

Mitbestimmung

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

DEUTSCHE POST · Ver.di-Vize Andrea Kocsis will Tarifbruch kontern
INTERESSENVERTRETUNG · Etappensieg beim Windanlagenbauer Enercon
AUFSICHTSRÄTE · Fragen, die die beschlossene Frauenquote offen lässt



Wachstumsbremse Ungleichheit

Warum Europas Reichtum
gerechter verteilt werden muss

**Jetzt anmelden!
Teilnahmeschluss:
30. April 2015!**

www.DeutscherBetriebsraete-Preis.de

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

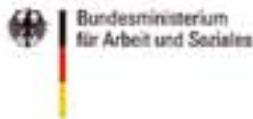
Einladung

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

Schirmherrschaft:

Andrea Nahles, Bundesministerin
für Arbeit und Soziales



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

In Kooperation mit



Mit Unterstützung von



Arbeitnehmer-
Anwälte

„Wir brauchen ein europäisches Sicherheitsnetz für die nationalen Sicherheitsnetze –

im Namen des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhalts“, so der ehemalige EU-Sozialkommissar László Andor zur Notwendigkeit, eine europäische Arbeitslosenversicherung aufzubauen. Die Ungleichheit in Europa ist dramatisch angewachsen, und die Arbeitslosigkeit in den Südländern verharrt auf hohem Niveau.

Es fehlt an vielem, auch an einer europäischen Arbeitslosenversicherung, die zum einen den unschuldigen Arbeitslosen der wirtschaftlichen Anpassung hilft und zum anderen als automa-

tischer Stabilisator in der Währungsunion wirkt. Das wäre ein mutiger Schritt, die Währungsunion zur Sozialunion auszubauen, ja, in Richtung Transferunion zu gehen.

Wie dramatisch die Entwicklung ist, zeigt unser Bericht aus Athen, wo sich zur Unterstützung der Armen Strukturen

einer solidarischen Ökonomie herausbilden, die der Herrschaft des Marktes die Stirn bietet (Seite 10). Ob dies auf Dauer tragen kann, wird man sicher bezweifeln dürfen. Griechenland muss sein Wettbewerbsproblem lösen, sagt Till van Treeck, Sozialökonom

von der Universität Duisburg-Essen, im Interview (Seite 18), genau wie Deutschland seine strukturellen Probleme – die schwache Binnennachfrage und die zu große Abhängigkeit von Exportüberschüssen – lösen muss.

Eine Politik des Lohndumpings in Deutschland hilft dabei überhaupt nicht weiter. Es ist deshalb ein großer Erfolg, dass beim Windanlagenbauer Enercon die Mitbestimmung sich behaupten konnte, ein wichtiger Schritt zur Regulierung dieser neuen Branche (Seite 34). Das genaue Gegenteil droht bei der Deutschen Post AG zu passieren: Tarif- und Mitbestimmungsflucht. Obwohl es dem Unternehmen glänzend geht, bricht der Konzern Post/DHL einen gültigen Tarifvertrag und will Beschäftigte in eine neue Logistiktochter drängen, in der dieselbe Arbeit mit 20 bis 30 Prozent weniger Lohn bezahlt wird (Seite 31).

Deutschland ist in der Finanzmarktkrise für die Zusammenarbeit der Sozialpartner international bewundert worden. Geht es wirklich nicht anders, wird man die Deutsche Post AG fragen müssen.

Gute Lektüre wünscht

WOLFGANG JÄGER
wolfgang.jaeger@boeckler.de





10



31

TITEL UNGLEICHHEIT

10 Solidarisch gegen Verarmung

Wie sich die linke griechische Protestbewegung handfest und praktisch gegen die Auswirkungen der Austeritätspolitik stemmt. Von Lukas Franke

16 Ungleichheit in Europa in Zahlen

Wie viel Prozent des Nettovermögens gehören dem reichsten Hundertstel? Wie groß sind die Kaufkraftunterschiede? Infografiken haben die Antwort

18 „Zu viel Ungleichheit schadet uns“

Sozialökonom Till van Treeck weiß, warum gesamtwirtschaftlich Instabilität droht, wenn die Einkommen nicht Schritt halten mit dem Wachstum

22 Ungeliebtes Erbe der Krise

Warum eine europäische Arbeitslosenversicherung den Euroraum solidischer machen könnte. Von Eric Bonse

24 „Eine Frage der Fairness“

Interview mit dem ehemaligen EU-Sozialkommissar László Andor über den Ausbau der Währungs- in eine Sozialunion

25 Wie staatliches Handeln Ungleichheit wachsen lässt

Wolfgang Schroeder, Sascha Kristin Futh und Bastian Jantz vergleichen die Arbeitsmarktreformen in sechs Ländern

28 Neue Chance

Schwedens Regierungschef Stefan Löfven, ein Ex-Metaller, als neuer Hoffnungsträger. Von Michaela Namuth

ARBEIT

31 „Ein ungeheuerlicher Vorgang“

Interview: ver.di-Vize Andrea Kocsis zur Einrichtung von Billigtöchtern durch die Post AG und den Bruch des Tarifvertrages. Von Cornelia Girndt und Sigrun Schmid

34 Rückenwind für Mitbestimmung

Das harte Ringen um Betriebsräte beim Windanlagenbauer Enercon. Von Jörn Boewe/Johannes Schulen

RUBRIKEN

- 3 EDITORIAL
 - 6 NACHRICHTEN
 - 9 PRO & CONTRA
 - 64 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK
 - 65 VORSCHAU, IMPRESSUM
 - 66 MEIN ARBEITSPLATZ
- Pola Fendel, Jungunternehmerin



38



45



58

POLITIK**38 „Die Beschäftigten wollen Demokratie im Betrieb“**

Was hat die Mitbestimmungsstudie erbracht? Interview mit Wirtschaftswissenschaftler Werner Nienhäuser

42 „Bildungsteilzeit jetzt für alle“

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, zum Tarifabschluss

INTERVIEW**Qualitativer Tarifabschluss**

Altersteilzeit mit mehr Aufstockung für die Geringverdiener, Bildungsteilzeit jetzt für alle: Was vor allem gelang beim Tarifabschluss der IG Metall?, fragen wir den Zweiten Vorsitzenden Jörg Hofmann. [Seite 42](#)

WISSEN**45 Sportliches Unterfangen**

Die gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte fordert auch die Gewerkschaften heraus. Von Joachim Tornau

48 Eine Einstellung zur Arbeit

Ausstellung im Haus der Kulturen der Welt, Berlin

**AUS DER STIFTUNG****50 Zur Sache**

Marion Weckes über die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital

52 Böckler-Tagungen

Aufsichtsrätekonferenz
Perspektiven von Beruflichkeit
Mitarbeiterkapitalbeteiligung

55 Tipps & Termine**56 Böckler-Nachrichten****58 Der EU-Sensor**

Altstipendiat Sven Vollrath ist Europa-Experte in der Bundestagsverwaltung. Von Susanne Kailitz

MEDIEN**60 Buch & mehr****62 Website-Check**



Foto: Beata Zawrzel/Demotix/Corbis

Angst vor dem Aus

Es sind Bilder wie aus dem Ruhrgebiet der 80er Jahre. In Ornotowice im schlesischen Steinkohlenrevier demonstrieren die Kumpel vor der Zeche Budryk gegen drohende Schließungen. Der Betreiber der Mine ist die Jastrzebsker Kohlegesellschaft (JSW), an der der polnische Staat einen Mehrheitsanteil hält. Die Regierung würde am liebsten einige

Minen dichtmachen oder privatisieren. Doch die Demonstranten fordern eine Zukunft für die Kohle. Das Revier ist wegen seiner veralteten Industrieanlagen und der gravierenden Umweltprobleme berüchtigt, viele Minen machen Verluste. In Polen gibt es noch rund 100 000 Bergleute; der Strom wird zur Hälfte aus Steinkohle erzeugt. ■

PRESSEKONFERENZ

Arbeitgeber schickt falsche Journalisten

Bizarre Methode zur Verhinderung einer Betriebsratswahl: In Offenburg schickte offensichtlich die Firma Stopa Anlagenbau zwei als Journalisten getarnte Arbeitgebervertreter in eine Pressekonferenz der IG Metall. „Wir gehen davon aus, dass die Herren – Peter Purrmann und Peter Hertweck – von der Geschäftsleitung geschickt wurden, um Stimmung gegen die IG Metall zu machen“, sagt der zuständige Gewerkschaftssekretär Uwe Acker. Purrmann gab sich als Journalist für das „Handelsblatt“ aus und störte mit Zwischenfragen. Bei einer Onlineabfrage taucht sein Name nicht unter den

Autoren der Wirtschaftszeitung auf. Hertweck gab an, für den „Arbeitskreis Christlicher Publizisten“ zu arbeiten, der sich nach eigenen Angaben biblischen Denk- und Handlungsweisen verpflichtet fühlt. Auf der Versammlung verteilte er eine Pressemitteilung mit dem Titel „Firma Stopa – Opfer einer Verleumdungskampagne“. Hauptberuflich ist er Chef von BWS Consultants, einer Beratungsfirma in Iffezheim. Die IG Metall hatte Mitte Februar zur Pressekonferenz geladen. Sie wirft Stopa vor, Mitarbeitern gekündigt zu haben, weil sie einen Betriebsrat gründen wollten. ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

ARBEITSZEITEN

NGG watscht Edelgastronom ab

Burkhard Siebert, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft NGG, hat die Forderung des Tegernseer Dreis-Sterne-Kochs Christian Jürgens nach längeren Arbeitszeiten in der Gastronomie als „abenteuerlichen Zynismus“ scharf zurückgewiesen. „Dies würde heißen: Ausbeutung der Beschäftigten und Gefährdung ihrer Gesundheit. Statt einer dringend nötigen Stärkung der Attraktivität des Gastgewerbes würden noch längere Arbeitszeiten die Branchenflucht der Arbeitnehmer nur verstärken.“ Siebert forderte Jürgens auch auf, sich für die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags in Bayern einzusetzen. Der Koch des Nobelrestaurants „Überfahrt“ hatte in einem Gastbeitrag für die „Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung“ eigentlich angekündigt, sich für höhere Löhne in der Gastronomie einzusetzen zu wollen. Zugleich bezeichnete er aber die geltende Höchstdauer der Arbeitszeit von zehn Stunden täglich als untauglich für die Gastronomie und deutete an, geltendes Recht zu ignorieren: „Unter Beachtung dieses Gesetzes können wir nicht genug Geld erwirtschaften.“ ■



Christian Jürgens

40 % der Deutschen waren im März für einen Verbleib Griechenlands in der Währungsunion – eine Minderheit. Im Vormonat gab es noch eine knappe Mehrheit für den Verbleib der Hellenen.

STIMMUNGSWECHSEL

In Deutschland sagen Ja zum Verbleib Griechenlands im Euro ...

Februar 2015 März 2015 

Quelle: Infratest, Februar und März 2015

5 Euro

oder weniger pro Stunde verdient knapp ein Fünftel der Solo-Selbstständigen. Die niedrigsten Einkommen liegen sogar im Cent-Bereich.

VERDIENST UNTER MINDESTLOHN

Weniger als 5 Euro netto pro Stunde bekamen 2009 ...



18 %	 ... der Solo-Selbstständigen
10 %	 ... der Selbstständigen mit Beschäftigten
10 %	 ... der abhängig Beschäftigten

Quelle: DIW, Februar 2015

8 von 10

Führungs Kräfte sind der Meinung, dass ihr Unternehmen auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht gut vorbereitet ist.

NACHHOLBEDARF BEI VEREINBARKEIT

Führungs Kräfte sehen ihr Unternehmen auf Mitarbeiterwünsche nach Vereinbarkeit und Flexibilität ...



Quelle: Roland Berger, November 2014

STUDIE

Airlines fliegen unterm Tarifradar

Eine alarmierend große Anzahl von Piloten fliegt ohne feste Anstellung. Eine Studie der Universität Gent in Belgien zeigt, dass mehr als einer von sechs Piloten in Europa über eine Zeitarbeitsfirma beschäftigt ist, als Scheinselbstständiger fliegt oder einen Vertrag besitzt, der kein Mindesteinkommen vorsieht. „Wir nehmen diese Studie sehr ernst“, sagt Robert Hengster, Bundesfachgruppenleiter Luftverkehr bei ver.di. „Es gibt in der Luftfahrt einen Trend zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.“

Immer häufiger versuchen vor allem Billigairlines, nationales Arbeitsrecht zu umgehen. So hat etwa Norwegian Air International ein



Im März streikten 650 Piloten der Billiglinie Norwegian Air.

Vermittlungsbüro in Singapur beauftragt. Es soll Piloten und Flugbegleiter aus Thailand anheuern für die Strecke zwischen Europa und Nordamerika – aber zu asiatischen Arbeitsbedingungen. ver.di hat nun reagiert und gemeinsam mit der Europäischen Transportarbeiterföderation ETF eine Note an Politiker verfasst. Sie enthält neben Lösungsvorschlägen einen Forderungskatalog und wird in diesen Tagen ausgesendet. ■

EUROPA

Neues Amt für Gabriele Bischoff

Die frühere Leiterin der Europaabteilung des DGB, Gabriele Bischoff, ist neue Vorsitzende der Arbeitnehmergruppe im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA). Die Mitglieder der Gruppe wählten Bischoff Ende Februar einstimmig zur Nachfolgerin des Griechen Georges Dassis. Als Nebenorgan der EU hat der EWSA eine beratende Funktion. „Wichtig wird sein, dass die Arbeitnehmergruppe in ihrer Vielfalt auch weiter mit einer Stimme spricht“, blickt Bischoff auf ihr neues Amt. „Deshalb freut es mich, dass das Ergebnis so klar ausgefallen ist.“

Bischoff strebt Synergien zwischen der Arbeit der Gruppe und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) an. Sie ist seit mehr als 20 Jahren hauptamtliche Gewerkschafterin und war bislang Vizepräsidentin der Gruppe, deren Mitglieder mehr als 80 nationale Gewerkschaftsverbände repräsentieren. Bischoff wird ihr Amt im Oktober antreten. ■



Gabriele Bischoff

Foto: Felix Kindermann

VOITH

Harter Konflikt um Sparprogramm

Nicht lange ist es her, da galt Voith als Vorzeigearbeitgeber: Das traditionsreiche Technologie- und Familienunternehmen bot überdurchschnittliche Gehälter, betriebliche Altersvorsorgemöglichkeiten und Weiterbildungen. Jetzt wirft die IG Metall der Firma vor, alle ihre Assets über Bord zu werfen. Worum es geht: Voith stellt seine Sparte für Industriedienstleistungen mit 19 000 Mitarbeitern zum Verkauf, hat angekündigt, 1600 Stellen zu streichen und mehrere Standorte zu schließen. In Europa soll nur ein Standort überleben: in Polen oder Heidenheim. Mit der Aussicht auf den Joberhalt versucht das Management des Technologiekonzerns, den Mitarbeitern Zugeständnisse abzupresen. Es fordert Lohnverzicht und mehr Freiheiten beim Einsatz von Leih- und Werkarbeitern. Ralf Willeck, Erster Bevollmächtigter der IG Metall, spricht von einer „Schockstarre“ bei den Mitarbeitern. Die Gewerkschaft kämpft dennoch: Sie hat eine Beratungsfirma eingeschaltet, die herausfinden soll, wie strukturelle Verbesserungen Arbeitsplätze in Heidenheim retten können. ■

Foto: Andreas Praefcke; privat



Voith-Stammsitz in Heidenheim; Ralf Willeck

Sollten Arbeitnehmer selbst entscheiden, wie lange sie sich krankmelden?



