. Die Auszubildenden besuchen zwei Museen: das Nationale Befreiungsmuseum in Groesbeek in Holland, wo es um Krieg, Frieden und die Ursachen des Faschismus geht. Und den Museumspark Orientalis, ein Freilichtmuseum, das sich mit den monotheistischen Religionen befasst. Das Seminar hat drei große Zielrichtungen: Toleranz fürs Anderssein zu entwickeln, zu verstehen, wie eng die Religionen beieinander sind, und: Nie wieder Krieg!

Es heißt, dass die Pariser Attentäter eine schwierige Jugend hatten, erst Halt in der Szene radikal-islamischer Prediger gefunden haben. Was ist Ihnen durch den Kopf gegangen, als Sie die Bilder der jungen Männer sahen?
Das Erste, was man denkt: Wie stark schwappt das jetzt herüber? Ich habe da die gleichen Gefühle wie jeder andere Bürger auch. Was mich stark beschäftigt, ist diese Islamistenzelle in Dinslaken-Lohberg, keine 30 Kilometer von hier. Ich begreife diese ganze Szene noch nicht. Was passiert da mit wem durch was?

Worüber machen Sie sich vor allem Gedanken?
Ich möchte hier auch keine Hardcore-Muslime haben. Die größte Sorge, die mich umtreibt, ist, dass ein kleiner radikalisierter Kern benutzt wird, um gegen die Muslime insgesamt anzugehen. Deswegen fand ich die Mahnwache zu Charlie Hebdo so gut, die die Muslime in Berlin gemacht haben. Ihre Würdenträger müssen sich deutlicher damit auseinandersetzen, wieso Teile ihrer Community so radikalisiert werden. Wir brauchen eine kritische, aber keine ausländerfeindliche Diskussion. ■

Fotos: George „Poge" Popescu

Aufgerieben zwischen Ost und West

REPUBLIK MOLDAU In Chișinău drängen die Menschen angesichts der Politik Putins auf schnelle Beitrittsverhandlungen mit der EU. Was wäre der Preis?

Von **SILVIU MIHAI**, Osteuropakorrespondent in Berlin

STRASSENMARKT IN DER HAUPTSTADT CHIȘINĂU: Obst aus dem nächsten Dorf, Zigaretten aus der Ukraine, Staubsauger aus China

Valeria Svart wartet seit Stunden vor der deutschen Botschaft in Chişinău. Es ist kalt in der moldauischen Hauptstadt, Nieselregen fällt auf den schlecht gegossenen Asphalt. Die 25-Jährige ist genervt. „Ende April wurde die Visumpflicht für die EU aufgehoben, doch das gilt nur für kurze Besuche“, erklärt sie. Svart ist in Chişinău geboren und begann hier an der Staatsuniversität ein Ökologiestudium, ehe sie vor drei Jahren nach Berlin wechselte. Sie redet schnell und erzählt gerne ihre Geschichte – in gepflegtem Rumänisch oder, wahlweise, in exzellentem Deutsch. Mit ihren Eltern, einem Lehrerehepaar, spricht sie Russisch.

Das Land, in dem Valeria Svart geboren wurde, gibt es nicht mehr: Als die Sowjetunion kollabierte, blieb Valeria, damals zwei Jahre alt, ohne eine klare nationale Identität. Genauer: Sie bekam mehrere Identitäten, die nur schwer zusammenpassen wollten. In Chişinău erklärten die Politiker 1991 die Unabhängigkeit der neuen Republik. Viele strebten eine schnelle Vereinigung mit dem benachbarten und historisch eng verbundenen Rumänien an, sie wollten sich der russischen Einflusssphäre entziehen. Der Versuch scheiterte, denn andere fühlten sich eher Russland verbunden.

REGION IM UMBRUCH_ Viele Fragen sind seither national aufgeladen. Wer sich in der Republik Moldau als „rumänisch“ definiert, gilt automatisch als prowestlich, europäisch oder modern. Wer sich „russisch“ fühlt, muss sich oft anhören, er sei gegen den EU-Beitritt oder gar ein Anhänger Wladimir Putins. Jetzt hat die aggressive Politik Moskaus gegenüber der Ukraine die Menschen an den östlichen Grenzen der EU erschreckt. Die politischen Eliten in Chişinău, genauso wie in Kiew oder Tiflis, drängen lauter denn je auf eine schnelle Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit der EU. Die Republik Moldau hat bereits das Assoziierungsabkommen unterzeichnet und ratifiziert – jenes Abkommen, das die Krise in Kiew auslöste und den früheren Präsidenten Wladimir Janukowitsch das Amt kostete, weil er die Unterschrift verweigerte.

STUDENTIN VALERIA SVART IN BERLIN:
Moldauerin und Europäerin

Angesichts des Militärkonflikts in der Ukraine zeichnet sich in der Region eine neue Situation ab. Im Gegenzug zur Unterzeichnung des Assoziierungsabkommens beschloss die EU im Schnellverfahren, die Visumpflicht für moldauische Staatsangehörige aufzuheben. Das fordern auch die Ukrainer – seit über zehn Jahren. Doch was bedeutet diese Turboannäherung an die EU aus wirtschaftlicher und sozialer Sicht?

Am 30. November fanden in Moldau Parlamentswahlen statt. Die proeuropäische Koalition, die das Land seit 2009 regiert, bekam wieder eine Mehrheit im Parlament: ein Zeichen, dass die Bürger die jüngste Annäherung an die EU und vor allem die Aufhebung der Visumpflicht zu schätzen wissen. Die prorussischen Parteien versuchten zwar, auf dem Land und unter den Rentnern zu mobilisieren, diesmal jedoch ohne Erfolg. „Der Weg in Richtung Europa ist für uns eine Chance, das Land zu modernisieren“, betont der sozialdemokratische Abgeordnete Igor Corman, der lange auch Botschafter in Berlin war.

POSTSOWJETISCHER ALLTAG_ In den Straßen Chişinăus florieren die Wechselstuben, Plakate werben für Dienstleistungen rund um Arbeit in der EU, Übersetzungen und den internationalen Bargeldtransfer. Die Überweisungen an die Daheimgebliebenen machen rund die Hälfte des moldauischen Bruttoinlandsprodukts aus. Unweit des Regierungsviertels bieten Mobilfunkfirmen ihren Kunden Gesprächszeit auf Pump für den Fall, dass Guthaben und Geld alle sind – gegen Zins, versteht sich. Einkaufen gehen die meisten Hauptstadtbewohner auf Märkten, die nach dem Kollaps des sozialistischen Handels das Erscheinungsbild vieler postsowjetischer Städte prägen. Für ein Kilo Obst aus dem benachbarten Dorf oder eine Packung Zigaretten aus der Ukraine sind umgerechnet 30 Cent zu zahlen. Beim nächsten Händler gibt es chinesische Staubsauger und Dessous aus Bangladesch – während die wenigen Supermärkte mit einer beeindruckenden Auswahl an westlichen und russischen Qualitätswaren auf ihre exklusive Kundschaft warten. Kaviar von der sibirischen Pazifikküste und französischer Weichkäse, meist teurer als in Deutschland, gibt es hier nur für die Schönen und Reichen. „Für normale Arbeitnehmer ist der Supermarkt ein unbezahlbarer Luxus. Und selbst Arbeit überhaupt zu haben gilt als Privileg“, sagt Oleg Budza, der Vorsitzende des moldauischen Gewerkschaftsdachverbands CNSM. Der Durchschnittslohn der moldauischen Arbeitnehmer liegt bei rund 200 Euro im Monat, fast so hoch wie die Heizungsrechnung im Winter.

Auf der Flaniermeile der Hauptstadt mischen sich bei gutem Wetter Studenten mit gefälschten Markenschuhen, Bettler mit orthodoxen Ikonen, zwielichtige Geschäftsleute und Straßenhändler, die das beliebte Malzgetränk Kwas verkaufen. Hoch und runter rasen die Sammeltaxis, in und zwischen den moldauischen Städten die schnellsten und zuverlässigsten Verkehrsmittel: Nach einem ursprünglich deutschen Wort „Marschrutkas“ genannt, nehmen diese Kleinbusse so viele Passagiere an Bord, bis die Türen kaum mehr zu schließen sind. Jenseits der Hauptstraßen ist Armut allgegenwärtig. „Wir sind gezwungen, in den Verhandlungen mit Brüssel die Bedingungen der EU zu akzeptieren“, stellt Gewerkschafter Budza fest. „Wir wissen, dass durch das Freihandelsabkommen alles zu- ▶

MOLDAUISCHES UMWELTMINISTERIUM (0.), MARKTSZENEN, LEBENSMITTELMARKT FÜR DEN GEHOBENEN BEDARF (U.): „Wenn die EU sich für uns tatsächlich interessiert, muss sie eine bessere Alternative anbieten als die zwischen Abhauen und Verhungern."

IGOR CORMAN, EX-BOTSCHAFTER IN BERLIN UND SOZIALDEMOKRATISCHER ABGEORDNETER: „Der Weg nach Europa als Chance, das Land zu modernisieren"

GEWERKSCHAFTEN IN DER REPUBLIK MOLDAU UND DER UKRAINE

Unter Reformdruck

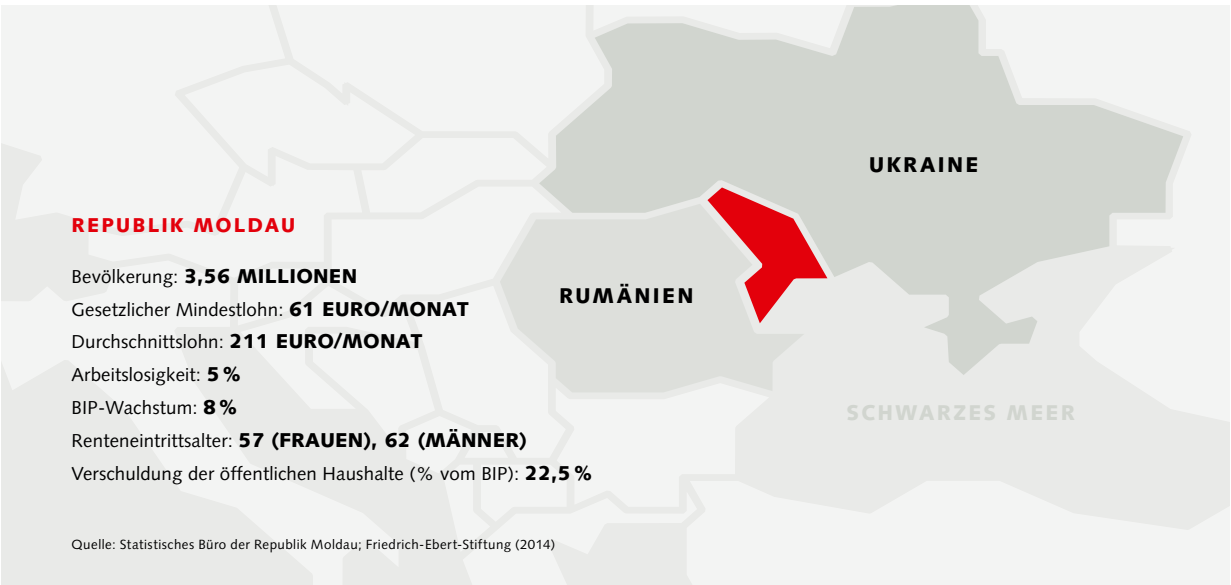
Die Gewerkschaften in der Republik Moldau kämpfen mit den typischen Problemen der postsowjetischen Gesellschaften – genau wie beim großen Nachbarn, der Ukraine. Mitgliederschwund, Anpassungsschwierigkeiten in einem raschen Strukturwandel und Korruptionsprobleme erschweren eine effiziente Arbeitnehmerinteressenvertretung. Der größte ukrainische Gewerkschaftsverband FPU, der überwiegend Industriearbeiter aus den staatlichen Unternehmen organisiert, verliert mit der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage und der Arbeitsbedingungen an Durchsetzungskraft, während die Organisierung der Arbeitnehmer im neuen Privatsektor noch in den Kinderschuhen steckt.

Beide Länder stehen heute vor einer vielleicht einzigartigen historischen Chance. Ihre europäische Integration bzw. Assoziierung wird ernsthaft diskutiert. Doch auf diesem Weg warten enorme Herausforderungen. Das Erbe der alten Schwerindustrie aus Sowjetzeiten ist – vor allem in der Ukraine – eine schwere Last. Die EU, der IWF und eine Mehrheit der Ökonomen betonen die Notwendigkeit, die marode, hoch subventionierte Industrie radikal zu reformieren, zu privatisieren oder zu schließen. Zugleich beschäftigen diese Fabriken, Minen oder Kommunalunternehmen Millionen Arbeitnehmer.

In beiden Ländern führt die Schwäche des Staates zu einer chronischen Unterfinanzierung des öffentlichen Sektors, die vor allem die Bereiche Bildung, Gesundheit und Verwaltung schwer beeinträchtigt. Notorisch niedrige Gehälter und mangelnde Investitionen demotivieren die Beschäftigten und schufen über Jahre ein Gefühl der Ohnmacht und Apathie. Auch die verbreitete Schattenwirtschaft erschwert die gewerkschaftliche Organisierung. Die Landwirtschaft, in beiden Ländern nach wie vor ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, ist ebenfalls weitgehend ein weißer Fleck für die Arbeitnehmervertreter. Nach der Krise in der Ukraine wird – eine geopolitische Befriedung vorausgesetzt – mit weiteren Wirtschaftsreformen gerechnet. Eine weitere Annäherung Moldaus an die EU knüpft Brüssel an drastische Sparmaßnahmen und an die Umstrukturierung zahlreicher Bereiche. „Viele Forderungen der EU-Kommission sind sinnvoll und tragen zur Modernisierung von Staat und Gesellschaft bei", sagt Ana Mihailov, Büroleiterin der Friedrich-Ebert-Stiftung in Chișinău. Auch die Gewerkschaften müssten sich einem Reformprozess unterziehen, ihre Strukturen an die neuen Realitäten anpassen und ihr Image als Teil des alten Kollektivs glaubhaft überwinden. Nur so könnten sie effektiv Arbeitnehmerrechte vertreten und verteidigen. Diese Aufgabe wird immer wichtiger, denn jetzt werden die Weichen für die künftige, europäische Entwicklung der Region gestellt. ■

MEHR INFORMATIONEN

Ursula Koch-Laugwitz/Galina Meschtscherjakowa: **DER LANGE MARSCH DER MODERNISIERUNG**. Friedrich-Ebert-Stiftung, Dezember 2013



REPUBLIK MOLDAU

Bevölkerung: **3,56 MILLIONEN**
Gesetzlicher Mindestlohn: **61 EURO/MONAT**
Durchschnittslohn: **211 EURO/MONAT**
Arbeitslosigkeit: **5 %**
BIP-Wachstum: **8 %**
Renteneintrittsalter: **57 (FRAUEN), 62 (MÄNNER)**
Verschuldung der öffentlichen Haushalte (% vom BIP): **22,5 %**

Quelle: Statistisches Büro der Republik Moldau; Friedrich-Ebert-Stiftung (2014)

▶ nächst schlimmer wird, weil noch mehr Arbeitsplätze verloren gehen. Einziger Ausweg bleibt im Moment die Migration in den Westen."

Auch beim besten politischen Willen wird für die Republik Moldau der Weg in die EU eine lange Reise sein. Chișinău ist im Vergleich zu Kiew oder Tiflis am weitesten gelangt – und hat dafür einen hohen sozialen Preis gezahlt. Zwar sind Arbeitnehmerrechte nicht direkt Teil der Verhandlungen mit Brüssel, doch die vollständige Öffnung des Markts für westeuropäische Produkte und Dienstleistungen setzt die einheimische Wirtschaft unter einen enormen Druck, für Investitionen fehlt meist das Kapital. Gleichzeitig besteht die EU-Kommission darauf, dass Subventionen abgebaut werden, was zu einer Verteuerung von Energie und Lebensmitteln führen wird. Nicht zuletzt leidet vor allem die moldauische Landwirtschaft unter den russischen Sanktionen: Auf die Unterzeichnung des Assoziierungsabkommens mit der EU reagierte Moskau mit einem Importverbot, das Wein und Obst aus der Republik Moldau betrifft.

SOWJETISCHE FOLKLORE_ Darüber hinaus bleibt das Problem namens Transnistrien: jener schmale Landstreifen jenseits des Dnjestrs, der erst nach dem Zweiten Weltkrieg von Stalin an die neue moldauische Sowjetrepublik angegliedert wurde. Als die Politiker in Chișinău immer mehr Autonomie gegenüber Moskau und eine Annäherung an Bukarest suchten, erklärte Transnistrien 1990 einseitig seine Unabhängigkeit – noch bevor die Republik Moldau ein Jahr später selbst so weit war. Es folgte ein politischer Konflikt, der 1992 zu einer militärischen Auseinandersetzung mit Hunderten von Toten auf beiden Seiten führte.

Tiraspol, die Hauptstadt der abtrünnigen Republik Transnistrien, liegt nur 60 Kilometer von Chișinău entfernt. Die Marschrutka aber braucht fast zwei Stunden aufgrund eines mindestens halbstündigen Stopps für die Grenzabfertigung. Die 14. Russische Armee, die im militärischen Konflikt eine entscheidende Rolle zugunsten der transnistrischen Seite gespielt hat, ist noch immer am Dnjestr stationiert. Seit der Gründung regiert das Land eine Clique von ehemaligen staatssozialistischen Funktionären, die heute Geschäftsleute sind und eine autoritäre Farce mit sowjetischer Symbolik inszenieren. Die Straßen von Tiraspol tragen die Namen von Lenin oder Karl Liebknecht, die alten Helden des Kommunismus sind überall zu sehen. Bis heute wird die Regierung in Tiraspol durch Moskau unterstützt, vor Kurzem forderte das dortige Parlament, genau wie auf der Krim, die Aufnahme in die Russische Föderation.

MOLDAUERIN UND EUROPÄERIN_ Valeria Svart versteht sich als Moldauerin und Europäerin. „Ich bin stolz auf mein Land und möchte mich nach dem Studium unbedingt weiter in Moldau für soziale und Umweltprojekte engagieren", erklärt sie enthusiastisch. „Wir brauchen endlich ein Recyclingsystem und vor allem Energieeffizienz, denn fast 40 Prozent der Energie gehen durch die alten Netze verloren. Und wir brauchen dringend Arbeitsplätze.".

Wie Valeria Svart lebt heute beinahe ein Drittel aller Moldauer im Ausland, aber nur die wenigsten teilen ihren Wunsch nach einer Rückkehr. Denn die Hoffnungen, die sich viele Bürger der neuen Republik Anfang der 90er Jahre gemacht haben, wurden bitter enttäuscht. Der kleine Binnenstaat blieb politisch isoliert in einer Grauzone zwischen der EU und Russland, ohne über die strategische Bedeutung und die Ressourcen der Ukraine zu verfügen. Abhängig von der russischen Energie und angewiesen auf Subsistenzlandwirtschaft, gilt die Republik Moldau nach wie vor als das ärmste Land Europas. Erst seit der ukrainischen Krise bekommt auch sie ein wenig Aufmerksamkeit in den westeuropäischen Hauptstädten.

Doch selbst in den prowestlichen Kreisen an der EU-Ostgrenze wird die Kritik am bisherigen Kurs Brüssels immer lauter. „Wenn die EU sich für uns tatsächlich interessiert, muss sie eine bessere Alternative anbieten als die zwischen Abhauen und Verhungern", sagt Gewerkschafter Oleg Budza. „Sonst sieht es so aus, als ob Europa von Putins Aggression profitieren will, um neue Märkte zu erschließen, ohne Rücksicht auf die Menschen." ■

Steinige Karrierewege

HOCHSCHULEN Die Juniorprofessur ist besser als ihr Ruf. Das attestiert eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie. Doch nach wie vor braucht einen langen Atem, wer eine Karriere in der Wissenschaft anstrebt.

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin

Geplant war der ganz große Wurf: Bundesweit hatte Bildungsministerin Edelgard Bulmahn im Jahr 2002 den Weg zur Professur reformieren wollen. Anstatt Hunderte Seiten lange Habilitationsschriften zu verfassen, sollte, wer berufen werden wollte, zunächst sechs Jahre auf einer Juniorprofessur selbstständig lehren und forschen. Mit dem radikalen Umbau sollte die wissenschaftliche Laufbahn in Deutschland attraktiver werden; Nachwuchswissenschaftler sollten schneller und weniger abhängig von Professoren zum Ziel kommen.

Aus dem großen Wurf wurde dann doch nur ein kleiner: Die Länder klagten gegen die Einmischung des Bundes und bekamen recht. Die Habilitation blieb bestehen und wurde in den Hochschulrahmengesetzen der Länder ergänzt – durch „habilitationsadäquate Leistungen“, die seitdem ebenso zum Ziel führen. Eine solche ist die Juniorprofessur, andere sind Laufbahnen in wissenschaftlichen Nachwuchsgruppen, wie sie ebenfalls auf Initiative Bulmahns unter anderen von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingerichtet wurden.

Seit seinem holprigen Start hat das Projekt Juniorprofessur eine Reihe Abgesänge erlebt: Schlechte Arbeitsbedingungen, unsichere Karriereaussichten, wenig Akzeptanz im Vergleich zur Habilitation – so lauten die häufigsten Vorwürfe. Es gibt auch Zahlen, die dies untermauern. Statt den geplanten 6000 Juniorprofessuren richteten Deutschlands Universitäten bis 2010 nur 1200 ein. Auf jeden einzelnen Juniorprofessor, der erfolgreich abschließt, kommen sechs klassische Habilitationen.

ES GEHT AUCH OHNE HABILITATION_ Aber ist deswegen alles an der Juniorprofessur schlecht? Die kurze Antwort der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) lautet: Nein; die die Stellen innehaben, sind überwiegend zufrieden. Um herauszubekommen, wie es um sie steht, hat ein Team um die Hochschulforscherin Anke Burkhardt die Antworten von 600 Juniorprofessoren ausgewertet (1200 wurden angeschrieben). Neun von zehn lobten ihre Forschungsfreiheit, acht von zehn zeigten sich mit ihrer Arbeitsplatzbeschreibung zufrieden. 85 Prozent sagten: Ich würde den Weg noch einmal gehen. Auch nebenbei eine Habilitation zu verfassen hat längst nicht jeder vor: Vier von zehn lehnen das ab, je drei sind unentschieden oder planen, sich nicht zu habilitieren. Insgesamt zeige sich, „der Weg zur Professur gelingt auch ohne Habilitation“, erklärt Michaela Kuhnhenne, die für Bildung zuständige Referatsleiterin in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Das sei für die Stiftung mit ihren rund 450 Promotionsstipendiaten, unter ihnen auch potenzielle Professoren, eine wesentliche Erkenntnis.

Die Studie macht aber auch die Achillesferse des deutschen Wissenschaftssystems deutlich: die mangelnde Planbarkeit und Perspektive von hoch qualifizierten und gar nicht mehr so jungen Menschen. Anders als in den USA und zunehmend auch in Österreich, wo vergleichbare Stellen häufig mit ▶

Fotos: Rolf Schulten

„Vergleichbarkeit der Karrierewege“

UTA HERBST, 33, hat Kommunikationswissenschaften studiert, in Betriebswirtschaft promoviert und hatte anschließend an der Uni Tübingen eine Juniorprofessur in Marketing inne. Heute ist sie Professorin für Marketing an der Universität Potsdam.

Meine Juniorprofessur war nur dem Namen nach eine. Tatsächlich geriet ich an einen sogenannten verwahrlosten Lehrstuhl – der Professor, der ihn innehatte, war kaum präsent. Also ersetzte ich ihn, so gut ich konnte, und übernahm als 27-Jährige aus dem Stand einen Lehrstuhl mit vier Mitarbeitern, zehn Semesterwochenstunden Lehrverpflichtung und voller personeller und finanzieller Verantwortung, auch für die Einwerbung von Drittmitteln. Als ich 2012 in Potsdam meine jetzige, „richtige“ Professur antrat, brauchte ich kaum eine Woche, um mich einzugewöhnen: Ich kannte das ja alles schon. Im Nachhinein würde ich sagen: Es war die Hölle – aber ich würde alles wieder genau so machen.

Eine sichere Laufbahn hatte ich nicht; ich hatte aber auch nicht damit gerechnet. Ehrlich gesagt ist mein Eindruck, dass auch die klassische Habilitation mit enormen Unwägbarkeiten verbunden ist: Werde ich publiziert? Werde ich eingeladen? Bin ich richtig vernetzt? Und ob es mir in einem Unternehmen schneller geglückt wäre, Karriere zu machen, sei dahingestellt. Ich fürchte, die Hürden dort wären noch höher gewesen.