WOLFRAM HERRMANN, Mediziner im Magdeburger Forscherteam, das die längere Frist ohne Attest vorschlug, jetzt in der Charité in Berlin tätig

„Ja – ich bin dafür, genau das in Pilotprojekten auszuprobieren. Denn zu viele Patienten müssen für eine Krankenschreibung zum Arzt gehen, obwohl sie selbst gut einschätzen können, dass ihre Erkrankung nicht schwerwiegend ist. Doch Zeit ist bei Ärzten eine knappe Ressource. Sie fehlt möglicherweise bei der Behandlung von Patienten mit schwerwiegenden Erkrankungen. Könnten sich Beschäftigte bis zu einer Woche selbst krankmelden, so würde dies nicht nur die Hausärzte entlasten. Erfahrungen in Norwegen haben auch gezeigt, dass eine solche Regelung kaum von Blaumachern ausgenutzt wird. Nach Studien von norwegischen Wissenschaftlern führen eigenständige Kurzfrist-Krankmeldungen dazu, dass sich Arbeitnehmer stärker selbst verantwortlich fühlen. Den Studien zufolge spielte Missbrauch selbst dort keine Rolle, wo Beschäftigte bis zu 50 Tage ohne Attest fehlen konnten. Natürlich lädt jede Regelung, die Eigenverantwortung stärkt, grundsätzlich zu Misstrauen ein. Dies aber als vorrangigen Aspekt zu sehen, fände ich schade. Das Thema Arbeitsunfähigkeit ist in Deutschland sozial aufgeladen und wird stark emotional behandelt, wie man an der medialen Resonanz auf unseren Vorschlag sieht. Hier besteht offenbar Bedarf an einem gesellschaftlichen Diskurs.“



VOLKER HANSEN leitet die Abteilung Soziale Sicherung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

„Nein, denn die gesetzlichen Regelungen zu Krankschreibungen in Deutschland haben sich bewährt. Sie führen nicht zu unnötigen Arztbesuchen. In vielen Fällen verlangen deutsche Arbeitgeber erst ab dem vierten Tag ein Attest. Dennoch ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber bereits früher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen dürfen, vor allem um möglichem Missbrauch entgegenwirken zu können. Der Vorschlag von Forschern aus Magdeburg, die Frist zu verlängern, ist nicht zielführend.

Die Forscher erhoffen sich eine Entlastung der Arztpraxen. Doch dass Beschäftigte in Norwegen weniger häufig zum Arzt gehen, nur weil sie ohne Attest zu Hause bleiben können, ist ein Fehlschluss. Die Gründe können auch woanders liegen, denn nicht nur das deutsche und norwegische Gesundheitssystem unterscheiden sich grundsätzlich, sondern auch die Länder selbst, etwa mit ihrer Bevölkerungsdichte und -verteilung. Zudem müssen Patienten in Norwegen bei jedem Arztbesuch einen finanziellen Beitrag leisten. In Deutschland wurde die Praxisgebühr 2013 abgeschafft. Sich aus den jeweiligen Ländern isoliert Rosinen herauszupicken bringt nichts.“ ■

Solidarisch gegen Verarmung

ATHEN Armutsbekämpfung von unten – mit Projekten der Solidarökonomie stemmt sich die linke griechische Protestbewegung, die eine Basis des Wahlsiegers Syriza ist, gegen die Austeritätspolitik.

Von LUKAS FRANKE, freier Autor und Dramaturg in Berlin und Wien



ATHENER GEMÜSEMARKT, AUF DEM PRODUKTE KOSTENLOS ABGEGBEN WERDEN, MAI 2014; WAHLSIEGER TSIPRAS: Solidarity for all!

In der geschäftigen Akadimias-Straße in Athens Innenstadt könnte man so etwas wie das Zentrum jener Bewegung verorten, die maßgeblichen Anteil am Wahlsieg des linken Parteienbündnisses Syriza hat. Im siebten Stock eines Wohn- und Geschäftshauses eröffnet ein großer Balkon einen Blick auf das Häusermeer der griechischen Hauptstadt; drei Schreibtische in einem kleinen Büro, ein Besprechungsraum, überall Plakate, Flugblätter und sich stapelnde Infomaterialien – das ist die Zentrale des Netzwerks „Solidarity for all“.

Von hier aus koordinieren die Aktivisten, was sie den Dreiklang „Solidarität – Widerstand – Selbstorganisation“ nennen. Was mit der monatelangen Besetzung des Syntagma-Platzes in der Athener Innenstadt im Sommer 2011 begann, hat sich zu einer landesweiten Solidarökonomie entwickelt, die eng mit der Protestbewegung und den ►

► verschiedenen Gruppen in Syriza verwoben ist. So schildert es Christos Giovanopoulos Anfang Februar, wenige Tage nach dem Wahlsieg der linken Syriza-Partei, die angetreten ist, die fortschreitende Verarmung großer Teile der griechischen Bevölkerung zu stoppen, und das gegenwärtige Europa als Motor der Ungleichheit ansieht.

Giovanopoulos sieht die „Märkte ohne Mittelsmänner“, die Schulen, Rechtshilfeprojekte und Solidarkliniken als Verbindungsglied zwischen dem individuellen Leben der Menschen und der Politik. „Wenn eine Familie die Schulbücher für ihre Kinder nicht bezahlen kann oder Menschen aus ihren Wohnungen geworfen werden, wer-

riges Bestehen. Von Grundnahrungsmitteln über Toilettenartikel bis zu Olivenöl und Honig aus lokaler, biologischer Produktion gibt es vieles, das auch in Köln oder Berlin auf überteuerten Biomärkten angeboten werden könnte. Mit dem Unterschied, dass hier die gängigen Marktmechanismen ausgehebelt werden: Zwischenhändler gibt es nicht, die Waren kommen direkt von den Erzeugern im Umland von Athen, Preise werden durch ein Organisationskomitee im Konsens mit allen Beteiligten festgelegt.

Wer etwa Kartoffeln, Bohnen und Olivenöl braucht, muss einige Tage vorher eine Bestellung aufgeben und kann seinen Einkauf dann zu einem Preis abholen, der rund ein Drittel unter dem durchschnittlichen Marktpreis liegt, ein kleines Kontingent wird auch an jene verteilt, die weniger oder gar nichts zahlen können. Rund 400 solcher Märkte gibt es in Griechenland, etwa 80

davon in Athen, jeweils organisiert auf freiwilliger und ehrenamtlicher Basis. Und weil heute zweijähriges Jubiläum ist, gibt's Spanferkel, Brot, Wein und Livemusik – und in den Pausen erklingt die „Internationale“. Die meisten Aktivisten und Organisatoren sehen sich im programmatischen Einklang mit Syriza, viele sind Mitglied. Trotzdem – oder gerade deshalb – ist es ihnen wichtig, den unpolitischen Charakter der Veranstaltung zu betonen, es gehe zuvorderst um Armutsbekämpfung, darum, der Kri-

se zu begegnen und Hilfe zur Selbsthilfe zu organisieren. Praktischer Widerstand gegen das Spardiktat wird als willkommener Nebeneffekt betrachtet.

KLINIK DER SOLIDARITÄT Ein paar Kilometer weiter, in Korydalos, einer der gesichtslosen Vorstädte im Moloch Athen, befindet sich mitten in einem eintönigen Wohngebiet die örtliche „Klinik der Solidarität“ in einem ehemaligen kommunalen Krankenhaus. Seit das „Reformprogramm“ rund 3,1 Millionen Griechen aus der Krankenversicherung geworfen hat, meist, weil sie länger als ein Jahr arbeitslos waren, ist die medizinische Grundversorgung zu einem der drängendsten Probleme geworden. Auf eineinhalb Stockwerken arbeiten Zahnärzte, Kinderärzte, Gynäkologen und Orthopäden, aber auch auf komplexe Ausstattung angewiesene Fachrichtungen wie Kardiologen, Radiologen und sogar Neurochirurgen im Schichtdienst, an fünf Tagen die Woche von neun Uhr morgens bis in den späten Abend. Jeder kann kommen, von der Zahnbehandlung bis zum Krebsmedikament ist alles kostenlos – wenn vorhanden. Behandlungen finden in vollgestopften kleinen Räumen statt, decken aber ein weites medizinisches Spektrum ab. Ermöglicht wird das durch ein Netzwerk von Apothekern, die Medikamente und Verbrauchsmaterialien spenden, und durch Sachspenden aus dem europäischen Ausland; auch aus Deutschland ist ein Röntgen- und Ultraschallgerät dabei. Ähnlich arbeiten rund 40 Solidarkliniken im Land, elf davon allein im Großraum Athen.

Öffentliche Zuwendungen gibt es keine, lediglich das Gebäude werde ihnen von der Kommune überlassen, und das nur, weil es hier eine Syriza-Bürgermeisterin gibt, sagt Quin Minassian. Sie ist im Hauptberuf Lehrerin und das organisatorische Zentrum der Klinik. Sie und ihr Kollege Kyriakos Psaroulis, einer von 14 Zahnärzten, wollen ausdrücklich keine Philanthropen und Wohltäter sein. Sondern politisch. So ist für Psaroulis „jede Zahnbehandlung ein Akt der Solidarität und des Widerstands gleichermaßen, der den Menschen ►

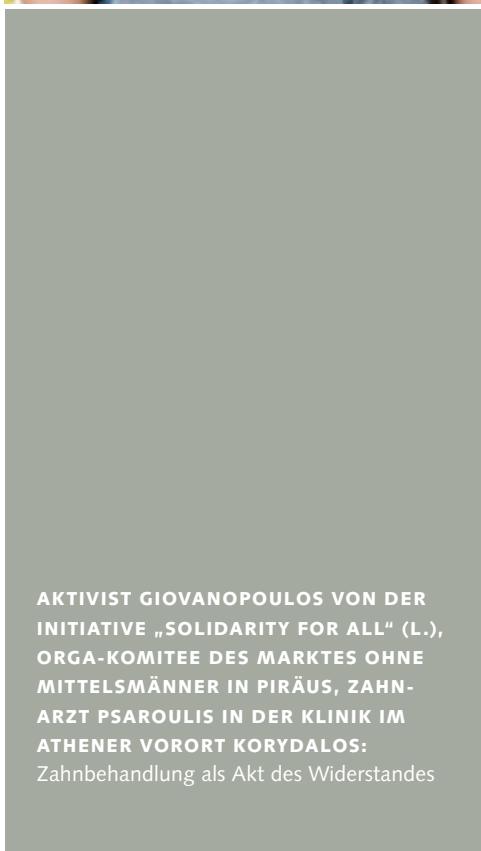
„Der demokratische Souverän wendet das Spiel und bietet der Herrschaft des Marktes die Stirn.“

CHRISTOS GIOVANOPoulos, LINKER AKTIVIST UND INTELLEKTUELLER

den sie von unseren Strukturen unterstützt.“ Giovanopoulos ist ein politischer Intellektueller, der vom dialektischen Verhältnis von Protestbewegung und Gesellschaft spricht und immer wieder die aktive Beteiligung der unpolitischen kleinen Leute betont.

Dabei ist ihm wichtig, dass „Solidarity for all“ weder einer Ideologie folgt noch institutionell gebunden ist. Aber: „Diese Bewegung hat das Potenzial zu umfassender sozialer Transformation“, indem sie „post-kapitalistische Organisationsstrukturen“ schafft, sagt er. Es sei eine Bewegung von unten, auch der Begriff „Multitude“ fällt, der von den Stars der globalisierungskritischen Linken, Antonio Negri und Michael Hardt, geprägt wurde und politische Netzwerke als Kern des Widerstands ausmacht. „Während die Troika im Auftrag der Märkte demokratische und soziale Errungenschaften massiv beschnitten hat, wendet der demokratische Souverän das Spiel und bietet der Herrschaft des Marktes die Stirn“, analysiert Giovanopoulos mit spürbarer Euphorie. Und schildert, was kein Geheimnis ist: wie eng verwoben die Verbindungen sind zwischen der Protestbewegung gegen die Troika, der neu entstandenen Solidarökonomie und dem Parteienbündnis Syriza.

MÄRKTE OHNE ZWISCHENHÄNDLER Im Schatten des riesigen Karaiskaki-Stadions in Piräus, der größten Hafenstadt des Landes, feiert an einem Sonntag im Februar einer „Märkte ohne Mittelsmänner“ sein zweijäh-





CHRISTOS KATSIOLIS, BÜROLEITER DER EBERT-STIFTUNG IN ATHEN MIT GSEE-GEWERKSCHAFTSCHEF PANAGOPOULOS (L.); GEWERKSCHAFTERIN ZOE LANARA; SITZ DES GEWERKSCHAFTSBUNDES GSEE: Routinierte Empörung



► ein Stück ihrer Würde zurückgibt und der von der EU verordneten Verarmung etwas entgegensezten“. Er erzählt, dass er selbst Teil jener Mittelschicht sei, die unmittelbar vor dem sozialen Abstieg stehe, seine eigene Praxis sei seit der Krise um rund ein Drittel weniger ausgelastet und er „nicht mehr in der Lage, kostendeckend zu arbeiten“. Seine Arbeit in der Solidarklinik sei daher auch aus seiner eigenen Situation motiviert, er wolle der grassierenden Erosion des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Land etwas entgegensetzen.

FES UND DGB SEHEN CHANCEN Im bürgerlich-wohlhabenden Teil der Athener Innenstadt deutet zunächst nichts darauf hin, dass dieser Zusammenhalt bedroht sein

griechische Zweigstelle – die EU-Mission schien erledigt – krisenbedingt wieder eröffnet hatte. Katsioulis sagt im Gespräch, die Krise in Griechenland treffe mit voller Wucht einen weithin dysfunktionalen Staat und eine Gesellschaft im Umbruch. Die neue Regierung könne durchaus eine Chance sein, weil sie als erste linke Regierung in der jüngeren Geschichte des Landes weitgehend frei von alten Seilschaften sei. „Solidarity for all“ bezeichnet er als „Produkt von Syriza“, das „sehr geschickt aufgezogen“ sei und der Partei breite Verankerung und Akzeptanz in der Gesellschaft verleihe.

Katsioulis formuliert harsche Kritik an der Koalition mit den rechtspopulistischen und verschwörungstheoretischen „Unabhängigen Griechen“, zeigt aber viel Verständnis etwa für die post-keynesianischen Vorschläge des neuen Finanzministers und Ökonomen Yanis Varoufakis, an denen nichts Radikales zu erkennen sei. Er beschreibt Syriza als eher fragiles Bündnis, das ein Spektrum von linken Sozialdemokraten über pragmatisch-undogmatische Linke

bis zu Gruppierungen aus der Tradition des Eurokommunismus abdecke. Trotzdem räumt er der Linken-Regierung gewisse Chancen auf Erfolg ein. Voraussetzung sei einerseits, dass die neue Regierung längst überfällige Strukturreformen insbesondere im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Finanzadministration angehe, andererseits müsse sich auch die EU auf einen neuen Deal einlassen, der Staat und Wirtschaft wieder Luft zum Atmen lasse. Dann, so hofft er, könne die Wahl in Griechenland bestenfalls den Beginn einer Trendwende in der EU markieren, weg von der marktradikalen Politik merkelscher Prägung, hin zu mehr sozialem Ausgleich und wirtschaftlicher Vernunft.

Damit stößt der Athener FES-Vertreter in das gleiche Horn wie die Vorsitzenden der DGB-Gewerkschaften, die in einer gemeinsamen Erklärung dazu

Die DGB-Gewerkschaften wenden sich in der EU gegen eine Politik der Alternativlosigkeit, die auch als „Sozialismus für die Reichen und Kapitalismus für die Armen“ beschrieben wurde.

könnte. Elegante Boutiquen, Feinkostläden und teure deutsche Luxusautos prägen das Quartier, das bevorzugter Sitz der meisten Botschaften und international tätigen Organisationen ist, darunter auch der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Büroleiter Christos Katsioulis, Sohn griechisch-schwäbischer Eltern, war 2012 nach Athen gekommen, nachdem die Berliner FES-Zentrale ihre



aufrufen, die griechische Wahl als Chance zu begreifen, die „Wirtschafts- und Sozialpolitik der EU grundsätzlich zu überdenken und zu korrigieren“. Unter dem Aufruf www.Europa-neu-begruenden.de plädieren sie im Netz nicht nur für eine Abkehr von der bisherigen „Politik des Abbaus“ und fordern einen „europäischen Investitionsplan“, der etwa die dramatische Abwanderung hoch qualifizierter junger Arbeitnehmer aus Griechenland und anderen südeuropäischen Ländern beenden solle, es geht ihnen um mehr demokratische Legitimität in der EU: „Das europäische Projekt wird nicht durch Spardiktate gestärkt, sondern nur durch die demokratische Initiative von unten für wirtschaftlichen Wiederaufbau und mehr soziale Gerechtigkeit.“

Sie wenden sich damit gegen die auch von der deutschen Bundeskanzlerin gerne bemühte Politik der Alternativlosigkeit, die vom britisch-griechischen Staatsrechtler und Philosophen Costas Douzinas als „Sozialismus für die Reichen, Kapitalismus für die Armen“ beschrieben wurde. Douzinas ist einer der Vordenker hinter „Solidarity for all“, der in Essays wie „The Mediterranean to Come“ die aktuelle Krise in einen größeren politischen und historischen Zusammenhang stellt, und im Angesicht der von Austerität und Unsicherheit geprägten griechischen Gegenwart an ein Europa erinnert, das für Humanismus, Aufklärung und universell gültige Menschenrechte steht.

EU ALS MOTOR DER UNGLEICHHEIT Die Gegenwart sieht freilich anders aus. Europa wird als Motor der Ungleichheit betrachtet, die griechische Gesellschaft ist tief gespalten – nicht nur zwischen Arm und Reich. Welche Gräben sich auch zwischen offiziell befreundeten Gruppen und Lagern auftun, das zeigt sich bei einem Besuch des griechischen Gewerkschaftsbundes GSEE. Dessen an einer achtpurigen Ausfallstraße liegender Hauptsitz ist von zahlreichen bunten Klecksen verziert, wie sie Farbbeutel hinterlassen, die wütende Demonstranten zum Einsatz bringen. Zoe Lanara, Leiterin der Abteilung Inter-

nationales, beschreibt mit routinierter Empörung, was nicht nur in ihren Augen ein groß angelegter Angriff auf in Jahrzehnten erkämpfte Rechte der Beschäftigten ist: das Ermöglichen sogenannter „gelber“ Gewerkschaften, der massive Abbau von Schutzrechten, die Absenkung der Löhne, der Abbau von Sozialleistungen – kurz, all das, was der vor wenigen Jahren noch um die fünf Prozent dümpelnden Syriza einen erdrutschartigen Sieg bescherte und die Altparteien Nea Dimokratia und PASOK mit einem Paukenschlag in die Bedeutungslosigkeit verbannte.

Die schwer beschäftigte Zoe Lanara berichtet von 37 Generalstreiks und einer Reihe von Prozessen, zu denen der griechische Gewerkschaftsbund GSEE seit 2010 aufgerufen habe, „Solidarity for all“ hingegen ist für sie nur eine von vielen Nichtregierungsorganisationen, der sie keine weitere politische oder gesellschaftliche Bedeutung zuspricht. Der Syriza-Regierung steht sie abwartend-skeptisch gegenüber – während sie auf die Frage nach möglichen innergriechischen Ursachen für die gegenwärtige Krise eine klare Position hat: Schon die Frage sei „absolut falsch“ ebenso wie die Diskussion um überhöhte Tarifverträge für einzelne Berufsgruppen, schließlich seien diese freiwillig verhandelt worden.

NEUE REGIERUNG, ALTE LAGER Lanara mag nicht für alle Lager innerhalb des Gewerkschaftsbundes der GSEE sprechen, vereinzelt gibt es durchaus Zusammenarbeit mit den neuen Initiativen, etwa im Fall einer Solidaritätsschule im nahen Piräus, die von gewerkschaftlich organisierten Lehrerinnen für Kinder verarmter Familien betrieben wird. Doch zeigt sich an den Standpunkten des GSEE, dass viele gesellschaftliche Gruppen in Griechenland noch in den alten Lagern von Nea Dimokratia und PASOK denken und zuweilen auch das Verständnis dafür fehlt, dass es durchaus nicht nur die EU ist, die für die Misere Griechenlands verantwortlich ist.

Alle müssen sich bewegen, auch Syriza und „Solidarity for all“, die nun nicht mehr Opposition und Protestbewegung sind. Offen ist, ob es der neuen Regierung in Athen gelingt, Sozialstaat und Demokratie gegen den Druck aus Brüssel und Berlin zu verteidigen und eine wirtschaftlich nachhaltige Politik zu etablieren – während sie von den deutschen Medien als „Linkspopulisten“ und „Geisterfahrer“ abgewatscht werden. Offen ist auch, ob sich andere europäische Länder dem Signal aus Athen anschließen, wie Spanien mit Podemos als neuer linker Kraft die derzeit die etablierten Parteien in den Schatten stellt. ■

UNGLEICHHEIT IN EUROPA

GROSSE UNTERSCHIEDE BEI DER KAUFKRAFT

Das mittlere Nettoeinkommen eines Paares mit zwei Kindern betrug 2013 in Euro (kaufkraftbereinigt)

Die Lebensverhältnisse in Europa sind ziemlich unterschiedlich. Wie viel man sich leisten kann, hängt sehr stark davon ab, wo man lebt. In Luxemburg hat eine Durchschnittsfamilie fast zehnmal so viel Geld im Jahr zur Verfügung wie in Rumänien.

Quelle: Eurostat, Februar 2015



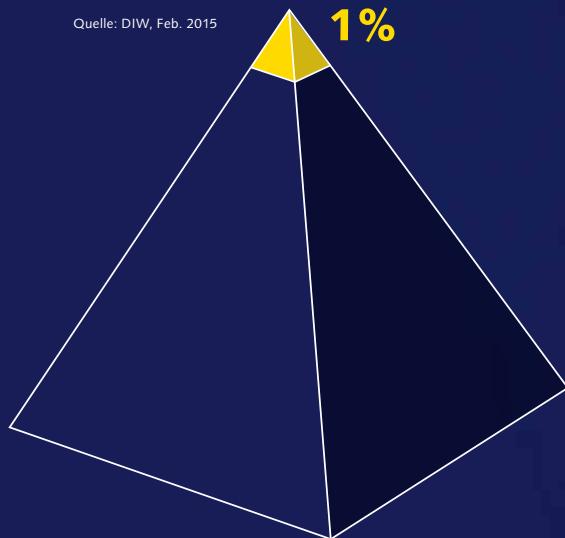
DIE SPITZE DER PYRAMIDE

Ein großer Teil des Wohlstandes konzentriert sich bei wenigen. Weil es in Deutschland keine Vermögenssteuer gibt, fehlen eindeutige Daten für die reichsten Deutschen. Wie viel den Megareichen gehört, lässt sich daher nur schätzen. In einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt haben Experten des DIW ein neues Verfahren entwickelt.

IHR ERGEBNIS: DEM OBERSTEN PROZENT GEHÖRT NOCH MEHR ALS BISLANG ANGENOMMEN.

Dem **REICHSTEN HUNDERTSTEL** der Deutschen gehören **31 BIS 34 PROZENT** des gesamten Netto-Vermögens in Deutschland

Quelle: DIW, Feb. 2015



Dem **OBERSTEN TAUSENDSTEL** gehören **14 BIS 16 PROZENT** des gesamten Netto-Vermögens in Deutschland

In Deutschland ist in den vergangenen 20 Jahren vor allem der Wohlstand der sehr Reichen gewachsen. Sie hatten mit Abstand die größten Zuwächse beim Einkommen.

VOR ALLEM REICHE WERDEN REICHER

In Deutschland entwickelten sich die mittleren Nettoeinkommen* in der Gruppe der ...



In Griechenland hat sich der Anteil der jungen Erwachsenen, die sich selbstverständliche Dinge nicht mehr leisten können, im Zuge der Krise verdoppelt.

KRISE VERSCHÄRFT ARMUT JUNGER GRIECHEN

So viele junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren können sich von den folgenden neun notwendigen oder wünschenswerten Gütern mindestens vier nicht leisten:

Angaben in Prozent

	2006	2012
Deutschland	6,7	5,4
Tschechien	9,1	6,0
Frankreich	7,5	6,7
Spanien	3,2	7,8
Polen	27,7	12,7
Griechenland	11,7	25,9
Rumänien	32,1	31,0

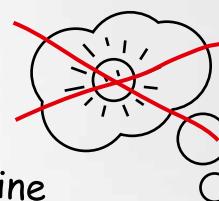
~~Miete, Hypothek oder Nebenkosten~~

~~Heizung~~

~~Urlaub~~

~~Fernseher~~

~~Waschmaschine~~



~~Regelmäßig Fisch oder Fleisch~~

~~Unerwartete Ausgaben~~

~~Auto~~

~~Telefon~~

Quelle: Eurostat, September 2014

Zusammengestellt von
ANDREAS KRAFT

* Alle Werte sind mit Preisen von 2005 inflationsbereinigt.

Quelle: WSI, 2014

„Zu viel Ungleichheit schadet uns“

INTERVIEW Sozialökonom Till van Treeck über die wachsende Ungleichheit von Einkommen und Vermögen und ihre ökonomischen Folgen

Das Gespräch führten **MARGARETE HASEL** und **KAY MEINERS**.

„Wenn von Ungleichheit die Rede ist, wird häufig auf den „Gini-Koeffizienten“ verwiesen, eine Zahl, die die Ungleichheit der Einkommen misst. Dieses Maß ist in Deutschland in 30 Jahren von rund 0,25 auf 0,30 gestiegen. Ein Grund zur Panik?“

Der Gini-Koeffizient für die verfügbaren Haushaltseinkommen ist nur eines von vielen Maßen für die Ungleichheit, und noch dazu ein sehr grobes. Insgesamt bietet die Entwicklung der Einkommensverteilung in Deutschland aus meiner Sicht in der Tat Grund zur Besorgnis.

Der Gini-Koeffizient ist das, was Mathematiker ein „Streumaß“ nennen; sie sagt nichts über den Lebensstandard. Äthiopien hat einen ähnlichen Wert wie Deutschland.

Ein Streumaß sagt nichts über die durchschnittlichen Einkommen und die soziale Realität in einem Land aus. Es sagt nichts darüber aus, ob in einem Land absolute Armut herrscht oder nur relative. Diese Abstraktheit ist sicher eine seiner Schwächen. Die Entwicklung bei den Haushaltseinkommen in Deutschland ist dennoch ein Anlass zur Besorgnis, denn sie zeigt eine Tendenz an: hin zu mehr Ungleichheit. Hinzu kommt, dass der Gini-Koeffizient in Deutschland bis

zur Finanzkrise 2008 stärker als in fast allen Industrieländern angestiegen ist.

Sie sind der Meinung, dass der Gini-Koeffizient die Entwicklung in Deutschland zu rosig darstellt, und behaupten, die Realität sei schlimmer. Warum?

Die privaten Haushaltseinkommen, die der Gini-Koeffizient misst, sind nur ein Teil der gesamtwirtschaftlichen Einkommen. Ein anderer Teil wird nicht in Form von Löhnen, ausgeschütteten Gewinnen oder Zinsen an die Haushalte verteilt, sondern verbleibt im Unternehmenssektor – und schlägt sich somit auch nicht in einem höheren Gini-Koeffizienten nieder. Das nennen wir den Unternehmensschleier.

Die Gewerkschaften fordern gern, Gewinne nicht auszuschütten, sondern im Unternehmen zu belassen. Sie wollen eine nachhaltige Unternehmenspolitik, die nicht am kurzfristigen Shareholder-Value ausgerichtet ist.

Ja – aber das gilt nur, wenn auch investiert wird. Der Unternehmenssektor hat in den vergangenen 15 Jahren mehr einbehalten, als notwendig war für Investitionen. Der Unternehmenssektor bildete also



Geldvermögen. Seit Anfang der 2000er Jahre ist in Deutschland die Lohnquote sehr stark – um zwischenzeitlich etwa fünf Prozentpunkte – gefallen. Spiegelbildlich sind die Gewinne gestiegen, die im Unternehmenssektor blieben. Wenn sie an die Eigentümer der Unternehmen ausgeschüttet worden wären, wäre auch die Ungleichheit der Haushaltseinkommen stärker gestiegen. Waren sie dagegen in Form von Löhnen an die Haushalte gezahlt worden, hätte das die Konsumnachfrage gestärkt, aber die Investitionsnachfrage höchstwahrscheinlich nicht geschwächt.

Unternehmen, die wettbewerbsfähig sind, verdienen gutes Geld und erwirtschaften Überschüsse. Rücklagen können unternehmenspolitisch doch sinnvoll sein.

Ja – aber makroökonomisch können sie schädlich sein. Die Wettbewerbsfähigkeit erklärt, warum sich in Deutschland die Exporte so gut entwickelt haben. Nichts spricht dagegen, dass deutsche Unternehmen profitabel sind und auch hohe Gewinne machen. Nur müssen diese Einkommen auch ausgegeben werden. Wenn der Unternehmenssektor seine hohen Gewinne an den privaten Haushaltss sektor weitergegeben hätte, hätte Deutschland zwar auch viel

exportiert, aber auch mehr importiert und nicht diese Leistungsbilanzüberschüsse erzielt.