Tatsächlich habe ich mich während meiner Juniorprofessur auf den verwahrlosten Lehrstuhl, den ich ohnehin ersetzte, beworben – und wurde nicht genommen. Ich hatte viele Unterstützer, auch Preise bekommen, für Forschung wie für Lehre, meine Studierenden mochten mich. In der Fakultät aber waren schlicht die Beharrungskräfte unter denen, die nur das alte System kennen und kennen wollten, zu groß: Ich war die Einzige, die gesiezt wurde; ich wurde wie eine Forscherin zweiter Klasse behandelt. Ich bin über die Juniorprofessur zwar ordentliche Professorin geworden, aber ich werde nie sagen können: Ich bin eine habilitierte Professorin. Und es wird weiterhin Leute geben, die das nicht ernst nehmen.

Dennoch ging alles gut. Nach fünf Jahren wurde ich auf eine ordentliche Professur berufen, da war ich 31, das ging also schnell. Ich habe mir aber auch wirklich überhaupt keine Auszeiten gegönnt, keine langen Reisen – und auch drei Kinder habe ich gleichsam nebenbei bekommen, ohne eine Woche Elternzeit. Ich hatte immer den Eindruck: Die Forschung schläft nicht. Und auch die Anforderungen an Mobilität sind tatsächlich enorm. Mein Mann arbeitet an einem Lehrstuhl in Stuttgart, ich bin mit den Kindern in Potsdam, er pendelt am Wochenende. Natürlich ist unser Ziel, unsere Familie wieder zusammenzuführen. Aber bei zwei in der Wissenschaft spezialisierten Menschen können Sie sich vorstellen, wie komplex das ist.

Wichtig an der Juniorprofessur finde ich vor allem, dass damit ein Äquivalent zum Assistant Professor in den USA geschaffen wurde. Das hat zu mehr internationaler Vergleichbarkeit der Karrierewege geführt. In der Wissenschaft ist das enorm wichtig.“ ■

Textdokumentation: **JEANNETTE GODDAR**

Ich bin äußerst privilegiert: An der Uni Freiburg wurden mit Geldern der Exzellenzinitiative einige Juniorprofessuren mit Tenure Track, also mit einer festen Laufbahnzusage, geschaffen. Wenn alles gut geht und ich positiv evaluiert werde, bekomme ich nach Ende der sechs Jahre also eine dauerhafte Professur. Schon jetzt kann ich mich über meine Ausstattung nicht beklagen: Die Uni finanziert zwei Postdocs; durch Drittmittel kommen bald drei weitere Stellen dazu.

Gut ausgestattet ist aber nicht gleich gut eingebunden. An meinem Institut werde ich nicht als vollwertiges Mitglied der Professorenschaft gesehen. Zur Versammlung der Professoren werde ich zum Beispiel ausdrücklich nicht eingeladen. Das kratzt nicht nur an meinem Ego, sondern führt auch zu praktischen Problemen. Immer wieder verschwende ich Zeit, weil Abläufe und Regeln geändert wurden und ich das nicht mitbekommen habe.

Dahinter steht eine mangelnde Akzeptanz der Juniorprofessur, die vor allem eines deutlich macht: Die Universität ist politisch kaum zu steuern. Bundesminister, Landesminister, Präsidenten – sie alle können gegen die Fakultäten, die letztlich eine disjunktive Vereinigung von Lehrstühlen sind, nur schwer Reformen durchsetzen. Will man etwas verändern, muss man jeden einzelnen „Herrn C4“ überzeugen – also all die immer noch vorwiegend männlichen Professoren, die seit 30 Jahren im System sind. Die Qualifizierungswege sind dafür ein gutes Beispiel. In der Politik, in der Forschung, in den Führungsetagen sind sich eigentlich alle längst einig: Es muss sich etwas ändern. Viele etablierte Professoren bekommen von der Diskussion aber kaum etwas mit. Und ohne sie erreicht man nur wenig.

Das größte Problem bleibt die mangelnde Planbarkeit. Die meisten Juniorprofessoren haben keine Perspektive auf Dauer. Und auch wenn die Lage bei anderen Nachwuchswissenschaftlern noch schlechter, ist, gilt: Auch mancher Juniorprofessor fällt nach sechs Jahren in die Prekarität zurück. Mindestens steht für viele die Entscheidung an, das Land oder auch ihre Partnerschaft zu verlassen. Nämlich mit Ende 30, Anfang 40 noch einmal ganz von vorn schauen, wo es weitergeht, in einer Lebensphase, in der viele längst Familie haben.

Zuallerobersst gilt: Wir brauchen ein Ende der Lotterie. Es muss möglich sein, die Entscheidung, ob jemand eine Chance im Wissenschaftssystem hat, zehn Jahre vorzuverlegen. Deswegen stehe ich auch all den Programmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses skeptisch gegenüber. Wir müssen aufpassen, dass wir nicht immer mehr Leute in die Perspektivlosigkeit schleusen. Am Ende gilt: Das Verhältnis von Leuten, die berufen werden wollen, und den verfügbaren Stellen liegt bei 3 : 1. Was wird aus den anderen?“ ■

Textdokumentation: **JEANNETTE GODDAR**

„Mangelnde Akzeptanz“

DAVID GROSS, 35, ist Juniorprofessor für Quantenmechanik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Mitglied im Vorstand der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur.

EXPERTENRUNDE ZUR JUNIORPROFESSUR IN BERLIN (OKTOBER 2014): Die Laufbahnzusage bleibt in Deutschland die Ausnahme.

einer Laufbahnzusage, dem sogenannten Tenure Track, einhergehen, ist das in Deutschland immer noch die Ausnahme. Von den Befragten gaben 23 Prozent an, eine Laufbahnzusage zu haben; bisherige Zahlen gingen von nicht mehr als zehn bis 15 Prozent aus. Zudem hängt die Chance auf ein planbares Leben stark von der Uni ab: Während einige sich früh engagierten, dauerhafte Perspektiven zu schaffen, ist das in anderen bis heute kein Thema. Von den 600 befragten Juniorprofessoren zeigten sich drei von vier unzufrieden mit der Planbarkeit; jeder Zweite bemängelte die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu passt, dass die Zufriedenheit im Lauf der Zeit abnimmt. „In den ersten Jahren schätzen viele ihre Lage positiver ein als kurz vor dem Ende“, erklärt Hochschulforscherin Burkhardt.

In einer zweiten, ebenfalls von der Stiftung geförderten Befragung erhob das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Gütersloh das Ansehen des neuen Karrierewegs unter Professoren. Deren Antworten ergeben ein skeptisches Bild: Rund jeder Zweite, der sich selbst habilitiert hat, hält das immer noch für den geeignetsten Weg; unter den ehemaligen Juniorprofessuren, die heute eine Professur haben, hält nur jeder Vierte diesen eingeschlagenen Weg zur Berufung für den besten. Insgesamt ist die Juniorprofessur stark mit dem „Risiko des Scheiterns“ verknüpft.

MEHR UNBEFRISTETE STELLEN_ Im Oktober wurden die beiden Studien bei einer Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin vor etwa 150 Teilnehmern zur Diskussion gestellt. Auf Skepsis stieß dabei vor allem die Mitteilung, 85 Prozent der ehemaligen Juniorprofessoren – diese wurden in der CHE-Studie ebenfalls angeschrieben – hätten heute eine reguläre Professur inne. „Unsere Wahrnehmung kommt nicht im Entferntesten an diese Zahl heran“, erklärte David Groß von der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur.

Dass die hohe Zahl auch auf die Erhebungsmethode zurückzuführen sei, attestierte auch CHE-Studienleiterin Sigrun Nickel: Weil „ehemalige Juniorprofessoren“ nirgends registriert sind, wurden diese vor allem über Websites der Universitäten und akademische Fachzeitschriften gebeten, teilzunehmen. Folglich hätten vermutlich überdurchschnittlich viele geantwortet, die noch im Wissenschaftssystem sind.

Zum Abschluss der Tagung stellte Sabine Behrenbeck für den Wissenschaftsrat – das höchste bildungspolitische Beratungsgremium von Bund und Ländern – dessen im Juli veröffentlichtes Reformmodell vor: Das fordert, erstens, einen „signifikanten Anteil“ aller Professuren mit Tenure Track auszustatten, und zweitens, unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrkräfte zu schaffen. Die Zahl der Professoren soll in den kommenden zehn Jahren um 7500 erhöht werden; die Zahl der unbefristeten Mitarbeiter etwa gleich stark steigen. Für den DGB unterstützte die Referatsleiterin für Hochschul- und Wissenschaftspolitik, Sonja Bolenius, den Vorstoß. Sie forderte zudem die Hochschulen auf, ihrer personalpolitischen Verantwortung stärker gerecht zu werden: „Es kann nicht sein, dass immer mehr Menschen auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt kommen und dort nichts finden.“ ■

MEHR INFORMATIONEN

Dokumentation der Veranstaltung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ sowie Audiomitschnitte und Fotostrecke unter:
www.boeckler.de/28733_50444.htm

Download der Studie:
http://bit.ly/1wlQqpN

Foto: Rolf Schulten

Karin Schulze Buschoff ist Arbeitsmarktexpertin am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Karin Schulze Buschoff über den arbeitsmarktpolitischen Kurswechsel

„Die mit den Hartz-Reformen verfolgte Deregulierung hat die soziale Ungleichheit am Arbeitsmarkt vertieft.“

Sinkende Arbeitslosenzahlen, mehr freie Stellen und steigende Beschäftigung – das sieht auf den ersten Blick nach einem vollen Erfolg aus. Bei näherem Hinsehen bleibt jedoch ungewiss, inwieweit das „deutsche Jobwunder“ tatsächlich auf die Hartz-Reform zurückzuführen ist. Deutlich werden dabei auch Fehlentwicklungen: soziale Härten für bestimmte Personengruppen und eine zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes. Die zeigt sich darin, dass ein Drittel der Beschäftigten heute in atypischen, häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Und trotz positiver Arbeitsmarktentwicklung wird ein Teil der Arbeitslosen dauerhaft abgehängt: Rund eine Million Menschen sind von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Mit der Hartz-Reform wurde zwar der Kreis derjenigen, die mithilfe „aktivierender Maßnahmen“ in das Erwerbssystem integriert werden sollten, erheblich ausgedehnt. Ausgeklammert bleiben vom System des „Förderns und Forderns“ aber bestimmte Personen: Diese sind typischerweise weiblich, typischerweise gering qualifiziert und arbeitsmarktfern und typischerweise aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben zeitlich eingeschränkt.

Zudem sind die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik kontinuierlich zurückgefahren worden. Die Mittel für die Förderung von Arbeitslosen wurden deutlich gekürzt – weitaus stärker als die Arbeitslosigkeit zurückgegangen ist. Zugunsten von kurzfristigen Strategien, von denen insbesondere die besser Qualifizierten profitieren, wurde die vormals starke Ausrichtung der Arbeitsförderung auf berufliche Aus- und Weiterbildung aufgegeben. Diejenigen, die bessere Förderung benötigen würden, nämlich die weniger gut qualifizierten, möglicherweise weniger gesunden oder längerfristig Arbeitslosen bleiben dabei auf der Strecke. Insbesondere die Gewerkschaften kritisieren diese einseitige Konzentration des „Förderns und Forderns“ auf die schnelle Vermittlung – auch in nicht existenzsichernde Arbeitsverhältnisse. Durch die Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen von Arbeitsangeboten müssen Arbeitslose auch eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation annehmen. Das führt zu Entwertung von Qualifikationen und zu einem Anstieg atypischer Beschäftigung, häufig im Niedriglohnbereich.

Hier muss umgesteuert werden. Um dem Ziel einer sozialstaatlichen und aktiven Arbeitsmarktpolitik näher zu kommen, müsste der Niedriglohnbereich eingedämmt und die Arbeitsvermittlung neu justiert werden. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Qualifizierung der Beschäftigten. Denn sie determiniert in unserer wissensbasierten Gesellschaft Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. Je höher die Qualifikation, desto geringer das Arbeitslosigkeitsrisiko. Bildungs- und Weiterbildungsförderung ist auch vor dem Hintergrund von strukturellen Veränderungen, die oft mit Wechseln zwischen Beschäftigung, Qualifizierung und Familienphasen verbunden sind, eine der vielversprechendsten Formen einer sozialstaatlichen Arbeitsmarktpolitik.