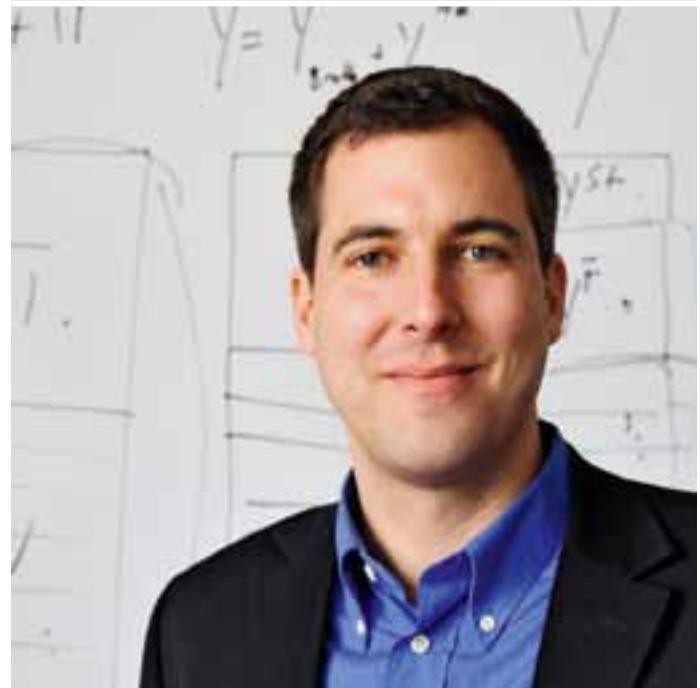
Beispiel Griechenland: So viele Waren aus Griechenland hätten wir kaum konsumieren können. Wie viel Schafskäse und Oliven sollen wir kaufen?

Es ist ein häufiges Missverständnis, dass von strukturellen Problemen in anderen Ländern abgelenkt werden soll, wenn der deutsche Exportüberschuss kritisiert wird. Natürlich muss Griechenland sein Wettbewerbsproblem lösen, genauso muss Deutschland seine strukturellen Probleme lösen – die schwache Binnennachfrage und die zu große Abhängigkeit von Exportüberschüssen.

Die ganze EU blickt nach Griechenland. Und in andere Südstaaten. Ist es eigentlich so, dass die EU erst wieder zur Ruhe kommt, wenn die Einkommens- und Lebensverhältnisse über alle Ländergrenzen hinweg angeglichen sind?

Nein, aus makroökonomischer Sicht kann eine Währungsunion auch stabil sein, wenn die Länder unterschiedlich reich sind. Dafür wäre es aber notwendig, dass die Ungleichgewichte in den Handels- ►

ZUR PERSON



► bilanzen abgebaut werden. Für Deutschland bedeutet das, dass wir mehr aus unseren Partnerländern importieren.

Was wiederum voraussetzt, dass es dort etwas gibt, was wir auch nachfragen.

Ja, sicher. Wenn wir unsere Hausaufgaben machen, heißt das nicht, dass in Griechenland automatisch die Probleme gelöst sind. Dennoch: Deutschlands dauerhaft hoher Leistungsbilanzüberschuss trägt zur Destabilisierung der europäischen Wirtschaft bei.

Lassen Sie uns noch einmal auf den Gini-Koeffizienten kommen. Ihre Kritik richtet sich nicht nur gegen die Vernachlässigung des Unternehmensschleiers, sondern auch dagegen, dass er auf Selbstauskünften beruht.

Ja, in der Regel basiert der Gini-Koeffizient auf freiwilligen Haushaltsbefragungen. Reiche Haushalte beteiligen sich daran jedoch äußerst ungern. Hinzu kommt, dass Steuern auf Dividenden wegen der Abgeltungssteuer von 2009 von den Banken anonym abgeführt werden.

Wir wissen also kaum etwas über die Einkünfte der Superreichen. Gibt es Wege, der tatsächlichen Verteilung des Reichtums näherzukommen?

Wir brauchen bessere Methoden und griffigere Kennzahlen – sowohl für die wissenschaftliche wie für die politische Debatte. Das ist einer der Gründe, warum das Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert“ von Thomas Piketty für so viel Wirbel sorgt. Das Neue an seiner Forschung ist vor allem die riesige Datengrundlage. Er hat keine Umfragedaten und Selbstauskünfte verwendet, wie wir das etwa vom Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) kennen, sondern offizielle Steuerstatistiken. Der große Vorteil: Damit kann man auch die hohen Einkommen und Vermögen ganz gut abdecken. Mithilfe von Pikettys World Top Incomes Database (WTID) kann man nun den Anteil der hohen Einkommen an den gesamten Haushaltseinkommen für eine Reihe von Ländern erstmals erfassen. Wobei Thomas Piketty den Fokus vor allem auf die Einkommensquoten der Superreichen legt.

Schützenhilfe in diese Richtung kam auch von der OECD und sogar vom IWF.

Auch Autoren der OECD und des IWF verwenden teilweise die neue Datenbasis, die Piketty und seine Koautoren entwickelt haben. Dadurch wird viel neue Forschung überhaupt erst möglich. Bei den Arbeiten von OECD und IWF ging es um die Frage, welche Auswirkungen steigende Ungleichheit auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hat. Beide kamen zu dem Ergebnis, dass dies zu niedrigerem und weniger stabilem Wachstum führt. Dass bei uns das Problem der absoluten Armut gelöst ist, bedeutet ja nicht, dass man

TILL VAN TREECK, 34, ist seit 2013 Professor für Sozialökonomie an der Universität Duisburg-Essen. Davor leitete er das Referat für Allgemeine Wirtschaftspolitik am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung. Dem Institut ist er als Senior Research Fellow weiter verbunden. Außerdem ist er im internationalen Forschungsnetzwerk Makroökonomie und Makropolitik (FMM) engagiert und gehört dem Vorstand der „Forschungsstelle für wissenschaftsbasierte gesellschaftliche Weiterentwicklung“ (FWGW) an, die Nordrhein-Westfalens Wissenschaftsministerin Svenja Schulze im vorigen Herbst ins Leben gerufen hat. Zu van Treecks Forschungsschwerpunkten gehören Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland und gesamtwirtschaftliche Folgen der Ungleichheit.

sich nicht verstärkt Gedanken um die relative Armut machen muss. Dies gilt nicht nur aus moralischen, sondern auch aus ökonomischen Überlegungen heraus.

Warum fällt das gesamte Wachstum geringer aus, wenn die relative Armut zunimmt?

Wenn die Einkommen der unteren Einkommensgruppen fallen, sinken die Ausgaben für Bildung. Wenn sich immer weniger Menschen

beispielsweise eine Universitätsausbildung leisten können, verschlechtert sich ihr Bildungserfolg. Also sinkt das Qualifikationsniveau in der Gesellschaft. So führt steigende Ungleichheit zu gesellschaftlichen Problemen – mit Nachteilen für die gesamte Gesellschaft.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung haben unlängst auch zwei DIW-Wissenschaftler den Reichtum neu vermessen.

Das Problem an der Forschung, die Markus Grabka und Christian Westermeier vom DIW jetzt vorgelegt haben, ist, dass sie weiterhin auf freiwilligen Haushaltsbefragungen basiert. Dazu nehmen sie als Korrektiv die sogenannte Forbes-Liste, auf der Personen mit mehr als einer Milliarde Dollar Vermögen erfasst werden. Doch allein schon die Befunde, die sie mit diesem Ansatz zu Tage förderten, sind beeindruckend.

Die Forbes-Liste verzeichnet 55 Deutsche unter den reichsten 200 ...

... und erfasste für 2013 ein Nettovermögen von rund 230 Milliarden Euro. Aber alle Millionärshaushalte mit Vermögen von weniger als einer Milliarde Dollar werden nicht erfasst.

Wie wichtig sind 55 Superreiche, wenn man wissen will, ob die deutsche Gesellschaft auseinanderdrifft?

230 Milliarden Euro entsprechen etwa acht Prozent des Bruttoinlandsprodukt. Das sind keine Peanuts. Bei Grabka/Westermeier kommt jetzt raus, dass das obere eine Prozent über ein Drittel aller Vermögenswerte verfügt.

Sie lassen keinen Zweifel daran, dass Sie die Steuern auf hohe Einkommen und Vermögen erhöhen wollen – und Sie fordern eine andere Lohnpolitik. Wie weit soll das gehen?

Eine Lehre der Krise ab 2007/2008 ist, dass die Masseneinkommen mittelfristig mindestens so schnell wachsen müssen wie die Produktivität oder die Wirtschaft insgesamt. Weil dies nicht der Fall war, hatten wir in Deutschland eine Konsumnachfrageschwäche. Denn viele Haushalte haben in den letzten 15 Jahren ihren Konsum eingeschränkt. In anderen Ländern, wie in den USA, hat es dazu geführt, dass die privaten Haushalte trotz stagnierender Einkünfte weiter konsumiert haben – auf Basis steigender Verschuldung. Beides sind keine stabilen makroökonomischen Modelle.

Es müsste einen Wissenschaftler jetzt doch reizen, das optimale Verhältnis von Gleichheit und Ungleichheit herauszufinden, wo die makroökonomischen Effekte möglichst positiv sind.

Ich bezweifle, ob das möglich ist. Aber mehr Gleichheit, als wir sie heute haben, ist sicher nicht schädlich, sondern stabilisiert die Wirtschaft. Es war Konsens in der Nachkriegsgesellschaft, dass eine

demokratische Gesellschaft die Ungleichheit begrenzen muss. Leider ist dieser Konsens verloren gegangen.

Sie fordern deutlich höhere Abgaben auf Einkommen und Vermögen, und Sie schlagen vor, die Abgeltungssteuer von 25 Prozent auf Dividenden durch den individuellen Einkommenssteuersatz zu ersetzen. Das würde auch Facharbeiter und Kleinaktionäre treffen. Keine Angst, es zu übertreiben?

Ein grundsätzliches Akzeptanzproblem ungleichheitsreduzierender Steuern sehe ich nicht. Im Gegenteil: Ich sehe in Deutschland eine große Bereitschaft, die Ungleichheit zu reduzieren. Eine wichtige

„Eine Lehre der Krise 2008 ist, dass die Masseneinkommen mindestens so schnell wachsen müssen wie die Produktivität.“

Frage ist, wen solche Steuern betreffen. Bis in die 1960er Jahre lag der Spitzesteuersatz in der Einkommens- und in der Erbschaftssteuer in den USA wie in Großbritannien streckenweise über 90 Prozent. Das war im Prinzip so etwas wie ein Höchstlohn. Die Hauptfunktion eines Spitzesteuersatzes von 90 Prozent ist nicht, 90 Prozent an den Staat zu geben, um damit Sozialleistungen zu finanzieren. Die Hauptfunktion ist schlicht, die Spitzengehälter zu deckeln. Mit Facharbeitern und Kleinaktionären hat das überhaupt nichts zu tun.

Sie sagen, dass sogar eine Vermögenssteuer von null Prozent ein erheblicher Fortschritt wäre. Warum?

Weil dadurch die Vermögen wenigstens erfasst würden und man ein realistisches Bild von der Vermögensverteilung bekäme. Eine demokratische Gesellschaft sollte dies wissen.

Als Gegenthese zu Ihren Vorschlägen kann man formulieren, dass die europäischen Gesellschaften bereits heute die reichsten und egalitärsten sind, die es in der Geschichte gegeben hat.

Klar ist, dass es auch eine zu geringe Ungleichheit geben kann. Das hat Keynes in seiner „Allgemeinen Theorie“ betont: Eine Gesellschaft, die vollständig gleich ist, wäre eine Gesellschaft, in der es zu wenige Anreize gibt, Leistung zu erbringen. Das würde mit vielen Ineffizienzen einhergehen. Aber von diesem Punkt sind wir weit entfernt, gerade nachdem die Ungleichheit in den letzten Jahrzehnten fast überall gestiegen ist. Im Gegenteil: Mehr Gleichheit würde die Effizienz erhöhen.

Ungeliebtes Erbe der Krise

SOZIALUNION Eine europäische Arbeitslosenversicherung könnte den Euroraum stabiler und solidarischer machen. Doch die Debatte tritt auf der Stelle. Berlin bremst, Brüssel will keine neuen sozialpolitischen Experimente wagen.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

Es gibt Erbstücke, mit denen wollen die Nachfahren beim besten Willen nichts zu tun haben. Die europäische Arbeitslosenversicherung ist so ein Erbe. Auf dem Höhepunkt der Eurokrise 2012 war sie in aller Munde. Halb Brüssel begeisterte sich für die Idee eines neuen solidarischen Finanzausgleichs in der Eurozone. Der frühere Ratspräsident Herman Van Rompuy versprach sich von der Arbeitslosenkasse einen Puffer gegen Wirtschaftskrisen und soziale Schocks. Der französische

Staatschef François Hollande verlangte die Versicherung als Gegenleistung für Reformverträge, mit denen Kanzlerin Angela Merkel eine Agendapolitik in allen Euroländern erzwingen wollte. Die EU-Kommission arbeitete an ersten Plänen.

Doch nun, da das Brüsseler Personal ausgewechselt wurde, will niemand mehr etwas von diesem Erbe der Krise wissen. Der neue Ratspräsident Donald Tusk interessiert sich nicht für den Euro; selbst mit dem Schuldenstreit um Griechenland möchte er nichts zu



EU-KOMMISSIONSPRÄSIDENT JEAN-CLAUDE JUNCKER: Kapitalmarktunion statt Sozialunion?

tun haben. Hollande hat mittlerweile andere Sorgen; er ist schon froh, wenn ihn Brüssel wegen des französischen Budgetdefizits in Ruhe lässt. Und die neue EU-Kommission unter Jean-Claude Juncker hat andere Prioritäten. Statt einer Sozialunion plant sie eine Kapitalmarktunion. Juncker setzt auf Wirtschaft und Wachstum; die Arbeitslosenversicherung ist in Vergessenheit geraten.

DEFIZITE DER WÄHRUNGUNION _ Dabei hat die Eurokrise tiefe Verwüstungen in Wirtschaft und Gesellschaft hinterlassen, nicht nur in Griechenland. Die Arbeitslosigkeit in Europa ist immer noch nahe an historischen Rekordhöhen. Immer mehr Menschen wandern auf der Suche nach einem Job aus dem Süden nach Deutschland aus. Doch der Währungsunion fehlen die Instrumente, um Wirtschaftszyklen und Arbeitsmigration zu steuern.

Ohne solche Instrumente werde die Währungsunion niemals optimal funktionieren, warnt László Andor, der bis 2014 als EU-Sozialkommissar an dem Thema arbeitete. „Wir brauchen ein europäisches Sicherheitsnetz für die nationalen Sicherheitsnetze“, sagt er im Interview. Während seiner eigenen Amtszeit in Brüssel konnte sich der Ökonom aus Ungarn allerdings nicht durchsetzen. Vor allem Deutschland bremste.

Nach massivem Druck aus Berlin blies die EU-Kommission das Projekt 2013 ab. Ohne eine Änderung des EU-Vertrags sei eine gemeinsame Arbeitslosenversicherung nicht möglich, hieß es. In Wahrheit ging es der damals schwarz-gelben Bundesregierung aber wohl darum, jede Debatte über eine „Transferunion“ im Keim zu ersticken. Kurz vor der Bundestagswahl 2013 war eine Diskussion über mögliche deutsche Hilfen für griechische oder französische Arbeitslose unerwünscht.

Dabei ist keineswegs ausgemacht, dass Deutschland der Zahlmeister wäre. Wenn es Anfang der 90er Jahre eine europäische Arbeitslosenversicherung gegeben hätte, so hätte auch Deutschland davon profitiert, glaubt Andor. Die gemeinsame Kasse solle auch keineswegs das deutsche Sozialversicherungssystem ersetzen, sondern es nur ergänzen. Das europäische Arbeitslosengeld könne zum Beispiel 40 Prozent des letzten Einkommens betragen und nach sechs Monaten auslaufen, so der Ex-Kommissar.