In der betrieblichen Praxis ist die Weiterbildungsbeteiligung jedoch weiterhin unzureichend. Und sie erreicht nicht jene Personen, die sie für die Stabilisierung ihrer Erwerbsbiografie dringend bräuchten. Nach wie vor sind es insbesondere die höher qualifizierten, männlichen Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen. Die mit der Hartz-Reform verfolgte Deregulierung hat zu sozialen Härten für bestimmte Personengruppen und zu einer Segmentierung des

Arbeitsmarktes beigetragen. Und damit zu einer Vertiefung sozialer Ungleichheit. Um diesen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken, bedarf es dringend einer Reform jener Gesetzgebung, die als die größte Sozialreform der Nachkriegsgeschichte gefeiert wird. Die Zeit ist reif für neue arbeitsmarktpolitische Initiativen. Es liegt in der Hand der Regierungskoalition, Spaltungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt einzudämmen.

Bereits die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland (in Verbindung mit einer verbesserten Tarifbindung) markiert eine bedeutende Neujustierung innerhalb des deutschen Systems der Arbeitsmarktregulierung. Es müssen weitere Schritte folgen, hin zu einem arbeitsmarktpolitischen Kurswechsel.

Kernelement sollte eine Neuausrichtung und Stärkung der sozialstaatlichen und aktiven Arbeitsmarktpolitik sein. Ziel sollte sein, Langzeitarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen und gleichzeitig Ausstiegsmöglichkeiten aus prekärer Beschäftigung und Aufstiegsmobilität zu fördern. Ebenso muss die Politik aktiv werden, um die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und anderen Tätigkeiten mit der Erwerbsarbeit zu erleichtern. (Zum Thema siehe auch den Tagungsbericht auf Seite 53) ■

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Karsten Schöne

Ökonom mit Weitblick

Lieber Draghi als Merkel, lieber frisches Geld statt Austerität – das ist die grobe Linie von Fabian Lindner, der am IMK das Referat „Allgemeine Wirtschaftspolitik“ leitet. Hier kann er sich aus keynesianischer Perspektive mit grundsätzlichen Fragen befassen: Welche Zusammenhänge bestehen zwischen dem Finanzmarkt und der Realwirtschaft? Welchen Einfluss haben Finanzmärkte auf die Konjunktur? Wie funktioniert der Arbeitsmarkt? Lindner publiziert auch Kommentare zur Wirtschaftspolitik im ZEIT-Blog „Herdentrieb“ – und veröffentlicht seine Analysen gemeinsam mit anderen Wissenschaftlern auf den stiftungseigenen Kanälen. Wichtig ist ihm, ein möglichst umfassendes Bild der Realität zu bekommen: „Wirklichkeit besteht nicht nur aus Zahlen, die man irgendwie in seine ökonomischen Modelle pressen muss. In der Wirtschaft handeln Menschen mit Gefühlen und Meinungen.“ Diesem Aspekt müsse man viel mehr Rechnung tragen, meint Lindner. ■

REFERAT ALLGEMEINE WIRTSCHAFTSPOLITIK AM IMK
Fabian Lindner, Telefon: 02 11/77 78-334, fabian-lindner@boeckler.de

Fotos: Rolf Schulten

ARBEITSZEITEXPERTEN BISPINCK, KLENNER, ANXO (V.L.): „Männer arbeiten Vollzeit, Frauen Teilzeit."

Brisante Verteilungsfragen

WSI Wie können Arbeit und Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern und im Lebenslauf gerechter verteilt werden? Die über 300 Teilnehmer des WSI-Herbstforums 2014 in Berlin unterstrichen die Aktualität des Themas.

Unter dem Motto „Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!" lockte das WSI-Herbstforum 2014 Ende November mehr als 300 Teilnehmer nach Berlin – mehr als je zuvor. „Fragen der Work-Life-Balance, der Verteilung von Arbeit im Lebenslauf sowie zwischen Frauen und Männern sind aktueller denn je", erklärte der WSI-Abteilungsleiter Reinhard Bispinck zur Begrüßung. In vier Plenarveranstaltungen und sechs international besetzten Panels ging es außerdem um Arbeitszeit und Leistungspolitik, Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzung sowie Zeitwohlstand und Wirtschaftswachstum.

Ein zentrales Thema: die Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Die Unterschiede sind immens – und zwar europaweit. Ein durchschnittlicher Niederländer arbeitet 37,8 Stunden, seine Landsfrau nur 24,1 Stunden in der Woche; in vielen südeuropäischen Ländern ist die Lage ähnlich. Im EU-weiten Vergleich steht Deutschland mit einem Verhältnis von 32 (Frauen) zu 39 Stunden (Männer) ganz gut da, Schweden, wo Männer vier Stunden mehr arbeiten als Frauen, allerdings noch besser. Wer mit einer sehr großen Brille von oben auf die 27 EU-Staaten schaue, sehe: „Männer arbeiten Vollzeit, Frauen Teilzeit." So formulierte es der Wirtschaftswissenschaftler Dominique Anxo von der schwedischen Linnaeus University, und: „Für jeden zweiten Beschäftigten in der EU bedeutet Vollzeit 40 Stunden." Mit einer etwas kleineren Brille blickte Christina Klenner, Leiterin des WSI-Referats Genderforschung, in gleicher Sache auf Deutschland. Auch sie sagte: „Sehr viele Frauen arbeiten nicht in der Normalarbeitszeit." Nun müsste man das nicht schlimm finden, wenn die Frauen es so wollten und Teilzeit nicht häufig mit Nachteilen verbunden wäre. Tatsächlich aber würde die Mehrheit der Frauen in Teilzeit gern länger arbeiten.

Eineinhalb Tage wurde facettenreich debattiert. Elke Holst, Genderdirektorin am DIW Berlin, wies zum 25. Jahrestag des Mauerfalls zudem auf eine Rarität hin: Die Beteiligung am Arbeitsmarkt ist einer der wenigen Bereiche, in denen sich die alte Bundesrepublik an die neuen Bundesländer annähert. 2,8 Millionen mehr Frauen als 1990 arbeiten heute. Im Westen stieg die Quote erwerbstätiger Frauen von 55 auf 68 Prozent. Jede zweite arbeitet Teilzeit; in den neuen Ländern jede dritte. „Allerdings nähern sich in Sachen Teilzeit die Ost- den Westfrauen an", so Holst. Das habe massive Auswirkungen: Anders als früher könnten sie sich, beispielsweise nach einer Scheidung, kaum alleine ernähren. Ändern ließe sich das übrigens leicht: Eine steigende Zahl von Männern würde gern weniger arbeiten, tatsächlich aber arbeiten viele immer häufiger sogar länger, als tarifvertraglich vereinbart. Besonders viele Stunden sammeln Männer zwischen 30 und 45, also in der Familiengründungsphase.

Christina Schildmann von der Friedrich-Ebert-Stiftung stellte das Modell der „Familienarbeitszeit" vor, bei dem Frauen wie Männer je 80 Prozent arbeiten. Kontrovers diskutiert wurden auch Arbeitszeitkonten – vor allem weil sie bisher zumeist den Arbeitgebern Flexibilität böten. Gefordert wurde deshalb, Arbeitszeitpolitik als Teil des Konzepts „Gute Arbeit" zu verstehen. Das unterstrich auch der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann mit seinem Hinweis, die Gewerkschaften seien längst mit der Entwicklung neuer Konzepte zur Lebensarbeitszeit befasst: „Und das wird auch so bleiben." ■

Von **JEANNETTE GODDAR,** Journalistin in Berlin

MEHR INFORMATIONEN

Dokumentation und Videomitschnitte der Vorträge und Diskussionen sowie eine Fotogalerie unter:
www.boeckler.de/wsi_52319.htm

Weniger Zumutung, mehr Zukunft

ARBEITSFÖRDERUNG Nachhaltige Weiterbildung für Langzeitarbeitslose, intensive Unterstützung von Jugendlichen ohne Ausbildung, das fordern Experten auf einer Tagung des WSI und des DGB.

Die Erfolge auf dem Arbeitsmarkt mögen unübersehbar sein – ebenso deutlich ist allerdings, wie viele Menschen daran nicht teilhaben: Trotz mehr Beschäftigung sind mehr als eine Million Menschen langzeitarbeitslos. Und unter denen, die vermittelt werden, ist eine ständig steigende Zahl von Leiharbeitern, Menschen, die nur sehr kurzfristig in Arbeit vermittelt und/oder unter Tarif bezahlt werden. Hinter vielen dieser (Fehl-)Entwicklungen stehen, nach Ansicht der Veranstalter, die Hartz-Gesetze, die vor zehn Jahren die Arbeitsmarktpolitik umkrempelten: hin zu Jobcentern und dem unbedingten Vorrang von Arbeit vor Qualifizierung, selbst in Ein-Euro-Jobs oder Leiharbeit.

Der DGB hat 2014 mit einem 100-Punkte-Papier „Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik“ Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktförderung gemacht. Ende Januar stellte er sie vor rund 80 Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis auf einer Tagung von WSI und DGB in Berlin zur Diskussion. Eine Kernforderung benannte Karin Schulze Buschoff vom WSI: „In der wissensbasierten Gesellschaft brauchen wir mehr Qualifizierung und mehr statt immer weniger Förderung von Arbeitslosen.“ (Siehe auch ihr Beitrag Seite 50.) DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach führte mit einem sportlichen Vergleich ein: „Auch wer nicht olympiareif ist, muss am Arbeitsmarkt partizipieren können.“

Viele DGB-Forderungen zielen auf die Schaffung besserer Arbeitsverhältnisse für jene, die von Jobcentern auch gegen ihren Willen vermittelt werden: So sollen Minijobs grundsätzlich und Leiharbeitsverhältnisse in den ersten sechs Monaten abgelehnt werden dürfen. „Zumutbar“ sollten nur Jobs sein, in denen nach Tarif oder, wenn kein Tarifvertrag gilt, ortsüblich bezahlt wird. Gegen sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse sollen Arbeitsagenturen aktiv vorgehen, Gutscheine für private Vermittler abgeschafft werden.

Und: Die in den vergangenen Jahren drastisch gekürzte Weiterbildung soll wieder gestärkt werden. In gut zehn Jahren schrumpften die Teilnehmerzahlen auf ein Drittel, die Dauer der Angebote um die Hälfte auf durchschnittlich nur noch viereinhalb Monate, rechnete Gerhard Bosch vom IAQ vor. Er setzte sich – wie der DGB – für mehr Maßnahmen ein, die zu einem Abschluss führen. „Die Erfolge stellen sich häufig nach Jahren ein“, so Bosch, „aber sie stellen sich ein.“ Entscheidend für mehr Weiterbildungsteilnehmer, da waren sich alle einig, seien nicht zuletzt mehr Anreize wie Aufwandsentschädigungen und Abschlussprämien. Joachim Möller vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestätigte: Materielle Gründe sind ein wesentliches Hindernis, sich weiterzubilden. Mehr noch: „Viele brauchen Coaching, Betreuung, intensive Unterstützung.“ Das gelte insbesondere für junge Erwachsene ohne Ausbildung. Der vom DGB geforderte Ausbau der „assistierten Berufsausbildung“ sei ein richtiger Weg. Ziel müsse sein, Jugendlichen zu einer Ausbildung zu verhelfen, denn: „Wer einmal ausgegrenzt wird, hat es schwer, wieder reinzukommen.“

Das Bundesarbeitsministerium (BMAS) setzt unterdessen in mehreren Sonderprogrammen vor allem auf die Verbesserung der Chancen von Langzeitarbeitslosen. Unter anderem sollen rund 10 000 Stellen – überwiegend in Kommunen und bei Wohlfahrtsverbänden – entstehen, die mit bis zu 100 Prozent vom Staat bezuschusst werden. „Soziale Teilhabe ist ein Wert an sich, das gilt vor allem für Familien mit Kindern“, erklärte Staatssekretär Thorben Albrecht. Den Anwesenden reichte das nicht: „Wir brauchen keine neuen Sonderprogramme, sondern eine Reform der Regelinstrumente“, kommentierte Peter Prill, Referatsleiter Arbeitsmarktpolitik bei der Bremer Senatsverwaltung für Arbeit: „Da sind sich die Länder mit dem DGB weitgehend einig.“ ■

Von **JEANNETTE GODDAR,** Journalistin in Berlin

Fotos: Rolf Schulten

EXPERTEN MÖLLER, ADAMY MIT MODERATORIN, BOSCH (V.L.); STAATSSEKRETÄR ALBRECHT (U.): Veritable Reform

Forum

Briefe, E-Mails, Meinungen und Kommentare

Betreff: Ausgabe 11/2014, Beitrag „Wettlauf um Aufmerksamkeit“ von Andreas Schulte
Von: **CLAUDIA FALK**, DGB-Bundesvorstand

„Erst mal selber denken“

Unzählige Agenturen und Berater versprechen ihren Kunden – auch den Gewerkschaften – passgenaue Konzepte für die Öffentlichkeitsarbeit, optimierte Auftritte oder ein frisches Corporate Design. Aber was habe ich nicht schon für Wettbewerbspräsentationen, sogenannte „Pitches“, erlebt – etwa für Plakate zum Frauentag oder zum 1. Mai! Um gesteigerte Bekanntheit – „awareness“ – zu erzeugen, wurde die berühmte AIDA-Formel – attention, interest, desire, action (Aufmerksamkeit, Interesse, Begehren, Aktion) – nicht selten überstrapaziert. Schwarze Silhouetten von gebückten Arbeitern in einer Reihe zierten ein Plakat, nur der Mühlstein fehlte noch. Darüber stand dann: „Arbeiter, mach’ Dich frei!“ Die Botschaften der politisch oft unbedarften Agenturen, die auch schon mal Shampoo oder andere Konsumartikel vermarkten müssen, liegen häufig haarscharf daneben. Da herrscht häufig zudem ein Bild von Gewerkschaften vor, wie es vielleicht in die Zeiten von Ferdinand Lassalle gepasst hätte.

Bei einem weiteren Strategietreffen zum Thema Mindestlohn schlug uns eine Agentur eine Kampagne zum „Living Wage“-Konzept vor, das nach dem Beispiel Großbritanniens für teure Ballungszentren auch höhere Mindestlöhne vorsah, während wir gerade mit alle Kraft versuchten, einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn durchzusetzen, und uns in der politischen Debatte gegen Argumente für eine Regionalisierung des Mindestlohnes wehren mussten. Der Vorschlag war für uns völlig ungeeignet und wurde verworfen. Auch dieses Beispiel zeigt, wie politikfern manche Werber denken.

Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig. Aber nicht alles, was teuer ist, ist auch gut. Aber können Gewerkschaften nicht erst einmal selber denken, erfinden, dichten, werben? Sie können es, und sie sollen es! Nachdem ich im Jahr 2012 die Mindestlohnkampagne beim DGB übernommen hatte, legte ich Wert auf zwei Dinge:

1. Die Deutungshoheit über unsere Inhalte darf nicht den Agenturen überlassen werden. Wir selbst geben die Richtung und auch die Mittel zur Umsetzung vor. Das schließt eigene Ideen für Aktionen mit ein, etwa die Idee, die Funktion des Mindestlohnes durch Industriekletterer und ein großes Auffangnetz symbolisch darzustellen – genau die Aktion, die das große Foto im Artikel zeigt. Dafür brauchten wir die Agentur nur zur Umsetzung.

2. Wir müssen sparsam mit dem Geld unserer Mitglieder umgehen. Agenturen rechnen jeden Handschlag ab. Je nachdem, ob die Tätigkeit in die Kategorie Beratung, Projektmanagement, Projektassistenz oder Grafik fällt, kostet eine Stunde bis zu 107 Euro. Um zu sparen, beauftragen wir kleine Werbegeschenke selbst oder schalten Großplakate und Taxiwerbung direkt beim Anbieter, nicht über die Agentur als Zwischenhändler.

Ich bin überhaupt nicht gegen die Zusammenarbeit mit Agenturen. Aber es kommt auf das richtige Briefing und eine sinnvolle Arbeitsteilung an. Der Schwanz sollte nicht mit dem Hund wedeln. Deshalb finde ich es gut, dass der DGB fast alle Kampagnen nun im Haus an einer Stelle bündelt. Es muss nicht jede Abteilung, die eine Aktion oder Kampagne machen will, das Rad neu erfinden lassen. ■

Und Ihre Meinung?
Schreiben Sie uns an **redaktion@boeckler.de**

Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

TIPPS & TERMINE

SAMF-JAHRESTAGUNG

Im Fokus der Tagung „Neue Regulierungsmuster von Arbeit“ steht die Frage nach dem Stellenwert nicht-staatlicher korporativer Akteure für die Gestaltung des Arbeitsmarktes. Es laden ein: die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V., WSI und die Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin.

TAGUNG
VOM 26. BIS 27. FEBRUAR
IN BERLIN

SAMF e.V.
Christine Weigelt
Telefon: 02 03/3 79-24 01
christine.weigelt@uni-due.de

SOZIALE HERAUSFORDERUNGEN

Kehrt das Soziale in die Politik zurück? Diese Frage stellten Diakonie, ver.di und Hans-Böckler-Stiftung in einer gleichnamigen Veranstaltungsreihe. Jetzt werden die Ergebnisse präsentiert.

VERANSTALTUNG
AM 9. MÄRZ
IN BERLIN

Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband
Christiane Otto
christiane.otto@diakonie.de

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Das Seminar für Aufsichtsratsmitglieder vermittelt aktuelles Praxiswissen zu den Themen: Wie werden Pensionsverpflichtungen bilanziert? Wie sicher ist die Betriebsrente?

VERANSTALTUNG
VOM 10. BIS 11. MÄRZ
IN BERLIN

Hans-Böckler-Stiftung
Sebastian Campagna
Telefon: 02 11/77 78-170
sebastian-campagna@boeckler.de

IMK-FORUM

Angeregt durch Thomas Pikettys Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert”, wird das Thema Ungleichheit aus wirtschaftspolitischer Sicht mit Blick auf Deutschland diskutiert.

TAGUNG
AM 19. MÄRZ
IN BERLIN

Hans-Böckler-Stiftung
Sabine Nemitz
Telefon: 02 11/77 78-234
sabine-nemitz@boeckler.de

PROMOVIERENDEN-TAGUNG

Vorstellungen von Sicherheit und Bedrohung im 20. und 21. Jahrhundert, die Folgen für das Individuum und die Gesellschaft stehen im Mittelpunkt dieser Tagung

TAGUNG
VOM 21. BIS 23. APRIL
IN GÖTTINGEN

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

DATEN IM TASCHENFORMAT

Fakten zu Wirtschaft, Arbeitswelt und Mitbestimmung findet man in der aktuellen Datenkarte der Hans-Böckler-Stiftung. Neu sind Daten zu Umwelt und Gesundheit.

DATENKARTE DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Im Netz unter:
www.boeckler.de/17065.htm;
kostenloses Leporello über Setzkasten: mail@setzkasten.de

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

Debatte zur Humanisierung der Arbeit

Fotos: Rolf Schulten

Podiumsrunde mit Hoffmann, Allmendinger, Bosch, Boes, Jürgens (v.l.), Historikerin Grebing (o.); Vorstandsvize Glänzer

„Arbeitspolitik ist immer auch Gesellschaftspolitik, weil es um die Gestaltung des Sozialen geht", verdeutlichte die Soziologin Kerstin Jürgens beim Neujahrsempfang der Stiftung am 26. Januar in Berlin den gewerkschaftlichen Gestaltungsauftrag – vor 250 Gästen unter ihnen die 85-jährige Historikerin Helga Grebing und BMAS-Staatssekretär Thorben Albrecht. Jürgens identifizierte gemeinsam mit den Arbeitswisssenschaftlern Jutta Allmendinger, Gerhard Bosch und Andreas Boes die Megathemen der Arbeitspolitik: Entgrenzung, Digitalisierung, Arbeitszeitpolitik, Feminisierung der Arbeit. Im Dialog mit DGB-Chef Reiner Hoffmann warben die renommierten Wissenschaftler für einen neuen Vorstoß zur Humanisierung der Arbeit. Edeltraut Glänzer, Vize-Vorstandsvorsitzende der Stiftung, kündigte die Einsetzung einer Kommission „Arbeit der Zukunft" an, wobei die Stiftung die richtige Institution sei, um wissenschaftliche Reflexion und betriebliches Expertenwissen zu verbinden. (Mehr Infos: Bericht unter www.magazin-mitbestimmung.de) ■

INSTITUTE

Richtlinie für Senior Research Fellows

Der Stiftungsvorstand hat Regeln für die Berufung von Senior Research Fellows durch WSI und IMK beschlossen. Dies sind externe Wissenschaftler, deren Arbeit mit der der Institute verknüpft werden soll. Sie sollen habilitiert oder gleichwertig qualifiziert sowie an einer Hochschule oder einer gemeinnützigen Forschungseinrichtung tätig sein. Mit dem Status, der befristet eine besondere Nähe zur Stiftung dokumentiert, sind spezielle E-Mail-Adressen und Visitenkarten verbunden, die Forschungstätigkeit kann bis zu einer Höhe von 1500 Euro monatlich gefördert werden, Ruheständler können Werkverträge bis zu 6000 Euro im Jahr erhalten. Berufen wurden bislang die Ökonomen und früheren IMK-Mitarbeiter Jan Priewe (HTW, Berlin), Achim Truger (Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin), Till van Treeck (Uni Duisburg-Essen) sowie der Arbeitsmarktexperte Hartmut Seifert, der früher das WSI leitete. ■

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Ein Vierteljahrhundert engagiert für die Stiftung

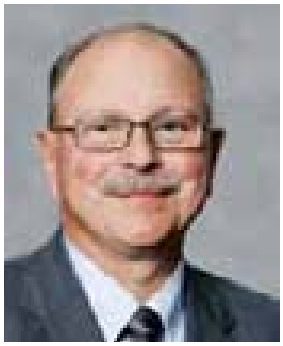


Foto: Deutsche Welle

Uellenberg nun in Rente

Wenige Gewerkschafter waren der Stiftung so eng, langjährig und vielfältig verbunden. Wenige gaben ihrer Arbeit so viele Impulse wie Wolfgang Uellenberg-van Dawen, 64, der Ende 2014 als Leiter Politik und Planung im ver.di-Hauptvorstand ausschied und damit auch aus seinen Stiftungsämtern. „Daran mitzuwirken, dass die Leute mit geradem Rücken durch den Betrieb gehen, dass die Mitbestimmungsakteure kompetent und selbstbewusst agieren, das war mir wichtig“, zieht Wolfgang Uellenberg eine Bilanz seiner 25 Jahre als Förderer der Stiftung, die mit diversen Aufsichtsratsmandaten verbunden waren. Genauso lange ist er auch dem Magazin Mitbestimmung verbunden – als aufmerksamer und kritischer Wegbegleiter. Im Vorstand der Stiftung agierte Uellenberg von 1999 bis 2002 als Büroleiter des DGB-Vorsitzenden Schulte – und erneut von 2008 bis Ende 2014.