OPPOSITION DER SOZIALPOLITIKER _ Rückendeckung bekommt Andor von Wirtschaftsforschern. Eine gemeinsame Kasse werde nicht zu einer Umverteilung von Arm zu Reich oder zu sinkenden Sozialstandards führen, sagt Ferdinand Fichtner vom DIW in Berlin. Vielmehr hätte sie vor der Krise dazu beigetragen, die Konjunktur in damals überhitzten Ländern wie Spanien abzukühlen und dem seinerzeit „kranken Mann“ Deutschland zu helfen. Möglich wäre dies durch die Schaffung eines europäischen Fonds, der von den nationalen Systemen finanziert und dann als Basissicherung genutzt wird. Ähnliche Überlegungen hat die Brüsseler Denkfabrik Bruegel ange stellt. Bruegel-Forscher Grégory Claeys hat sogar eine Art Modellbaukasten entwickelt, mit dem man Kosten und Nutzen einer ge-

meinsamen Kasse simulieren kann. Auch in diesem ökonomischen Modell fällt die Belastung für Deutschland insgesamt bescheiden aus.

Allerdings haben die Ökonomen ihre Rechnung ohne die Sozialpolitiker gemacht. Und die sind nicht begeistert. In seltener Einmütigkeit haben Arbeitgeber und Gewerkschaften in Deutschland die Pläne abgelehnt. In einem gemeinsamen Brief wiesen BDA und DGB im August 2014 darauf hin, dass die Bundesanstalt für Arbeit an-

Deutschlands Sozialpartner lehnen die Pläne für eine europaweite Arbeitslosenversicherung ab.

gesichts knapper Mittel nicht in der Lage sei, als konjunkturelle Stütze in anderen Ländern zu dienen. Sie wehren sich gegen eine „Zwangsjacke“, in die die historisch gewachsenen nationalen Systeme gepresst werden sollen.

An dieser Ablehnung hat sich bis heute nichts geändert. „Andor hat ein technisches Modell mit vielen Unwägbarkeiten entwickelt und so getan, als werde es niemandem wehtun“, kritisiert Wilhelm Adamy, Sozialexperte beim DGB-Bundesvorstand. Die deutsche Arbeitslosenversicherung könne heute „nicht einmal Konjunktur einbrüche wie 2008/09 wirksam abfedern, geschweige denn in der EU“, gibt er zu bedenken. Ähnlich klingt es beim Europäischen Gewerkschaftsbund in Brüssel. Im Exekutivausschuss des EGB kam die Arbeitslosenversicherung zwar dreimal zur Sprache – und wurde dreimal vertagt. Die sozialen Sicherungssysteme in der EU seien einfach zu unterschiedlich, gibt Sozialexpertin Claudia Menne zu bedenken. In Deutschland gibt es nur noch ein Jahr Arbeitslosengeld, in Belgien hingegen drei Jahre. Auch die Höhe ist verschieden. Eine gemeinsame Kasse würde „zu viel Druck in Richtung Harmonisierung schaffen“, fürchtet Menne.

TRANSFERUNION? _ Allerdings gibt es schon jetzt Harmonisierungsdruck – nach unten. So drängt die EU-Kommission Frankreich und Italien, die Arbeitsmärkte zu flexibilisieren und die Lohnersatzleistungen zu kürzen. Auch in den sogenannten Programmländern der Eurokrise, Spanien, Portugal, Irland und Griechenland, betreibt Brüssel systematisch Sozialabbau. Andor fürchtet daher nicht ganz zu Unrecht, dass es ohne europäische Transfersysteme zu einem Abbau des Sozialstaats kommt.

Gäbe es andere Mittel als eine europäische Arbeitslosenversicherung, um gegenzusteuern? Die EU-Kommission gibt auf diese Frage bisher keine Antwort. In einem Papier zur Reform der Währungsunion, das Kommissionschef Juncker beim EU-Gipfel im Februar vorgelegt hat, kommt das Thema „Soziales Europa“ überhaupt nicht mehr vor. Auch beim Stichwort „Automatische Stabilisatoren“, unter dem Ökonomen die Versicherungsproblematik diskutieren, ist Juncker sehr vorsichtig. Er stellt nur die Frage, ob die Eurozone ein eigenes Budget oder neue Institutionen brauche, gibt aber keine Antwort. ■

„Eine Frage der Fairness“

Der ehemalige EU-Sozialkommissar László Andor über die Notwendigkeit, die Währungsunion zur Sozialunion auszubauen

WÄHREND IHRER AMTSZEIT ALS EU-SOZALKOMMISSAR HABEN SIE SICH FÜR EINE EUROPÄISCHE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG STARKGEMACHT – OHNE ERFOLG. IST DIESES PROJEKT IMMER NOCH AKTUELL? Ohne einen Puffer oder – wie die Ökonomen sagen – einen automatischen Stabilisator kann eine Währungsunion nur suboptimale Ergebnisse liefern. Möglicherweise wird sie ohne einen solchen Mechanismus nicht einmal dauerhaft Bestand haben. Eine Arbeitslosenversicherung für die Währungsunion wäre eine mögliche Option für solch einen automatischen Stabilisator. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass die Eurokrise kürzer und milder verlaufen wäre, wenn es einen solchen Puffer gegeben hätte – etwa in Gestalt einer gemeinsamen Arbeitslosenversicherung. Um die Widerstandsfähigkeit der Währungsunion zu steigern und das gute Funktionieren des Euro zu sichern, halte ich dies für nötig und sicher auch für machbar.

SOLLTE IHR NACHFOLGER IN DER NEUEN EU-KOMMISSION DIESES PROJEKT WEITERVERFOLGEN? Es ist Aufgabe der gesamten Kommission, die nötigen Schritte zu identifizieren, die zu einer tiefen und vollständigen Währungsunion führen können.

WAS WÄREN DIE VORTEILE EINER GEMEINSAMEN ARBEITSLOSENVERSICHERUNG? Das im Maastricht-Vertrag angelegte Modell der Währungsunion hat schwerwiegende Lücken, wenn es um den Umgang mit konjunkturellen Zyklen und asymmetrischen Schocks geht. Das hat dazu geführt, dass sich in den Krisenjahren gefährliche Divergenzen entwickelt haben. Europa ist heute weniger ausgeglichen als zuvor. Ob man es mag oder nicht: Der Kern und die Peripherie der Eurozone haben sich auseinanderentwickelt. Die Beschäftigung und die soziale Lage sind die besten und gleichzeitig gefährlichsten Beispiele für diese Polarisierung.

Die deutsche Bundesregierung empfiehlt den Eurokrisenländern die interne Abwertung durch Spar- und Reformprogramme. Reicht das nicht aus? Dieser Anpassungsmechanismus führt zu unnötigen wirtschaftlichen Verlusten und hat auch verheerende soziale Folgen. Deshalb brauchen wir einen Mechanismus, der dazu beiträgt, die aggregierte Nachfrage in der Peripherie auch in Zeiten eines konjunkturellen Abschwungs zu sichern. Dieses System sollte direkt die unschuldigen Opfer der wirtschaftlichen Anpassung, die Arbeitslosen, unterstützen. Es ist auch eine Frage



Foto: Foto-AG Gymnasium Melle/wikipedia

László Andor

der Fairness, sicherzustellen, dass Finanzsysteme nicht die Nachfrage, das Wachstumspotenzial und die Überlebensfähigkeit der Wohlfahrtsstaaten in der Peripherie bedrohen. Wir brauchen ein europäisches Sicherheitsnetz für die nationalen Sicherheitsnetze – im Namen des wirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhalts.

WO LIEGEN DIE GRÖSSTEN HINDERNISSE? WER BLOCKIERT? Jede Initiative braucht ihre Zeit. Die Menschen müssen verstehen, dass Reformen wichtig sind. 2012 hatten wir so eine politische Übereinkunft zur Bankenunion. Sobald allgemein verstanden wird, dass die Bankenunion nur der Anfang eines größeren Umbaus der Währungsunion ist, könnte ein Momentum für eine gemeinsame Arbeitslosenversicherung entstehen.

DAS WORT FÜHREN DERZEIT DIE BEDENKENTRÄGER. Wer sich gegen Transfers in der Währungsunion ausspricht, ist von der Debatte über automatische Stabilisatoren natürlich nicht begeistert. Meiner Meinung nach haben wir aber keine Wahl, wenn wir die Gemeinschaftswährung behalten wollen. Das sollte geordnet, regelbasiert und vor allem fair geschehen. Dafür gibt es Modelle.

Die Fragen stellte ERIC BONSE.

Wie staatliches Handeln Ungleichheit wachsen lässt

ARBEITSMARKTPOLITIK Reintegration in den Arbeitsmarkt ist das erklärte Ziel der Reformen der Arbeitslosenversicherung in den westlichen Wohlfahrtsstaaten. Die soziale Kluft zu verkleinern ist dabei nicht gelungen. Ein ernüchternder Blick auf die Reformanstrengungen in sechs Ländern

Von **WOLFGANG SCHROEDER, SASCHA KRISTIN FUTH, BASTIAN JANTZ**, Sozialstaatsforscher im Fachgebiet „Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel“ der Universität Kassel sowie am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation der Universität Potsdam

In allen sechs untersuchten EU-Ländern – Dänemark, Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden, Österreich, Schweden – wurden in den letzten beiden Jahrzehnten vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosenzahlen und den daraus folgenden fiskalischen Belastungen Reformen der sozialen Absicherung von Arbeitslosigkeit durchgeführt. Es sollte zukünftig weniger um die passive Verwaltung der Arbeitslosigkeit gehen, sondern um eine aktive Integration in den Arbeitsmarkt. Dabei wurden die staatlichen Unterstützungsleistungen stärker von Pflichten zur Mitwirkung an der eigenen Vermittlung oder der Teilnahme an Arbeitsfördermaßnahmen abhängig gemacht. Dies drückt sich insbesondere in der Konzeption einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik („Fördern und Fordern“) aus. Sie besteht einerseits aus der Erhöhung des Arbeitszwangs, beispielsweise durch Reduzierung sozialstaatlicher Transfers, veränderte Zumutbarkeitsregelungen bzw. Sanktionen, und andererseits aus der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch individuelle Betreuung, Aus- und Weiterbildung sowie verstärkte Vermittlungsaktivitäten. Unterschiede zwischen den Ländern ergeben sich insbesondere bei der Gewichtung dieser beiden Elemente. Die Ausgaben pro Arbeitslosem wurden dagegen in allen Ländern gesenkt oder blieben unverändert.

HÖHERE HÜRDEN FÜR ARBEITSLOSENGELD Zwischen den Ländern existieren nicht nur deutliche Unterschiede in der Höhe der pro Arbeitslosem getätigten Ausgaben, sondern es wird auch zum Teil ein anderer Schwerpunkt auf aktive und passive Leistungen gelegt. So präferierte Deutschland eher passive Leistungen, hat diese aber in den vergangenen Jahren im Zuge der Hartz-Reformen abgebaut und stärker in aktive Leistungen investiert. Schweden und Großbritannien setzen dagegen stärker auf aktive Leistungen, wobei diese zumindest in Großbritannien in den vergangenen Jahren stark zurückgefahren wurden.

Auch im Bereich der passiven Arbeitsmarktpolitik lassen sich unterschiedliche Reformtrends erkennen. In Deutschland wurde 2005 mit der Grundsicherung für Arbeitssuchende („Arbeitslosengeld II“) eine komplett neue Leistung geschaffen. Dagegen wurde in Großbritannien mit der stufenweisen Einführung des Universal Credit seit April 2013 eine neue Leistung geschaffen, die unterschiedliche bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen zusammenfasst und vereinheitlicht. In den Niederlanden wurde im Jahre 2003 die Arbeitslosenhilfe ersatzlos abgeschafft. In den übrigen Ländern umfassten Leistungsreformen in erster Linie das Versicherungssystem, insbesondere die Bezugsdauer und die Zugangsvoraussetzungen. Dänemark reduzierte zwischen 1994 und 2010 die Bezugsdauer der Versicherungsleistung von acht Jahren auf zwei Jahre, außerdem wurde die Rahmenfrist bei Wiederbeantragung auf zwölf Monate erhöht. Großbritannien hat mit maximal sechs Monaten die kürzeste Bezugsdauer der Versicherungsleistung. In Deutschland wurde die Bezugsdauer insbesondere für ältere Arbeitnehmer verkürzt (von 32 auf 24 Monate für über 57-Jährige). Auch in Österreich wurde die Möglichkeit abgeschafft, mit über 60 Jahren bis zu 78 Wochen Arbeitslosengeld zu beziehen. In Schweden wurde die Möglichkeit der Verlängerung des Arbeitslosengeldbezuges von 300 auf 600 Tage in 2007 abgeschafft, wobei jedoch Eltern mit Kindern unter 18 Jahren nun 450 Tage Arbeitslosengeld beziehen können.

In Kombination mit Veränderungen der Anwartschaftszeiten hat dies dazu geführt, dass die Arbeitslosenversicherung als primäres Sicherungssystem an Bedeutung verloren hat. Dabei wurde die Leistungshöhe nur in Deutschland und Schweden verändert. In Schweden wird mittlerweile nach 100 Tagen Leistungsbezug das Niveau von 80 auf 70 Prozent gesenkt, mit entsprechenden Deckelungsgrenzen. Die neue Grundsicherung in Deutschland ist bedürftigkeitsgeprüft und die Höhe unabhängig vom früheren Einkommen, was insbesondere für ältere ehemalige Arbeitslosenhilfeemp- ►

DAS GIBT'S FÜR ARBEITSLOSE

DEUTSCHLAND: TRITT AUF DIE KOSTENBREMSE

Ausgaben pro Arbeitslosem



SCHWEDEN: MASSIVE UMSCHICHTUNGEN

Ausgaben pro Arbeitslosem



ENTWICKLUNG DER NETTOLOHNERSATZRATE

Durchschnittsverdiener, Single, keine Kinder



Quelle: OECD, 2014; Schroeder u.a. 2015

► fänger zu Einbußen geführt hat. Die Nettolohnersatzrate ist jedoch bislang in fast allen Ländern relativ konstant. In den Niederlanden ist sie seit 2002 von 67 auf 75 Prozent – bezogen auf den kinderlosen Durchschnittsverdiener – leicht gestiegen, in Schweden hingegen im gleichen Zeitraum um deutliche 20 Prozentpunkte von 67 auf 45 zurückgefahren worden. Dessen ungeachtet bewegen sich die Quoten aller untersuchten Länder in einem ähnlichen Bereich – und liegen in der Regel deutlich über 50 Prozent. Großbritanniens Arbeitslose allerdings müssen sich mit 14 Prozent des Durchschnittsverdieners begnügen.

In allen Ländern ist mittlerweile die aktive Arbeitssuche eine Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenunterstützung. Die Arbeitssuchenden haben bestimmte Verpflichtungen. Sie müssen zum Beispiel regelmäßig Gespräche mit einem Berater für Eingliederungsmaßnahmen führen sowie verfügbar und bereit sein, zumutbare Arbeit anzunehmen. Bei Fehlverhalten gibt es in allen Ländern Sanktionen in Form von Kürzungen oder Streichungen der Leistung.