Viele Jahre war der Politikwissenschaftler außerdem in der Wissenschaftskommission der Stiftung tätig, wie er sich auch freudig an seine Talentförderung in Rahmen der Promotionsförderung erinnert. Jetzt ist der Allrounder wieder in seiner rheinischen Heimat aktiv – als Sprecher des Runden Tisches für Integration der Stadt Köln. Die Böckler-Stiftung wünscht alles Gute! ■

BÖCKLER-VORSTAND

Neuer DGB-Mann im Vorstand

Thomas Fischer wurde als zweiter DGB-Mann in den zwölfköpfigen Vorstand der Stiftung berufen – neben dem Vorstandsvorsitzenden Reiner Hoffmann. Fischer, 50, leitet seit August 2014 die Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Von 2000 bis 2014 war er für die Bertelsmann Stiftung tätig, zuletzt als Leiter des Brüsseler Büros. „Durch die Aufbereitung von Daten und Fakten aus Wissenschaft und Praxis unterfüttert die Stiftung die gewerkschaftliche Arbeit. Für die DGB-Grundsatzabteilung sind diese Ergebnisse von unschätzbarem Wert. Es ist ein Privileg, ihrem Vorstand anzugehören“, sagt Fischer, der insbesondere rund um die Kernthemen „Gute Arbeit“ sowie die „Offensive Mitbestimmung“ eng mit der Stiftung kooperiert. ■

Foto: Rolf Schulten

Thomas Fischer

AZUBI-INITIATIVE

Salut für Hans Böckler

Wer war dieser Hans Böckler, dessen Geburtstag sich am 26. Februar zum 140. Mal jährt und der Namensgeber jener Stiftung ist, bei der sie eine Ausbildung machen? Fragten sich die Azubis der Hans-Böckler-Stiftung vor einiger Zeit, weil sie in dicken Büchern zwar auf den Gewerkschafter und Vater der Mitbestimmung stießen, aber nur dürre Informationen über den Menschen fanden. Also machten sie sich im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung auf die Suche, klärten Fotorechte und gewannen mit dem Böckler-Biografen Ulrich Borsdorf einen engagierten Berater, den „das Interesse dieser jungen Menschen am Lebensweg Hans Böcklers sehr berührt hat“, so Borsdorf. So ist das Projekt „Hans Böckler – sein Leben für die Gewerkschaften“ gewachsen. Die multimediale Ausstellung, die daraus entstanden ist, wird künftig im Foyer der neu gestalteten Veranstaltungsräume in der Hans-Böckler-Stiftung in der Düsseldorfer Hans-Böckler-Straße zu bewundern sein – und sollte zum 140. Geburtstag von Hans Böckler eröffnet werden. Doch die Düsseldorfer Baugenehmigungsbehörden mochten nicht mitspielen, die Umbauarbeiten verzögern sich. Dann eben beim 141.! ■

Foto: privat

Das Projektteam (v.l.): Alina Rahmen, Mandy Flade, Pia Korn, Stephan Hommes, Daniela Buschke, Sarah Roeger, mit Böckler-Biograf Ulrich Borsdorf

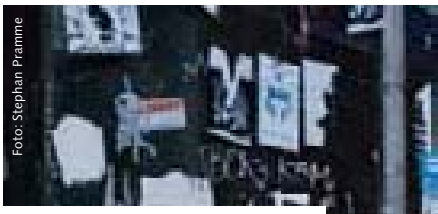


Foto: Stephan Pramme

Der Schriftsteller

PORTRÄT Ralph Hammerthaler schreibt Romane, Theaterstücke und Opernlibretti. Seine Geschichten spielen da, wo die Abgründe sind.

Von **KARIN HIRSCHFELD,** Journalistin in Berlin

Das Moralische interessiert mich nicht besonders – mich interessiert das Leben“, erklärt Ralph Hammerthaler am Rande einer Lesung in Berlin. „Der Sturz des Friedrich Voss“ heißt sein neuester Roman, den er in einer Galerie vorstellt. Es ist die Geschichte eines in der DDR mächtigen, gefeierten Arztes, der in der Nachwendezeit seine gesellschaftliche Stellung verliert und sich schließlich erschießt. Den Mann, der Vorbild für diese Figur war, gab es wirklich. „War das jetzt ein guter Mensch“, fragt eine Frau aus dem Publikum, „oder hat er sich schuldig gemacht?“ Das eindeutig zu beantworten ist Ralph Hammerthalers Sache nicht. Es ist das Kantige, das nicht so einfach Aufzulösende, das den Schriftsteller fasziniert. So bleiben für die Zuhörer und Leser manche Fragen offen. Durchaus mit Absicht.

Wäre die Welt klar und einfach, gäbe es keine Kunst. Zumindest nicht die von Ralph Hammerthaler. „Die Rolle von Literatur liegt darin, zu zeigen, wie kompliziert und widersprüchlich Menschen sind“, sagt er. Seine Skepsis gegenüber dem allzu fest Gefügten reicht bis in seine Jugend zurück. In Wasserburg am Inn wuchs Ralph Hammerthaler auf: ein 12 000-Seelen-Städtchen in Oberbayern mit einer hübschen Altstadt und klaren Regeln, in welchen Bahnen das Leben zu verlaufen hat. Ein idyllisches Umfeld, das durchaus beengend werden kann. So jedenfalls empfand es der heutige Wahlberliner, als er dort zur Schule ging: „Eine Kirche, ein Gymnasium und eine Zeitung. Da stößt man schnell an Grenzen.“

Sobald es ging, zog Ralph Hammerthaler nach München und weiter nach Berlin, wo er Politikwissenschaften und Soziologie studierte. Schon damals in der Kunstszene aktiv und mit gesellschaftskritischen Themen befasst, bewarb er sich erfolgreich um ein Promotionsstipendium der Hans-Böckler-Stiftung und besuchte das von der Stiftung geförderte Graduiertenkolleg „Konsens und Konflikt“ in Jena. Das Kolleg empfand er als Glücksgriff: „Man unterstützt sich gegenseitig und verzettelt sich nicht – ein ideales Gegenstück zum Einzelkämpfertum, unter dem so viele Doktoranden leiden.“ Die Soziologie, so Hammerthaler, habe seinen Blick geschärft für die gesellschaftlichen Bedingungen, in denen das Individuum lebt und handelt: „Meine Erzählungen sollen nicht nur den Bauchnabel umkreisen.“

Während des Studiums hatte er freiberuflich für die liberale Wiener Tageszeitung „Der Standard“ und die „Süddeutsche Zeitung“ geschrieben, für die SZ wurde er im Jahr 2000 Kulturredakteur in Berlin. So spannend die Arbeit war: Als die Berlin-Seite zwei Jahre später eingestellt wurde und er seinen Job verlor, traf ihn das nicht einmal als Unglück. Denn schon seit Langem zog es ihn zur Literatur. „Ich weiß nicht, ob ich von alleine den Mut gehabt hätte, den angesehenen, gut bezahlten Redakteursjob an den Nagel zu hängen.“

Wenngleich das Schriftstellerdasein keinen Reichtum verheißt, sondern die immer neue Mühe, das nächste Projekt an Land zu ziehen: „Es ist der schönste Beruf, den ich mir vorstellen kann.“ Dabei liebt der Endvierziger die Abwechslung zwischen den einsamen Stunden an der Tastatur und der Zusammenarbeit mit anderen Kreativen, wenn er für das Theater oder die Oper schreibt und sich alles um die nächste Premiere dreht.

Schon als Jugendlicher verfasste er seine ersten Kurzgeschichten. „Nur eine oder zwei davon würde ich heute noch lesen“, sagt er. Die eine handelte, was sonst auch, von Frauen. Die andere von einem verzweifelten Fabrikarbeiter. Die Industriearbeit kennt Hammerthaler aus eigener Erfahrung. Denn große Wünsche konnten die Eltern – der Vater Steuergehilfe, die Mutter Krankenschwester – sich und den Kindern selten erfüllen. So verdiente er als Schüler und Student immer sein eigenes Geld dazu. Beim Abladen von Joghurts vom Fließband. Beim Sortieren von Paketen. In einer Gurkenfabrik. „So lernte ich verschiedene Milieus kennen.“ Die Neugier ist ihm geblieben, der Radius ist inzwischen gewachsen. In Kolumbien traf Hammerthaler einen ehemaligen Guerillero und Scharfschützen, der später Held seines Romans „Aber das ist ein anderes Kapitel“ wurde. In Mexico City und im sibirischen Omsk wurden seine Bühnenstücke aufgeführt. Sein aktuelles Projekt, das Balkan-Tagebuch, begann er in Priština und Split.

Nach seinen Freizeitaktivitäten gefragt, winkt der Schriftsteller ab. „Freizeit gibt es für mich nicht.“ Auch der Begriff Arbeit bedeutet ihm wenig. Da die Schriftstellerei das Leben durchdringt, machen solche Unterscheidungen wenig Sinn. Einen Großteil seiner Zeit verbringt er in seinem Lieblingscafé in Berlin-Kreuzberg, wo er bei Selbstgedrehten und Latte macchiato schon viele Manuskripte korrigiert und neue Projekte geplant hat. Eindrücke, Ideen und Inspirationen, das findet der Schriftsteller überall. Vielleicht sitzt die nächste Romanfigur nur ein paar Meter entfernt. ■

SCHRIFTSTELLER RALPH HAMMERTHALER IN SEINEM KREUZBERGER KIEZ: Die Promotion im Graduiertenkolleg empfand er als Glücksgriff.

Vertretung, Triumph, Konflikt

ZEITZEUGEN Knud Andresen hat Gewerkschafter zu ihren Lebenserinnerungen befragt. Der Historiker überzeugt durch eine kritische Methodik, die das Erzählte typologisiert und mit anderen Quellen abgleicht.

Von **WINFRIED HEIDEMANN**, Sozialwissenschaftler, lebt in Bochum

Knud Andresen: **TRIUMPHERZÄHLUNGEN.** Wie Gewerkschafter über ihre Erinnerungen sprechen. Essen, Klartext 2014. 24,95 Euro

Wie haben Angehörige der gewerkschaftlichen „Basiseliten“ als Heranwachsende die Boomjahre nach dem Zweiten Weltkrieg und als Akteure die beginnenden Umbrüche der industriellen Gesellschaft seit den 1970er Jahren erlebt, interpretiert und in ihre eigene Lebensgeschichte integriert? Dieser Frage geht Knud Andresen in den Lebenserzählungen von 15 „gewerkschaftlichen Repräsentanten“ in einer großstädtischen Region (Hamburg) und zwei kleinstädtischen Regionen (Leer, Bruchsal) nach. Dadurch unterscheidet sich das Projekt von anderen Zeitzeugen-Erzählungen von Spitzenfunktionären. Alle hier zu Wort kommenden Akteure sind Angehörige der kurz vor bis kurz nach dem Zweiten Weltkrieg geborenen Generation, und alle haben durch ihre Funktion als Mitglieder von Betriebs- und Personalräten oder hauptamtliche Mitarbeiter örtlicher Gewerkschaftsorganisation einen prägenden sozialen Aufstieg gemacht.

Der Autor betont: Ein Schluss von solchen individuellen lebensgeschichtlichen Erinnerungen auf die gesamte Generation ist nur in versuchsweisen Annäherungen und mit einer Einordnung in den jeweiligen zeit- und lokalhistorischen Kontext möglich. Aufschlussreich sind die reflektierten Darlegungen zur angewandten Methodik der „oral history“, also der durch Zeitzeugen mündlich erzählten Geschichte: Sie hat sich von früheren Ansätzen gelöst, einfach „die Betroffenen“ selbst sprechen zu lassen, um „aus der Geschichte zu lernen“ und Handlungsanleitungen für heute abzuleiten. Dem widerspricht Andresen: Lebensgeschichtliche Erzählungen können nur wissenschaftliche Typologisierungen und spekulative Annahmen der großen historischen „Meistererzählungen“ kritisch überprüfen.

In den Erinnerungen seiner Gesprächspartner erkennt der Autor durchgängig sechs Erzählmuster: „Repräsentationserzählungen“ als Beschreibung der eigenen Rolle als jemand, der für andere spricht; „Triumpherzählungen“ zu Macht und Einfluss der eigenen Person gegenüber anderen; „Strukturwandel als Niedergangs- und Innovationsgeschichte“ zur Darstellung der eigenen Handlungsfähigkeit in ökonomischen Krisen; „Konflikte als Interaktion“ in Beziehungen mit Gegenspielern in Gewerkschaften und Betrieb, und nicht über Inhalte; „Gender-Erzählungen“ zur Rolle der Frauen im eigenen Aktionsfeld und im familiären Rollenbild als „starke Frauen“; „Anerkennungserzählungen“ über die erfahrene Wertschätzung der eigenen Leistungen, verbunden mit starken Bildungsambitionen. Die Wahl des Buchtitels verweist darauf, dass die Erfolge in der Vertretungsarbeit ein starkes lebensgeschichtliches Gefühl markieren, das in die anderen Erzählmuster hineinragt.