PRIMÄRZIEL BESCHÄFTIGUNGSAUFGNAHME Deutliche unterscheiden sich die Länder, was die Struktur der Ausgaben für aktive Leistungen betrifft. Großbritannien gibt nach wie vor nur einen geringen Anteil der aktiven Arbeitsmarktausgaben für Trainings und Weiterbildung aus. Der größte Anteil entfällt auf Beratung, Betreuung und Vermittlung, was unter anderem dadurch zu erklären ist, dass auch die Tätigkeiten privater Dienstleister erfasst sind, die durch öffentliche Mittel finanziert werden und die in Großbritannien eine große Rolle spielen. Doch auch Dänemark und Schweden als Vertreter des nordischen Wohlfahrtsstaates haben ihre Ausgaben für Weiterbildung reduziert. Stattdessen wurden Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten sowie Fallmanagement ausgebaut ebenso wie Lohnkostenzuschüsse und geförderte Beschäftigung. Kombiniert mit den Maßnahmen im passiven Bereich wurde somit in beiden Ländern die Anreizintensität ebenso erhöht wie die Förderung der schnellen Beschäftigungsaufnahme. Die Höherqualifizierung von Arbeitslosen spielt hingegen eine immer geringere Rolle und befördert somit die Gefahr wachsender sozialer Ungleichheit.

Die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt mit entsprechenden Pflichten ist zum herausragenden Ziel der Arbeitsmarktpolitik geworden. Zum Teil ist damit auch die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse verknüpft. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit haben in allen Ländern in den letzten Jahren zugenommen. An der Spitze stehen hier die Niederlande mit einer Quote von 43 Prozent, während sich die übrigen Länder zwischen 30 und 25 Prozent befinden.

Bezüglich der Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik kommen Evaluationen oftmals zu widersprüchlichen Ergebnissen. So zeigt sich beispielsweise bei Trainingsmaßnahmen, dass deren Wirkung erst verzögert einsetzt. Während unmittelbar nach Beendigung der Maßnahme keine bzw. nur geringfügige Effekte nachweisbar sind, verbessert sich die Wirkung im Zeitverlauf. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie Lohnkostenzuschüsse und sonstige Beschäf-

tigungsbeihilfen zeigen demgegenüber negative bzw. neutrale Effekte in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt. Problematisch an den meisten Studien ist hierbei, dass zwar einzelne Maßnahmen evaluiert werden, jedoch nicht die Kombination von unterschiedlichen Instrumenten (Trainingsmaßnahmen, die zum Beispiel von erhöhter Betreuungsintensität und Vermittlung begleitet werden). Darüber hinaus konzentrieren sich die meisten Studien auf die unmittelbare Vermittlung in Arbeit als Wirkungsindikator, während andere Effekte wie die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit vernachlässigt werden.

DURCHWACHSENE ERGEBNISSE Tatsächlich zeigen die Reformverläufe bei allen Differenzen auch ähnliche Tendenzen auf: Erstens wurden die Zugangsbedingungen erhöht und die Leistungsniveaus der passiven Arbeitsmarktpolitik abgebaut. In allen Ländern wurde die Arbeitslosenversicherung als vorrangiges Sicherungssystem durch Veränderung von Anwartschaft, Rahmenfristen, Bezugsdauer oder Leistungshöhe geschwächt, sodass sich deren Reichweite zum Teil deutlich reduziert hat.

Zweitens wurden die Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik konzentriert auf eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt. Zugleich wurden längerfristige Formen der aktiven Förderung reduziert, sodass sozialer Ungleichheit auch langfristig nicht entgegengewirkt wird.

Drittens hat der effizienzorientierte Umbau der Strukturen sowie der Steuerung der Arbeitsmarktpolitik zu einer Schwächung der Rolle der Gewerkschaften in der Leistungserbringung geführt. In Dänemark, Deutschland und den Niederlanden wurde unter anderem die Bedeutung der Selbstverwaltung in der Arbeitsmarktpolitik beschnitten oder gar aufgehoben.

Insgesamt wurde die primäre Rolle der Arbeitslosenversicherung neu definiert und besteht nun darin, die Partizipation und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Erhöht wurden die Anreize zur Beschäftigungsaufnahme, während öffentliche Beschäftigungsprogramme und langfristige Weiterbildungsmaßnahmen reduziert wurden. Auch hat sich eine stärkere Individualisierung in der Arbeitsmarktpolitik durchgesetzt, die neben den sozialen Rechten zunehmend auch die sozialen Pflichten und die Eigenverantwortung der Individuen betont. Die Bedeutung des Prinzips der Statusäquivalenz in den konservativen Wohlfahrtsstaaten hat sich durch die Reformen der Arbeitslosenversicherung verringert, zugleich ist es nicht gelungen, die soziale Ungleichheit zu reduzieren. ■

MEHR INFORMATIONEN



Wolfgang Schroeder/Sascha Kristin Futh/Bastian Jantz: **WANDEL**

DURCH ANNÄHERUNG? Reformaktivitäten europäischer Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Eine Sechs-Länder-Studie im Auftrag der FES. Berlin 2015

Neue Chance

SCHWEDEN Durch die rot-grüne Regierung von Stefan Löfven, ehemals Chef der Metallgewerkschaft, bekommen Sozialstaat und Gewerkschaften wieder Rückenwind. Doch der politische Handlungsspielraum für ein neues schwedisches Modell ist begrenzt.

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin in Rom



STOCKHOLM FEIERT DEN SOZIALEMOKRATISCHEN SIEGER, SEPTEMBER 2014: Neuer Dialog mit den Gewerkschaften

Die Olof Palmes Gata liegt im Geschäftszentrum von Stockholm. Verglaste Bürohäuser stehen neben Einkaufszentren. Hier, direkt vor dem Hauptquartier der Gewerkschaft IF Metall, wurde 1986 der sozialdemokratische Staatschef Olof Palme ermordet. Sein Name stand wie kaum ein anderer für das sogenannte „schwedische Modell“: ein Wohlfahrtsstaat, auch „Volksheim“ genannt, der die größtmögliche soziale Gleichheit seiner Bürgerinnen und Bürger anstrebt, ohne das kapitalistische Wirtschaftsmodell infrage zu stellen. Das weltweit bewunderte Modell hat fast ein halbes Jahrhundert lang funktioniert.

Doch in den 90ern, als das exportabhängige Land die Auswirkungen der Globalisierung zu spüren bekam, wurden als Antwort auf die Krise sozialstaatliche Ausgaben und Steuern gesenkt. Schulen und Krankenhäuser wurden zum Großteil privatisiert. In den vergangenen acht Jahren haben rechtsliberale Regierungen den systematischen Abbau von sozialen Rechten betrieben. Es entstand ein zweiter Arbeitsmarkt mit jugendlichen und ausländischen Billigarbeitskräften. Dies hat auch den schwedischen Gewerkschaften zugesetzt, die mit 70 Prozent Organisationsgrad zwar immer noch die stärksten der Welt sind, aber dennoch seit 2006 zehn Prozent ihrer Mitglieder eingebüßt haben.

DER HOFFNUNGSTRÄGER Doch seit vergangenem Herbst herrscht wieder Aufbruchstimmung im Gewerkschaftshaus in der Olof Palmes Gata. Der Wahlsieg des Sozialdemokraten Stefan Löfven weckt Hoffnung. „Das schwedische Modell bekommt eine neue Chance“, sagt Anders Ferbe, Chef der IF Metall. Der neue Regierungschef ist ein Mann aus den eigenen Reihen. Der 58-jährige Löfven, der Sozialarbeit studiert und später als Schweißer gearbeitet hat, war von 2006 bis 2012 Vorsitzender der IF Metall, die früher Svenska Metall hieß. Nach seinem Wahlsieg sagte er: „Unser Land befindet sich in einer ernsten Lage. Hunderttausende haben keine Arbeit. Kein anderer OECD-Staat hat beim PISA-Test an den Schulen so viel an Boden verloren. Da ist etwas zu Bruch gegangen in Schweden.“ Diesen Bruch will er wieder kitten. Aber bei der Wahl haben nicht nur die Sozialdemokraten zugelegt, sondern auch die einwanderungsfeindlichen Rechtspopulisten der Schwedenpartei. Sie haben das rot-grüne Minderheitskabinett, das nur mit den Stimmen aus anderen Parteien regieren kann, gleich im Dezember am Haushalt scheitern lassen. Löfven hatte für März Neuwahlen angekündigt. Jetzt will er aber doch mit der Allianz der Mitte-rechts-Parteien weiterregieren. Das schränkt seinen Handlungsspielraum ein.

Dennoch hat sich die Lage verändert, auch für die Gewerkschaften. „Diese Regierung sucht den Dialog mit uns. Das war in den vergangenen Jahren nicht so“, erklärt Metaller-Chef Ferbe. Eine der ersten Regierungsmaßnahmen war die Erhöhung des Arbeitslosengeldes, die ab Mai 2015 gelten soll. Derzeit beträgt es monatlich zwischen 500 und 1000 Euro und gehört damit – im Verhältnis zu den Lebenskosten – zu den niedrigsten Europas. Jetzt soll das Tages-

geld von 680 auf 900 Kronen erhöht werden, umgerechnet rund 90 Euro. Da es von den Gewerkschaften ausbezahlt wird, bedeutet die Erhöhung auch eine Stärkung ihrer Position.

Löfven hat ein Beschäftigungsprogramm und Investitionen in grüne Technologien und Infrastrukturen versprochen. Seit 2007 wurden in der schwedischen Wirtschaft 150 000 Arbeitsplätze abgebaut. Die Arbeitslosenquote beträgt acht, die der Jugendlichen unter 25 Jahren sogar 22,7 Prozent. Dazu kommt die zunehmende Fragmentierung des Arbeitsmarktes: Während die von der IF Metall oder anderen Gewerkschaften vertretenen Arbeitnehmer gut bezahlt und abgesichert sind, wächst die Grauzone der prekär Beschäftigten außerhalb des stark dezentralisierten Lohntarifsystems. Heute haben zehn Prozent der Beschäftigten befristete Verträge, die meist auch Billiglohnverträge sind. Vor zehn Jahren war es noch ein Prozent. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es nicht. Das möchten die Gewerkschaften auch nicht. Ihr Organisationsgrad ist immer noch so hoch, dass sie dieses und andere Themen der sozialen Sicherheit direkt mit den Arbeitgebern aushandeln können. „Wir wollen nicht, dass Politiker darüber entscheiden. Das ist seit jeher unser Terrain“, erklärt Ferbe, der den Organisationsgrad der IF Metall auf 80 Prozent beziffert. Das gelte auch für Volvo, Saab und ABB, die längst nicht mehr in schwedischer Hand sind.

Die starke Präsenz von multinationalen, exportorientierten Konzernen in Schweden ist auch einer der Gründe für die seit jeher starke internationale Ausrichtung der Gewerkschaften. Deshalb ist Ferbe viel unterwegs, in China und vor allem in Europa. Sein Koffer steht schon gepackt neben dem Schreibtisch. Er fliegt gleich nach

„Im Moment sind wir nicht traurig, nicht zur Eurozone zu gehören, aber Europa ist und bleibt die Basis unserer Politik.“

ANDERS FERBE, VORSITZENDER DER IF METALL

Brüssel zu einer Konferenz von IndustriALL. „Im Moment sind wir zwar nicht traurig darüber, nicht zur Eurozone zu gehören, aber Europa ist und bleibt die Basis unserer Politik“, sagt er.

EINSCHNEIDENDES EUGH-URTEIL So sehen das auch seine Kollegen von der TCO, dem Dachverband der Angestellten. Samuel Engblom, Leiter der Politikabteilung, war früher Chefjurist der Gewerkschaft. „Rechtliche Angelegenheiten bedeuten für uns immer europäische Angelegenheiten“, erklärt er. Für die TCO und die anderen schwedischen Gewerkschaften ist deshalb der Stachel, der sie am meisten verletzt hat, das sogenannte Laval-Urteil des Europäischen Gerichtshofes. Dieser hatte 2007 auf die Klage der lettischen Baufirma Laval entschieden, dass sie für die nach Schweden entsandten Arbeiter keinen schwedischen Tarifvertrag abschließen muss. In Schweden, wo die Wirtschaft von ausländischen Multis dominiert wird, ►



IF-METALL-VORSITZENDER FERBE; TCO-VORSTANDSMITARBEITER DOMISCH, ENGBLOM; WISSENSCHAFTLERIN ARVIDSSON (V.L.): Viele soziale Errungenschaften, die auf der Verhandlungsstärke der Gewerkschaften basieren

wirkte das Urteil wie ein Hammerschlag. „Es ist eine Aufforderung zum Sozialdumping und muss geändert werden“, sagt Mika Domisch, der in Engbloms Abteilung für europäische Politik zuständig ist. Sein Verband drängt auf eine Revision des Urteils.

Die TCO ist einer der drei großen Dachverbände – Landesorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) und Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO). Zu ihnen gehören nahezu alle 60 Einzelgewerkschaften. In Schweden wie in den anderen nordischen Ländern sind die Gewerkschaften nach Berufsständen aufgeteilt. Die LO, zu der auch die IF Metall gehört, organisiert vor allem Arbeiter. Ihre traditionelle Bindung an die sozialdemokratische Partei ist allerdings weniger eng als früher.

„Wir vertreten die gesamte Skala vom Unternehmensberater bis zum Callcenter“, erklärt Engblom von der TCO, die in der Dienstleistungsbranche stark ist. Seine Organisation verzeichnet vor allem bei den weiblichen Mitgliedern Zuwächse. Schon heute sind sie im Vorstand in der Mehrheit, und auch an der Spitze des Verbandes steht eine Frau. Weibliche Angestellte sind nach Engbloms Meinung die Gewerkschaftsmitglieder der Zukunft. Sie werden allerdings eher in exportorientierten Unternehmen arbeiten, weniger im öffentlichen Dienst, der seit den 90ern zunehmend privatisiert wurde. In keinem anderen Land gab es so starke Privatisierungen bei steuerfinanzierten Dienstleistungen wie Bildung, Pflege, Gesundheit und Flüchtlingsbetreuung.

Die Folgen dieser Politik werden von den Gewerkschaften heftig kritisiert. „In den Vorstädten und einwohnerschwachen Gebieten werden ärztliche Versorgung und Schulen mit dem Kostenargument gestrichen“, erzählt Engblom. Seiner Meinung nach gehören diese Kartenzen und die hohe Jugendarbeitslosigkeit zu den Ursachen der Jugendrevolte im Stockholmer Vorstadtviertel Hässelby vor zwei Jahren. Viele schwedische Jugendliche sind heute ungenügend qualifiziert und deshalb auf Billigjobs angewiesen, um die sie oft auch mit erwachsenen Einwanderern konkurrieren. Das schürt Konflikte und den Zulauf zu rechtsradikalen Gruppen.

ECKPFEILER DES SOZIALSTAATS Auch Monika Arvidsson vom gewerkschaftlichen Thinktank Tiden beobachtet eine Realität, die den sozialen Zusammenhalt der schwedischen Gesellschaft langfristig gefährden könnte. „Es gibt heute Armut in diesem Land – Leute, die kein Geld haben, ihren Kindern etwas zu essen zu kaufen“, sagt sie. Doch ist die Ökonomie davon überzeugt, dass der schwedische Sozialstaat durchaus zu retten ist, wenn die Politik entsprechende Entscheidungen trifft. „Ein soziales Modell entwickelt sich dynamisch. Man muss es immer wieder korrigieren, und das hängt in hohem Maße von den nationalen Regierungen ab“, erklärt Arvidsson. Das größte Problem sieht sie derzeit darin, dass weder Schweden noch Europa in Arbeitsmarktpolitik investieren. In Schweden beruhen zwar viele soziale Errungenschaften auf der Verhandlungsstärke der Gewerkschaften, die deshalb auch zu den Eckpfeilern des Sozialstaats gehören. „Ohne politische Rahmenbedingungen werden aber auch sie langfristig geschwächt“, so Arvidsson.

Was die Forscherin vermisst, ist jemand, der eine Vision hat – wie Olof Palme, dessen Büste ernst den Eingang ihres Instituts bewacht. „Wenn wir ein anderes Wachstumsmodell möchten, muss sich die Politik für ein Gesellschaftsmodell entscheiden und nicht darauf schießen, was die Wirtschaft will“, sagt sie. Aber sie glaubt auch, dass man in Schweden mehr als eine Legislaturperiode braucht, um die Politik in diese Richtung zu steuern. Wie viele andere befürchtet sie allerdings, dass Löfven und seine Regierung diese Zeit nicht haben werden. ■

MEHR INFORMATIONEN



Gero Maaß: **NORDIC MODEL 2030 – EROSION ODER ERNEUERUNG?** In: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte 1–2/2015. Kostenlos zu beziehen über: fes-wena@fes.de

Hakan A. Bengtsson: **THE SWEDISH MODEL.** Conflict or Consensus? Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis, November 2013. <http://library.fes.de/pdf-files/id/10338.pdf>



Foto: Stephan Pramme

„Ein ungeheuerlicher Vorgang“

INTERVIEW Die Deutsche Post will ihr Geschäftsergebnis steigern und das Geld bei den Beschäftigten einkassieren, sagt die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis.

„Der Konzern Post/DHL ist aus einem gültigen Tarifvertrag ausgestiegen, der Fremdvergabe für die Tätigkeiten der Brief- und Paketzusteller ausschloss. Kaum zu glauben, dass der stark mitbestimmte „gelbe Riese“ so etwas im Alleingang macht!

Dieser Vertragsbruch durch ein DAX-30-Unternehmen ist in der Tat ein ungeheuerlicher Vorgang. Das ist der Einstieg in den Ausstieg aus der Sozialpartnerschaft. Denn wir haben mit dem Unternehmen einen gültigen Tarifvertrag vereinbart, der Fremdvergabe ausschließt – samt einer Revisionsklausel. Dem-

nach sollten „bei einem signifikanten Absinken des wirtschaftlichen Ergebnisses Gespräche zur gemeinsamen Beurteilung der Situation stattfinden und geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden“. Dieser Fall ist bislang nicht eingetreten. Umso unerträglicher ist für uns, dass die Post mit diesem Manöver unseren Tarifvertrag zum Ausschluss der Fremdvergabe und den Entgelttarifvertrag aushebeln will. ▶

► **Was ist der Hintergrund? Geht es dem Marktführer Deutsche Post AG im boomenden Paketgeschäft so schlecht?**

Die Deutsche Post/DHL steht wirtschaftlich prächtig da. Dem Vorstand geht es ausschließlich darum, Kapitalmarktinteressen zu befriedigen. Der Konzern hatte im Frühjahr 2014 eine auf sieben Jahre ausgelegte Wachstumsprognose ausgegeben, nach der das Geschäftsergebnis in diesem Zeitraum von 2,8 auf fünf Milliarden Euro steigen soll. Das Geld soll jetzt bei den Beschäftigten eingekassiert werden.

Das Unternehmen hat angekündigt, mit den Billigtochtern 10 000 neue Jobs zu schaffen. Gleichzeitig werden die befristet Beschäftigten dorthin Verschoben. Was ist das für eine Strategie?

Das ist ein sozialpolitischer Skandal ersten Ranges. Befristet Beschäftigte werden vor die Wahl gestellt: Entweder sie verlieren ihre Arbeit mit dem Auslaufen ihres befristeten Vertrages bei der Deutschen Post AG. Oder sie wech-

46 Prozent auch in dem wettbewerbsintensiven Paketmarkt. Die Post begründet ihre Flucht aus Haustarifverträgen unter anderem damit, dass sich ver.di Verhandlungen über ein Absenken der Löhne verweigert habe. Das ist nicht richtig. Wir haben Gespräche mit dem Vorstand geführt und darauf verwiesen, dass wir Verträge mit festen Laufzeiten haben und wirtschaftliche Gründe für eine Revision nicht vorliegen. Was da passiert ist – klassische Umverteilung von unten nach oben.

Was wird die gewerkschaftliche Antwort sein?

Es kann nicht nur eine Antwort geben. Wir sind dabei, auf juristischer Ebene eine Klageschrift vorzubereiten. Und wir werden uns gemeinsam mit den Beschäftigten zur Wehr setzen: Sie haben für den Schutz vor Fremdvergabe bezahlt – mit dem Verzicht auf Kurzpausen und freie Tage. Nun ist der Schutz weg, das können wir nicht hinnehmen. Von daher hat unsere Tarifkommission die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit aus dem Manteltarifvertrag zum 31. März 2015 gekündigt und vorab den Vorstand zu Verhandlungen aufgefordert.

Kommt auch ein Streik infrage? Brief- und Postzusteller verfügen ja durchaus über eine Streikmächtigkeit.

Die strittigen Fragen werden wir am Verhandlungstisch lösen. Da sind wir uns sehr sicher. Streik ist immer die Ultima Ratio. Aber wir sind eine starke Gewerkschaft, und die ver.di-Mitglieder bei der Deutschen Post AG sind bereit, für ihre Interessen zu kämpfen.

Sie sind nicht nur Tarifpartei, sondern als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende auch Teil der Unternehmensspitze. Hat dieser Affront Auswirkungen auf die Sozialpartnerschaft in der Deutschen Post AG?

Der Vertragsbruch – das ist der Kern dieses Alleingangs – ist für uns in der Tat gravierend, und wird nicht ohne Folgen für die künftige Konstruktion unserer Tarif- und Schutzverträge sein. Das haben wir auch über die Arbeit im Aufsichtsrat verdeutlicht. Wir verhandeln mit dem Vorstand auf Augenhöhe, das ist unser Anspruch und die Erwartung unserer Mitglieder. Deshalb haben wir uns mit der Kündigung der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit handlungsfähig gemacht. Tarif- und Mitbestimmungsflucht werden von uns nicht toleriert und bedürfen politischer, aber noch viel mehr tarifpolitischer Antworten.

„Das ist der Einstieg in den Ausstieg aus der Sozialpartnerschaft. Das Vorgehen der Deutschen Post AG ist Tarif- und Mitbestimmungsflucht par excellence.“

ANDREA KOCSIS

seln zu schlechteren Arbeitsbedingungen in ein Arbeitsverhältnis bei einer der neuen Regionalgesellschaften. Der Paketmarkt wächst, und auch die Deutsche Post AG hat damit begonnen, Beschäftigung aufzubauen. Nun soll dieses Wachstum in eine Billigtochter verlegt werden. Es ändern sich weder Arbeitsplatz noch Aufgabe. Nur das Einkommen und die Arbeitsbedingungen. Das ist Tarif- und Mitbestimmungsflucht par excellence!

Der „gelbe Riese“ knüpft sein flächendeckendes Netz der Deliver-Gmbhs angeblich unter dem Konkurrenzdruck der Wettbewerber. Was meint ver.di? Gibt es solche wirtschaftlichen Zwänge?

Die Deutsche Post AG ist nicht nur im Briefbereich unangefochter Marktführer, sie ist es mit einem Anteil von

Gelber Riese richtet Billigtöchter ein

ver.di protestiert gegen die Verschiebung von befristet Beschäftigten in „DHL Delivery“-Gesellschaften. Damit ist die Deutsche Post AG im Alleingang aus einem Haustarifvertrag ausgestiegen.

Im Anschluss an eine turbulente Betriebsversammlung demonstrierten 1100 Brief- und Paketzusteller Ende Februar bei Frankfurt/Main gegen weitreichende Outsourcing-Pläne ihres Arbeitgebers, der Deutschen Post AG: Der „gelbe Riese“ will einen Teil der bei ihm befristet Beschäftigten aus dem Haustarifvertrag ausgliedern und zu weit schlechterer Bezahlung in Billigtöchter abschieben. Im Alleingang hatte das Management Anfang Januar bundesweit „DHL Delivery GmbHs“ in das Handelsregister eintragen lassen, die parallel zu den existierenden 49 Briefniederlassungen gegründet wurden – von „DHL Delivery Ausburg GmbH“ bis „DHL Delivery Zwickau GmbH“.

Geschäftszweck der Delivery-Töchter („deliver“ heißt ausliefern) ist „die Erbringung logistischer Dienstleistungen, insbesondere Beförderung und Zustellung von Paketen“, also das Gleiche, was die Haustarifbeschäftigte auch machen. Pikant: Geschäftsführer der jeweiligen Billigtöchter sollen die örtlichen Niederlassungsleiter/-innen sein.

Die Gewerkschaft ver.di ist alarmiert. „Wir werden diesen einseitigen Vertragsbruch und die damit einhergehende Tarif- und Mitbestimmungsflucht nicht hinnehmen“, sagt ver.di-Vize Andrea Kocsis, die für den Postbereich zuständig und auchstellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Deutschen Post AG.

Denn damit verstößt die Deutsche Post AG gegen den mit ver.di abgeschlossenen Tarifvertrag zum Schutz vor Fremdvergabe von Zustellaufträgen an konzerninterne oder externe Unternehmen. Die Anti-Outsourcing-Vereinbarung von Ende 2011 gilt für die gesamten Briefzustellungen und für das Gros der Paketzustellung und hat eine Laufzeit bis Ende 2015. „Bei den Paketzustellbezirken haben wir einen Stopp vereinbart – also nicht über die 990 Bezirke hinauszugehen, die bereits vertraglich fremdvergeben sind“, hatte Andrea Kocsis seinerzeit im Interview mit der „Mitbestimmung“ den Tarifvertrag erläutert.



Foto: Andreas Varnhorn

DEMO AM 24.2. IM HESSISCHEN NIEDERNAUEN GEGEN LOHNDUMPING-STRATEGIE DER POST: Wahl zwischen schlechteren Arbeitsbedingungen oder Arbeitslosigkeit

Mit der Gründung der Billigtöchter geht die Deutsche Post AG dazu über, ihren befristet Beschäftigten ein Arbeitsplatzangebot bei den „DHL Delivery GmbHs“ zu machen, berichtet ver.di. Gleichzeitig wird den Mitarbeitern mitgeteilt, dass es keine Verlängerung ihres Vertrages bei der Deutschen Post AG geben wird. Sie haben somit die Wahl zwischen Arbeitslosigkeit oder der Zustimmung zu den neuen Arbeitsbedingungen außerhalb des Haustarifvertrags, was 20 bis 30 Prozent weniger Lohn ausmachen kann. Außerdem gibt es bei der GmbH keine betriebliche Altersvorsorge. Bei weiterhin gleicher Arbeit-

Deshalb hat nun der Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik in ver.di entsprechend reagiert. Die Konzerttarifkommission hat die tarifvertraglichen Bestimmungen zur Arbeitszeit bei der Deutschen Post AG gekündigt. Die Friedenspflicht endet am 1. April um 0 Uhr. Schon jetzt blieben durch die Betriebsversammlung von Limburg bis in den Odenwald und in den Städten Wiesbaden, Darmstadt und in Frankfurt-Höchst viele Briefe, Pakete und Päckchen liegen.

Text und Fragen: CORNELIA GIRNDT und SIGRUN SCHMID



BETRIEBSRATSVORSITZENDER UND
WINDKRAFTANLAGENMONTEUR NILS-
HOLGER BÖTTGER: „Meinungsfreiheit
endet nicht am Werkstor.“

Rückenwind für Mitbestimmung

INTERESSENVERTRETUNG Enercon wollte einem Betriebsratsvorsitzenden kündigen, weil er sich für Leiharbeiter eingesetzt hat. Dafür gab es jetzt vom Arbeitsgericht Magdeburg eine Abfuhr. Eine wichtige Etappe im Kampf um gewerkschaftliche Strukturen in Deutschlands Windenergiebranche.

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

Es war ein langer Kampf. Ein Dreivierteljahr lang musste sich Nils-Holger Böttger gegen den Versuch seines Arbeitgebers wehren, ihm zu kündigen, ihn als Betriebsratsvorsitzenden abzusetzen und aus dem Betrieb zu drängen. Aber Böttger ist Ausdauersportler, Triathlet, er kann durchhalten. „Jetzt“, sagt der hochgewachsene Windkraftanlagenmonteur nach der Urteilsverkündung, „haben wir es endlich schriftlich, dass die deutschen Gesetze auch in der Windkraftbranche gelten.“

Böttger ist Betriebsratsvorsitzender der Windenergieanlagen Service GmbH Ost, einer von Hunderten Tochterfirmen von Deutschlands größtem Windkraftanlagenbauer Enercon. Weil er sich für die Rechte von Leiharbeitern einsetzte, hatte ihm Enercon im Juni 2014 gekündigt. Am 11. Februar erklärte das Arbeitsgericht Magdeburg die Kündigung für unwirksam.

Böttger hatte darauf gedrungen, dass Leiharbeiter eine vorgeschriebene Sicherheitsschulung regulär als Arbeitszeit bezahlt bekommen – eine Selbstverständlichkeit, sollte man meinen. Nicht so bei Enercon: Nach dem Willen von Verleihfirma und Auftraggeber sollten sie den Lehrgang unentgeltlich am Wochenende absolvieren. Böttger intervenierte bei seinem Arbeitgeber, sprach mit der Leiharbeitsfirma – umsonst. Nachdem er die Belegschaft in einer Rundmail über den Vorgang informierte, erhielt er den blauen Brief. Begründung: Böttger habe seine Kompetenzen überschritten und sich geschäftsschädigend verhalten. Weil das Betriebsratsgremium die Zustimmung zur Kündigung geschlossen verweigerte, zog Enercon vor das Arbeitsgericht Magdeburg. Das wies den Windkraftanlagenbauer jetzt in die Schranken.

„Das Gericht hat klargemacht, dass die Meinungsfreiheit ein Grundrecht ist, das nicht am Betriebstor endet“, kommentiert Daniel Weidmann, einer der beiden Rechtsanwälte Böttgers, die Entscheidung. Anfang März hat die Enercon-Geschäftsführung den Richterspruch akzeptiert, und erklärt, keine Revision anzustreben.

DER WIND HAT SICH GEDREHT Keine Frage: Enercon hat Pionierarbeit geleistet für die Energiewende und die Zukunftsbranche Windkraftindustrie insgesamt. Was den Respekt gegenüber Arbeitnehmerrechten betrifft, herrschen im Unternehmen jedoch eher vordemokratische Zustände. Betriebsräte gab es bis Ende 2013 nur vereinzelt in wenigen Tochterunternehmen, Tarifverträge sind unbekannt. Seit den späten 90ern gibt es immer wieder Berichte über Anfeindungen gegen gewerkschaftlich engagierte Mitarbeiter und Betriebsräte bis hin zu Kündigungen. Das Unternehmen gehört keinem Arbeitgeberverband an, und trotz seines wirtschaftlichen Erfolgs zahlt es deutlich unter Tarifniveau.