Die Erinnerungen stimmen mit den „Meistererzählungen“ traditioneller Gewerkschaftsgeschichtsschreibung darin überein, dass sie die Nachkriegszeit als eine Zeit des kollektiv erkämpften sozialen Aufstiegs erzählen. Im Unterschied zu einer verbreiteten Sichtweise nehmen sie die 1970er und 1980er Jahre aber kaum als Jahre wahr, die von Krise, schwindendem Zukunftsoptimismus und neuen Ängsten geprägt waren. Und anders als manche gewerkschaftsoffizielle Darstellung harmonisieren sie Konflikte auch nicht unter einer Decke verbaler Harmonie. Die Erzählungen sind aber insofern nur ein Ausschnitt sozialer Realität, als keine und keiner über eigene Arbeitslosigkeit und soziale Marginalisierung berichten kann. Fazit: „Wenn gewerkschaftliche Repräsentanten über ihre Erinnerungen sprechen, dann sprechen nicht Verlierer oder Marginalisierte, sondern Personen mit lokal- und betriebspolitisch gestaltendem Einfluss, die auf ihre Tätigkeiten ganz überwiegend zufrieden zurückblicken.“ ■

Nestbeschmutzer

Wilhelm Kaltenborn: **SCHEIN UND WIRKLICHKEIT.** Genossenschaften und Genossenschaftsverbände. Eine kritische Auseinandersetzung. Berlin, Verlag das Neue Berlin 2014. 368 Seiten, 19,99 Euro

„Nestbeschmutzer" wird genannt, wer auf Schmutz im eigenen Nest öffentlich aufmerksam macht. Weil Macht, Geld und Karriereziele in ihnen entscheidende Rollen spielen, neigen Organisationen dazu, ihre Ideale zu blamieren. Meist sind es gar nicht in erster Linie äußere Gegner, die kritisch auf Widersprüche zwischen Praktiken und Werten hinweisen, sondern „Nestbeschmutzer", denen diese Werte wichtiger sind als Macht, Geld und Karriere. So auch in diesem Fall: Wilhelm Kaltenborn hat „eine kritische Auseinandersetzung" mit Genossenschaften und Genossenschaftsverbänden vorgelegt, „Schein und Wirklichkeit" miteinander konfrontiert. Nicht weil er ihr Gegner wäre, sondern weil er bessere Genossenschaften möchte.

Geschichtsbuch, verbandspolitische Streitschrift, dokumentarische Reportage, literarische Erzählung, gesellschaftspolitischer Essay – Kaltenborn hat sich zum Glück nicht festgelegt, sondern stilistisch und inhaltlich die gesamte Klaviatur bedient. Aus einem fein austarierten Verhältnis von Nähe und Distanz heraus ist ihm ein faszinierendes Buch gelungen, das an aktuelle Debatten über Zivilgesellschaft, Corporate Social Responsibility, Zukunftsökonomie bestens anschlussfähig ist.

Als amtierender Aufsichtsratsvorsitzender der Zentralkonsum eG, zeitweiliger Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Konsumgenossenschaften und früher, mitten in den Turbulenzen des Neue-Heimat-Skandals, Büroleiter des damaligen DGB-Vorsitzenden Heinz-Oskar Vetter, hat Kaltenborn das „Genossenschaftswesen" zu seinem Leib- und Magenthema gemacht. Jedes der 20 Kapitel schließt mit einem knappen Resümee, das es eiligen Lesern erlaubt, das Kapitel zu überspringen, ohne den Faden zu verlieren. Spätestens die Lektüre der Zusammenfassung verführt allerdings dazu, es dann doch zu lesen. Auch wer sich beispielsweise für Friedrich Wilhelm Raiffeisen weniger interessiert, wird den Abschnitt „Raiffeisen, der Wucher und die Juden" nachlesen, wenn er im Resümee erfährt: „Raiffeisen war darüber hinaus deutlich antisemitisch geprägt. (…) Selbst nach 1945 fand dazu keine innerverbandliche Diskussion oder Auseinandersetzung statt." ■

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

DREI FRAGEN AN …

Foto: Adrian Sauer

… HEIKE GEISSLER, Schriftstellerin und Autorin des Buches „Saisonarbeit", über ihre Zeit als Aushilfe in einem Amazon-Versandzentrum

SIE HABEN BEI AMAZON GEARBEITET, WEIL SIE GELD BRAUCHTEN. AMAZON IST DOCH BESSER, ALS ZUM BEISPIEL SPÄTABENDS IN EINER KNEIPE ZU JOBBEN, ODER? Das würde ich so pauschal nicht sagen. Wesentlich sind für mich die Arbeitsbedingungen: Respektiert man mich als Mitarbeiterin, bezahlt man meine Arbeit angemessen? Ausgehend von meinen Nebenjob-Erfahrungen würde ich sagen: Es ist anregender und abwechslungsreicher, spätabends in der Kneipe zu arbeiten, als bei Amazon zu jobben.

SIE LEISTETEN „BATZENARBEIT" FÜR EIN „FITZELCHEN GELD", SCHREIBEN SIE. WAS WAR DER GRÖSSTE BATZEN? Die Arbeit war körperlich anstrengend. Aber darauf kann man sich einstellen, wenn auch zu wenig Zeit zum Regenerieren blieb. Tatsächlich anstrengend war für mich, Schikanen, der Willkür von Vorgesetzten oder mangelnder Rücksicht von Kollegen ausgesetzt zu sein. Es ist unverständlich, dass ein Unternehmen in einer Zeit, in der wir viel über Mitarbeitermotivation wissen, Strukturen schafft, die entmündigen, degradieren und den Menschen hinter dem Arbeitnehmer gar nicht sehen.

DER NACHFOLGENDEN SCHICHT WIRD SCHWERE ARBEIT ÜBERLASSEN. UNERFAHRENE ARBEITER LAUFEN ZEITKONTROLLEUREN IN DIE ARME, OHNE DASS SIE VON KOLLEGEN GEWARNT WERDEN. WARUM GIBT ES BEI AMAZON SO WENIG SOLIDARITÄT DER BESCHÄFTIGTEN UNTEREINANDER? Es gibt beides – nichtsolidarisches Verhalten und auch Solidarität. Letztlich ist es das Unternehmen, das verantwortlich ist für den Umgangston. Vermutlich ist also Amazon nicht an der Solidarität unter Mitarbeitern interessiert, was ich für unzeitgemäß und gedankenlos halte. ■

Die Fragen stellte **GUNNAR HINCK.**

WIR TESTEN …

www.archiv-grundeinkommen.de

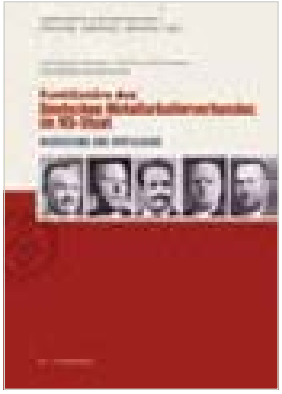
Mit der Einführung des Mindestlohnes ist es in der Öffentlichkeit ruhiger um eine Idee geworden, die eigentlich eine ständig wachsende Zahl von Unterstützern verzeichnet. Die Rede ist von der Idee eines gesellschaftlichen Grundeinkommens, das ohne Zwang zur Arbeit oder andere Gegenleistungen garantiert ist. Im Jahr 2004 wurde das „Netzwerk Grundeinkommen" gegründet, um die Idee gesellschaftlich zu promoten. Während die Webseite grundeinkommen.de die zentrale Anlaufstelle für alle Aktivitäten ist, ist diese Seite zugleich ein perfektes Web-Archiv rund um das Thema. Neben Terminen und Kontaktmöglichkeiten zu Initiativen gibt es eine umfangreiche Sammlung wissenschaftlicher und publizistischer Texte, Flyer, Bücher und Videos. Hinzu kommen Materialien politischer Stiftungen sowie Positionspapiere von Parteien und Abgeordneten im Bundestag. Auf der Unterseite aktuelles.archiv-grundeinkommen.de werden ständig die neuesten Nachrichten und neue Links eingestellt, das Angebot wird tagesaktuell gehalten. Optisch ist die Webseite extrem simpel aufgebaut: keine Fotos, kaum Grafiken, keine grafische Gestaltung. Wahrlich kein Genuss fürs Auge.

Fazit: Die perfekte erste Anlaufadresse für alle, die sich mit dem Thema beschäftigen wollen.

Von **GUNTRAM DOELFS**

Widerstands-Zeugnis

Siegfried Mielke/Stefan Heinz (Hrsg.): **FUNKTIONÄRE DES DEUTSCHEN METALLARBEITERVERBANDES IM NS-STAAT.** Widerstand und Verfolgung. Berlin, Metropol Verlag 2012. 615 Seiten, 29,90 Euro



Auch fast 70 Jahre nach Ende der NS-Diktatur ist die Erinnerung an die Schreckensherrschaft eine dauernde Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Erinnerung an Männer und Frauen, die aktiv Widerstand geleistet haben. Ausmaß und Bedeutung des gewerkschaftlichen Widerstands werden meist unterschätzt, wie die Herausgeber Siegfried Mielke und Stefan Heinz in der Einleitung zu ihrem Sammelband festhalten. Eine systematische Aufarbeitung fehle noch immer.

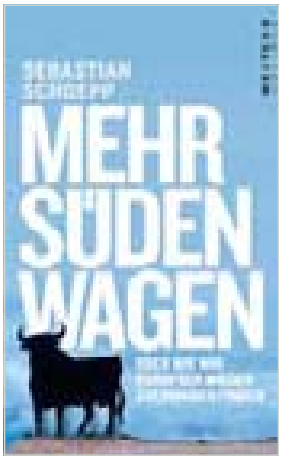
Der vorliegende Band ist Teil einer Publikationsreihe, die einige Lücken schließen soll. Im Mittelpunkt steht eine lose organisierte Widerstandsgruppe, die um die ehemaligen Sekretäre des Deutschen Metallarbeiterverbandes (DMV) Alwin Brandes, Richard Teichgräber, Willy Rößler und Max Urich vor allem in Berlin und in den mitteldeutschen Industrierevieren aktiv war. Als ehemalige Bezirksleiter und Mitglieder des Hauptvorstandes verfügten sie über ein Netz an Kontaktpersonen aus ehemaligen Gewerkschaftsbüros und Betriebsräten, das sie vor allem zur Informationsbeschaffung einsetzten. Diese gaben sie dann an die Exil-SPD in der Tschechoslowakei weiter und sorgten umgekehrt für die Verbreitung von Exilschriften in Deutschland.

Herzstück des Bandes sind die lexikonartig geordneten Biografien sämtlicher Gewerkschafter, die im Umfeld des Widerstandsnetzes ausgemacht werden konnten. Gemeinsamkeit war bei vielen neben der Mitgliedschaft im DMV, dass sie während der Revolution 1918/19 der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei (USPD) angehörten und dann 1922 zur Sozialdemokratie zurückgekehrt waren. Etliche der im Band vorgestellten Gewerkschafter überlebten den Widerstand nicht. So starb Richard Teichgräber nach mehr als zehn Jahren Leiden im Frühjahr 1945 im KZ Mauthausen. Nach dem Ende der NS-Diktatur konnten manche ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten wieder aufnehmen. Andere mussten sich mit Repressionen auseinandersetzen. Beispielsweise wurde Max Urich als ehemaliger Sozialdemokrat in der DDR aus seinen Gewerkschaftsämtern gedrängt und inhaftiert. Mit dem Band ist den Herausgebern und Autoren eine beeindruckende Publikation gelungen. ■

Von **THILO SCHOLLE**, Berlin

Die Seele Europas

Stefan Schoepp: **MEHR SÜDEN WAGEN.** Oder wie wir Europäer wieder zueinander finden. Frankfurt am Main, Westend-Verlag 2014. 17,99 Euro, 224 Seiten



Gleich vorweg: Wer glaubt, dass Europa gut ohne das Chaos der Italiener, die Siesta der Spanier und die Langsamkeit der Griechen auskommt, wird an dem Buch von Stefan Schoepp keine Freude haben. Denn der Journalist hat ein überzeugtes, mitunter gar leidenschaftliches Plädoyer für ein Europa geschrieben, in dem es nicht nur um Schuldner und Gläubiger, sondern auch um Erfindungsgeist, Improvisation, Lebensgefühl und Weltanschauung geht. Seine Frage: Wollen wir wirklich ein Europa des ökonomischen Rationalismus, in dem die Südstaaten nur noch als Fortschrittshemmer gesehen werden?

Seine Antwort lautet natürlich: Nein! Schoepp, Auslandsredakteur bei der „Süddeutschen“, hat den Süden als Student und Journalist bereist und erzählt Geschichten: von der kulinarischen Völkerverständigung, von jungen Schuhputzern in Malaga und jungen Portugiesen, die nach Angola auswandern, weil sie in Europa keinen Job und keine Chance bekommen. Er zitiert Philosophen aus Nord und Süd und konfrontiert Max Webers Logik der Effizienz mit der Kulturphilosophie des Franzosen Edgar Morin. Wie dieser möchte er „dem mechanisierten Denken des Nordens“ den südlichen „Blickwinkel einer in sich verwobenen Komplexität“ entgegenstellen.

Um sich gegenseitig besser zu verstehen, braucht es aber mehr Integration. Schoepp glaubt nicht, dass die „biederen EU-Eliten“ in der Lage sind, diese Integration zu schaffen. Diese könne nur auf „tieferem Kennenlernen“ und einem „Dialog auf Augenhöhe“ basieren. Er ruft die Europäer dazu auf, endlich ihre Talente zu bündeln, um im weltweiten Wettstreit der Systeme wieder nach vorne zu kommen: „produktiver und sozialverträglicher Rheinischer Kapitalismus, gebündelt mit südeuropäischer Begegnungskultur“. Der Autor selbst springt in seinen Kapiteln virtuos zwischen den verschiedenen Ländern hin und her. Das ist für die Leser manchmal verwirrend. Am Ende bleibt es aber ein Buch zu einem der wichtigsten Themen der Zeit – und dazu ein Lesevergnügen. ■

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin in Rom

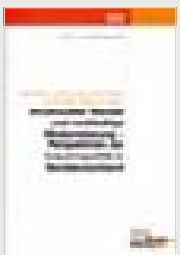
BUCHTIPPS

Sozialökonomie Das Buch bietet einen Überblick über den aktuellen Stand der traditionsreichen Disziplin, ihr Selbstverständnis, ihre Geschichte, ihre Theoriestränge und Methodologie sowie ihre Forschungsfelder.

WAS IST UND WOZU SOZIOÖKONOMIE? Von Reinhold Hedtke (Hrsg.). Wiesbaden, Springer VS 2015. 452 Seiten, 29,95 Euro

Demografie Im Rahmen des Forschungsschwerpunkts „Demografischer Wandel und Arbeitspolitik“ in der Hans-Böckler-Stiftung werden die Ergebnisse mehrerer Studien vorgestellt, die sich mit altersgerechter Arbeit im Betrieb befassen.

DEMOGRAFIE UND ARBEITSPOLITIK. Herausforderungen und Chancen für betriebliche Akteure. Von Stefan Stache und Sascha Howind. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2014. Bestellnummer 30450. 54 Seiten, kostenlos



Strukturpolitik Der Projektabschlussbericht soll einen Beitrag leisten zu einer Strategie für eine an nachhaltiger Modernisierung ausgerichteten Industriepolitik der wichtigsten Industriebranchen in den fünf norddeutschen Bundesländern.

STRUKTURELLER WANDEL UND NACHHALTIGE MODERNISIERUNG – PERSPEKTIVEN DER INDUSTRIEPOLITIK IN NORDDEUTSCHLAND. Von Peter Wilke u. a. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 292. Bestellnummer 13292. 363 Seiten, 32 Euro

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

Foto: Klartext Verlag, Essen

Frisch aus der Türkei angereist sind die Jugendlichen, die sich, wohl im Winter 1963/64, vor der Baracke der Dorfleitung des Pestalozzidorfes Dinslaken-Lohberg zum Foto versammelt haben. Sie sollen zu Bergarbeitern ausgebildet werden. Der Arbeitskräftemangel im Bergbau und die Herausforderung, junge, arbeitslose Flüchtlinge aus dem Osten in der Nachkriegszeit zu integrieren, hat ab 1948 zur Gründung von Pestalozzidörfern geführt. In diesen Wohnsiedlungen leben die Jugendlichen nach den Grundsätzen des Pädagogen Johann Heinrich Pestalozzi, angepasst an die Bedürfnisse des Bergbaus, bei deutschen Gasteltern – die Hausväter arbeiteten selbst im Bergbau. Das Pestalozzidorf in Dinslaken-Lohberg, dessen erste Häuser schon 1950 errichtet wurden, ist eines der größten seiner Art in Deutschland.

Doch nachdem die Zahl der deutschen Berglehrlinge in den 60er Jahren bereits spürbar zurückgeht, werden auch im Pestalozzidorf Lohberg immer mehr Plätze frei. Sie werden von türkischen Jugendlichen besetzt, die ohne ihre Eltern ins Ruhrgebiet kommen, um Bergbaulehrlinge zu werden. Sie kommen zumeist aus der Bergbauregion am Schwarzen Meer, wie Dieter Oelschlägel und Birgit Gargitte in dem Buch „Seine Pestalozzizeit vergisst man nie“ schreiben, das jüngst im Essener Klartext Verlag erschienen ist. Der für die Ausbildung zuständige Direktor Steffens berichtet im September 1963 in der Zeitschrift „Der Förderturm“ über die Ankunft der türkischen Jugendlichen im Pestalozzidorf, von einem gemeinsamen „Kaffeekränzchen“ mit den Neuankömmlingen, lobt die guten Sprachkenntnisse seiner Schützlinge und erklärt pathetisch, diese hätten ein „eindeutiges Liebesbekenntnis für die Schachtanlage und das Pestalozzidorf“ abgegeben.

Am 19. Juli 1964 findet die erste Knappenprüfung türkischer Berglehrlinge auf der Schachtanlage Lohberg statt. Im Oktober des Jahres besucht sogar der damalige türkische Arbeitsminister und spätere Ministerpräsident Bülent Ecevit das Pestalozzidorf Lohberg. ■

Von **INGO ZANDER**, Journalist in Kerpen

RÄTSELFRAGEN

- Wer war 1963 türkischer Ministerpräsident?
- Aus welchem Land stammt der Pädagoge Johann Heinrich Pestalozzi?
- In welchem Jahr wurde die Zeche Lohberg geschlossen?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 1. März 2015 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: **0211/7778-225**

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 12/2014

Schuschenskoje – Simplicissimus – Kronstadt
Den 1. Preis hat Birgit Lattermann aus Riedstadt gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Angela Beitlich aus Frankfurt, Manfred Dombrowski aus Deizisau und Heinz Asmus aus Brüssel.

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: Kay Meiners
CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Girndt/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, Veronika Dehnen, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Michael Kühlen, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Sebastian Sick

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

TITELGESTALTUNG:
SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Rina Roki

TITELFOTO:
iStock/mevans

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 7 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 1021125000, 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

STOP CLIMATE CHANGE Klimafreundlich
printed by OFFSET COMPANY SCC-13

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen

TITELTHEMA 3/2015

Europa

Ungleichheit fordert heraus

Bei der Einkommens- und Vermögensverteilung geht die Schere dramatisch auseinander. Das IMK warnt seit Jahren vor den wirtschaftlichen Folgen dieser Schieflage, erst jüngst hat die OECD darauf hingewiesen, dass Staaten, die nach Steuern – also nach einer Umverteilung – eine geringere materielle Ungleichheit aufweisen, schneller und nachhaltiger ökonomisch wachsen als Staaten mit hoher Ungleichheit. Und jetzt hat Griechenland gewählt!

Welche Implikationen für unsere demokratischen Gesellschaften hat dieses Ungleichgewicht? Wie wirkt sich dieser Sachverhalt auf die Teilhabe aus? Zunehmend haben junge Menschen aus bildungsfernen Verhältnissen schlechte Karten, wenn es um sozialen Aufstieg, berufliche Positionen und Einkommen geht. Und bei Wahlen sticht der dramatische Anstieg an Nichtwählern in sogenannten sozialen Brennpunkten ins Auge. Das Europäische Gespräch wird am 16./17. April 2015 in Brüssel unter dem Titel „Wohlstand in Europa – gibt es nur, wenn wir die wachsende Ungleichheit stoppen“ nach politischen Lösungen fahnden. Im Vorfeld wollen wir diese Fragen aufwerfen und die Antworten der Gewerkschaften zur Diskussion stellen.

DER DRAHT ZUR REDAKTION

02 11/77 78-147

redaktion@boeckler.de

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

REINHARD KÖHLER, 44, ist Kuppler auf dem Rangierbahnhof Maschen, dem größten Rangierbahnhof Europas, der an der Strecke Hamburg–Hannover liegt. Köhler wohnt nur ein paar Kilometer entfernt in Buchholz.

Text und Foto: **KNUT HENKEL**

Maschen, Hörstener Straße 110a

„Lange Unterhosen sind Pflicht bei diesen Temperaturen. Heute Morgen um sechs Uhr hatten wir zweistellige Minusgrade, und zwischen Gleisen und Waggons pfeift der Wind ganz ordentlich durch. Aber nützt ja nichts. Unseren Job machen wir bei jedem Wetter, egal ob 35 Grad plus oder 20 Grad minus. Die Waggons müssen rollen, und dafür sind wir Rangierer verantwortlich. Hier auf dem Rangierbahnhof Maschen – immerhin der größte Europas – lösen wir die Züge auf und stellen sie wieder neu zusammen. Dabei entlüften wir bei jedem einzelnen Waggon die Bremsen, damit sich die Sohlen vom Radreifen lösen und wir die schweren Wagen wieder zu neuen Zügen auf dem Gleis zusammenstellen können. Rund 150 Güterzüge mit 30 und mehr Waggons schicken wir täglich auf die Reise – Richtung Norden oder Süden.

Dabei hilft uns der Kasten, den ich wie die anderen Kollegen auch auf die Brust geschnallt habe. ‚Bauchladen' heißt das Ding unter uns. Es ist eine Funkfernsteuerung, mit der wir die Rangierloks steuern, die wiederum die Waggons auf das richtige Gleis bugsieren. Oben auf den Loks sitzt heute nur noch selten jemand, also dirigieren wir die Loks von hier unten. In Maschen sind gut zwei Dutzend Rangierer auf dem sieben Kilometer langen und 700 Meter breiten Gelände unterwegs. Zusammengenommen sind das 3500 Gleiskilometer, da macht man jeden Tag ganz schön Strecke. Mir gefällt das. Viel frische Luft, ordentlich Bewegung und Sonne, wenn es gut läuft. In der Zentrale, wo die Bergmeister den Betrieb per Computer steuern, ist es zwar mollig warm, aber auch ein bisschen langweilig. Hier unten muss man immer noch Hand anlegen, verklemmte Bremsen lösen, vereiste Kupplungen losschlagen und neu fixieren. Das gehört zum Job des Kupplers, und der ist vorerst krisenfest. Zwar hält auch hier Hightech Einzug mit neuen, beheizbaren und computergesteuerten Weichen, den Gleisbrems- und Förderanlagen. Aber bisher gibt es keine Alternative zum Lösen, Kuppeln und Rangieren. Das ist Handarbeit.“ ■

www.mein-kittner.de

Tonangebend.
Seit 40 Jahren!

Mein Elvis.

Meine Stones.

Mein Kittner.

»Jedes Betriebsratsmitglied hat ein Recht auf sein eigenes Exemplar in der neuesten Auflage.«
(LAG Schleswig-Holstein v. 11.4.1995 – 1 TaBV 4/95, bestätigt durch BAG v. 24.1.1996 – 7 ABR 22/95)

EINFACH ONLINE BESTELLEN: 1. Einsteigen auf www.mein-kittner.de 2. Daten eingeben 3. Absenden

ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6416-6	Kittner **Arbeits- und Sozialordnung 2015** Lieferbar ab 14. Februar 2015	28,–

E-Mail-Service

☐ Ja, ich möchte den E-Mail-Service Ihres Verlages nutzen, um über interessante Angebote und Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten zu werden. Diesen Service kann ich jederzeit schriftlich bei der Bund-Verlag GmbH widerrufen.

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

*Wir geben Ihre Bestellung zur Ausführung an eine Buchhandlung unserer Wahl weiter.

Absender: ☐ Frau ☐ Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:

BUND VERLAG

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

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Postvertriebsstück
D 8507
Entgelt bezahlt

Das Hans-Böckler-Forum zum Arbeitsrecht

VOM 5. BIS 6. MÄRZ 2015 IN BERLIN DISKUTIERT ÜBER

Arbeit der Zukunft und Arbeitskampfrecht
Arbeits- und Diskriminierungsschutz
Rechtsentwicklung im Grundsicherungsrecht
Datenschutzrecht und flexible Entgeltformen

Mit Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, dem Präsidenten des EuGH, Vasilios Skouris, DGB-Chef Reiner Hoffmann und zahlreichen Rechtsexperten aus Bundesgerichten, EU-Kommission, Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften

Mehr Infos
www.boeckler.de/57.htm

Kontakt
Stephanie-Telaar@boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.