Seit etwa zwei Jahren wenden sich Enercon-Beschäftigte aus dem ganzen Bundesgebiet verstärkt an die IG Metall und bitten um Unterstützung bei der Gründung von Betriebsräten. Die Gewerkschaft begann im Herbst 2013, mit einer groß angelegten Organizing-Kampagne die Wahl von Betriebsräten in verschiedenen Enercon-Tochtergesellschaften einzuleiten und zu unterstützen. Bis einschließlich August 2014 wurden 14 Betriebsratsgremien neu gewählt.

Seither ist das Klima im Unternehmen noch rauer geworden. Die meisten der neu gewählten Betriebsräte stehen unter erheblichem Druck. Gewerkschaftlich engagierte Kollegen werden abgemahnt und eingeschüchtert. In der Enercon-Tochter Gusszentrum Ostfriesland in Georgsheil bei Aurich wurden gleich zehn von zwölf Kandidaten der IG-Metall-nahen Betriebsratsliste strafversetzt. Für die Kollegen bedeutet das eine Herabstufung mit finanziellen Einbußen. Seit Januar müssen sie mit dem Schneidbrenner vor der Halle arbeiten – bei Wind und Wetter. Um sie herum wurde ein „Sichtschutz“ errichtet, der sie vom Rest der Belegschaft trennt. „Wir sind da völlig isoliert“, berichtet ein Betroffener.

WER IST ENERCON? Warum fährt das Unternehmen diesen gewerkschafts- und mitbestimmungsfeindlichen Kurs? Die Entwicklung des Windkraftanlagenbauers Enercon ist eine Erfolgsgeschichte. Sie begann 1984 in einer Garage im Auricher Stadtteil Extum. Zusammen mit zwei Gleichgesinnten konstruierte der Ingenieur Aloys Wobben damals seine ersten Windräder mit Elektrogeneratoren. Heute ist Enercon Marktführer in Deutschland, gehört international zu den drei wichtigsten Windkraftanlagenbauern. Weltweit beschäftigt das Unternehmen rund 13 000 Mitarbeiter, davon 11 000 in Deutschland. Produziert wird vor allem in Aurich und Magdeburg. Wobben, der einstige Garagenunternehmer, ist mittlerweile im Ruhestand und mit einem geschätzten Privatvermögen von 5,6 Milliarden Euro der reichste Mann Niedersachsens.

Mehrere Hundert Firmen weltweit gehören zur Enercon-Gruppe, den Kern bilden rund 45 GmbHs in Deutschland, die alle formal unabhängig und über verschiedene Holdings verflochten sind. Die meisten haben weniger als 500 Beschäftigte und müssen deshalb weder Aufsichtsräte bilden noch unterliegen sie der Unternehmensmitbestimmung. Alleiniger Gesellschafter des Gesamtkonstrukts ist laut Selbstdarstellung des Unternehmens die Aloys-Wobben-Stiftung, in die der Firmengründer seine Anteile eingebracht hat.

Viele ist die elitär-arrogante Haltung, die die Unternehmensleitung zur Schau stellt, ein Erbteil des alten Wobben, der vielen als eigenbrötlerischer Tüftler galt, der sich von niemandem hineinreden lassen wollte. „Enercon ist ja erst seit zehn Jahren ein Weltunternehmen, vorher war alles überschaubar“, erzählt Helge Mannott, 27, der bis 2012 als technischer Angestellter bei Enercon Service Deutschland in Aurich gearbeitet hat. „Wobben hat eine ganze Generation von Mitarbeitern geprägt, die jetzt in mittleren und hohen Führungspositionen sitzen.“ Das mittlere Management bei Enercon besteht fast vollständig aus Leuten der ersten Stunde. Viele Abteilungsleiter haben als Facharbeiter angefangen und sind der Firma zutiefst verpflichtet.

DIE BRANCHE IM FOKUS Daran hat sich bis heute wenig geändert. Nur lassen es sich die Beschäftigten nicht mehr so einfach gefallen. Die Zeiten, in denen es ausreichte, ein paar versprengte Gewerkschafter herauszuwerfen, um den Laden wieder unter Kontrolle zu bringen, sind definitiv vorbei. Auch deshalb markiert das Verfahren vor ►



BETRIEBSRATSVORSITZENDER UND MONTEUR KAI HOFMANN (L.), KUNDGEBUNG VOR DEM ARBETSGERICHT MAGDEBURG, JANUAR 2015: Groß angelegte Organizing-Kampagne der IG Metall beim Marktführer



► dem Arbeitsgericht einen Wendepunkt. Wer die Augen aufgemacht hat, konnte zur Verhandlungseröffnung am 21. Januar in Magdeburg eine beeindruckende Demonstration von „Enerconisten“ unter den Fahnen der IG Metall erleben. Gut 200 Beschäftigte aus etlichen Tochterfirmen hatten sich vor dem Justizgebäude versammelt, um ihrem bedrohten Kollegen den Rücken zu stärken – überwiegend Betriebsräte, die 2013 und 2014 gewählt wurden. In ihren Redebeiträgen, auf ihren Transparenten, in ihrem ganzen Auftreten wurde deutlich: Das sind nicht mehr dieselben Leute wie vor ein, zwei Jahren.

Für die IG Metall ist Enercon von strategischer Bedeutung, weiß IG-Metall-Vorstand Irene Schulz, die zuständig ist für den Fachbereich Mitglieder und Er-schließung. Mittelfristig geht es darum, in der Branche Tarifverträge durchzusetzen, damit Entgelte sowie Arbeits- und Leistungsbedingungen sich verbessern und zugleich ein Rahmen für faire Wettbewerbsbedingungen in der Windkraftindustrie insgesamt etabliert wird. „Deshalb fordere ich Enercon auf, mit uns in den Dialog einzutreten, anstatt auf Abgrenzung zu setzen“, betont Schulz. Bekommt man jetzt beim Marktführer nicht den Fuß in die Tür, droht der deutsche Windkraftanlagenbau auf Jahre hinaus eine weitgehend deregulierte Branche zu bleiben.

ÖFFENTLICHE FÖRDERMITTEL KÜNTIG ALS HEBEL? Auch die Politik trägt eine Mitverantwortung dafür, dass die Geschäftsführung sich bislang wenig um Betriebsverfassungsgesetz und soziale Verantwortung schert. Enercon wäre heute kein erfolgreicher internationaler Konzern und Firmengründer Wobben nicht auf Platz 16 der Liste der reichsten Deutschen, wenn der Staat nicht den Markt für Windkraftanlagen geschaffen hätte. Dies beginnt bei der EEG-Umlage, jener Kostenbeteiligung, die die große Masse der Stromkunden zahlt, um den Preis für grünen Strom zu stützen, und hört bei Investitionszuschüssen, günstigen Finanzierungen für Windparks und Bürgschaften der öffentlichen Hand noch lange nicht auf. In Sachsen-Anhalt wurden nach Auskunft der Landesregierung seit der Jahrtausendwende Investitionen in die Windenergie mit mindestens 14 Millionen Euro gefördert. Größter Produzent im Land ist mit Abstand Enercon mit rund 5000 Beschäftigten in Magdeburg. Dass das Unternehmen Gewerkschaftsrechte und Betriebsverfassung missachtet, spielte bei der Vergabe öffentlicher Fördermittel bislang keine Rolle.

Einer, der das ändern will, ist DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Er sitzt im Verwaltungsrat der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Die staatliche Bankengruppe ist einer der wichtigsten Finanziers für das expandierende Auslandsgeschäft von Enercon. Die KfW-Tochter IPEX gewährt in großem Stil Darlehen für die Finanzierung von Windparks – zuletzt einen 65-Millionen-Euro-Kredit für den kanadischen „Vents du Kempt“ im vergangenen Jahr.

Für Körzell ist es „mehr als bedenklich, wenn ein weltbekanntes Unternehmen, das offensichtlich gegen Mitbestimmungsrechte verstößt, von Förderinstrumenten der KfW-Gruppe profitiert“. Eigentlich verfügt die KfW mit ihren Ethikrichtlinien über klare Bedin-

gungen für Kreditvergaben. Doch kommen diese nur bei Förderungen außerhalb der OECD zum Einsatz. Körzell will sich nun im Verwaltungsrat dafür einsetzen, auch innerhalb Deutschlands die Einhaltung von Mitbestimmungsrechten zu einer Bedingung von Kreditvergaben zu machen.

„Die Zeit ist reif für Mitbestimmung. Wir sind keine Garagenfirma mehr, wir sind ein global agierendes Unternehmen.“

KAI HOFMANN, BETRIEBSRATSVORSITZENDER EINER ENERCON-TOCHTER

Dabei geht es ihm nicht nur um Enercon. „Auch der Ruf der KfW ist in Gefahr“, so Körzell. Die Bankengruppe hat sich in der Vergangenheit sehr um ein nachhaltiges Image bemüht. Die Zusammenarbeit mit Windenergieunternehmen wie Enercon passt da gut ins Bild. In der Herbst-Winter-Ausgabe des KfW-Hausmagazins „Chancen“ posierte ein Enercon-Regionalleiter auf dem Titelblatt. Für Körzell macht sich die KfW damit „vollkommen unglaublich“. Denn: „Nachhaltigkeit bedeutet auch Innovation und Beteiligung der Mitarbeiter. Das ist mehr, als einfach Windkraftwerke zu finanzieren.“ In die gleiche Richtung diskutiert man mittlerweile in Magdeburg: SPD und Linke im Landtag wollen die Vergabe von Fördermitteln künftig an die Akzeptanz von Betriebsräten knüpfen.

ERFOLGVERSPRECHENDE BEHARRLICHKEIT Die „Enerconisten“ wissen, dass sie einen wichtigen Beitrag zur Energiewende des Industriestaats Deutschland leisten. Die meisten würden wohl dem Monteur Kai Hofmann, Betriebsratsvorsitzender der WEA Service Süd/Ost GmbH, zustimmen, wenn er sagt: „Ich arbeite gern bei Enercon und würde meinen Arbeitsplatz nicht eintauschen.“ Diese Mitarbeiter sind Enercons wichtigstes Kapital. Sie sind motiviert, hoch qualifiziert und wissen, was sie tun. Sie wollen in ihrem Unternehmen beteiligt werden, denn, wie es Hofmann ausdrückt: „Jetzt ist die Zeit reif für Mitbestimmung. Wir sind keine Garagenfirma mehr, wir sind ein global agierendes Unternehmen.“

Und so versuchen die IG-Metaller, der Unternehmensleitung klarzumachen, dass ein Kursenschwenk hin zu einer Kultur der Mitbestimmung nicht zuletzt für das Unternehmen selbst eine kluge Entscheidung wäre. Enercon könnte „zeigen, was Federführung heißt, wenn es darum geht, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialer Verantwortung und Innovation zu verbinden“, sagt IG-Metall-Vorstand Irene Schulz. „Erfolgreiche Mitbestimmung für beide Seiten ist möglich. Das stellen Arbeitgeberverbände und IG Metall, das stellen Betriebsräte und Geschäftsführungen in der Metall- und Elektroindustrie täglich unter Beweis.“ Aber klar ist auch: Ohne Druck bewegt sich gar nichts. Der Windkraftanlagenbauer wird seine Haltung zu Mitbestimmung und Gewerkschaften nur ändern, wenn eine organisierte Belegschaft für ihre Interessen einsteht. ■

„Die Beschäftigten wollen Demokratie im Betrieb“

INTERVIEW Werner Nienhüser, Wirtschaftswissenschaftler an der Universität Duisburg-Essen, über Ergebnisse seiner Studie und die große Chance für eine „Offensive Mitbestimmung“

Das Gespräch führten **GUNTRAM DOELFS** und **MARGARETE HASEL**.

„ *Mitbestimmung klingt als Wort nicht sexy – und kommt phonetisch ziemlich behäbig daher. Umso erstaunlicher sind die durchweg positiven Ergebnisse Ihrer Untersuchung.*

Ja, das stimmt. Wenn wir die Assoziationen und Bewertungen der Menschen zum Thema Mitbestimmung nehmen, halten 68 Prozent der Befragten diese für positiv. Bei manchen Fragen ist die Zustimmung sogar noch höher. Ein Ergebnis, das mich überrascht hat.

Später könnten sagen, angesichts des Auftraggebers Hans-Böckler-Stiftung überraschen die Ergebnisse nicht wirklich.

Nun, es ist eine Zufallsstichprobe. Die Ergebnisse sind daher völlig unabhängig von dem, der sie finanziert – und in dem Augenblick der Befragung auch unabhängig von dem, der sie managt, also von mir und meinen Kollegen. Die Zufallsstichprobe wurde für uns vom renommierten Meinungsforschungsinstitut Infratest erhoben. Durch die zufällige Ziehung der Befragten kann man sicherstellen, dass die Ergebnisse repräsentativ sind.

64 Prozent möchten einen gleichwertigen Einfluss der Arbeitnehmerseite im Unternehmen. Steigt unter den Beschäftigten der Wunsch, stärker an der Unternehmensentwicklung beteiligt zu werden?

Eine Aussage über zeitliche Entwicklungen können wir auf der Basis der Erhebung nicht machen. Die Ergebnisse sagen nur aus, wie die Befragten zum Zeitpunkt der Umfrage dachten. Meine persönliche Einschätzung ist aber,

dass dieser Anteil vor 40 Jahren deutlich geringer war. Mich hat diese Zahl auch überrascht. Allerdings müsste man nun noch genauer fragen, was die Befragten da für konkrete Vorstellungen haben.

In Ihrer Befragung wurde deutlich, dass Glaubenssätze, wonach etwa dem Eigentümer das alleinige Entscheidungsrecht zusteht, auf erstaunlich wenig Zustimmung stoßen.

Ja, das stimmt. Die Befragten sehen zwar mögliche Konflikte mit der Arbeitgeberseite, aber dass die Mitbestimmung zulasten des Unternehmens geht und diese etwa dafür verantwortlich ist, dass ein Unternehmen ins Ausland abwandert, sehen sie nicht. Die Einschätzung, dass Mitbestimmung keine wirtschaftlich negativen Auswirkungen auf das Unternehmen hat, stimmt übrigens mit neueren wissenschaftlichen Befunden überein.

Gibt es Unterschiede, wenn man Bildungsstand, beruflichen Status, Einkommen oder Geschlecht der Befragten in den Blick nimmt?

Beim Thema Wissen gibt es deutliche Unterschiede, besonders bei der Frage, wie hoch die Befragten ihre Kenntnisse über die Mitbestimmung einschätzen. Hier geht höheres Wissen mit einem höheren Bildungsgrad einher, was zu erwarten war. Auf der Einstellungsebene hingegen sind die Unterschiede sehr, sehr gering. Offenbar wird Mitbestimmung als selbstverständlich erachtet. Wie man das erklären kann, daran arbeiten wir derzeit noch.

Welche Ergebnisse haben Sie am meisten überrascht?

Dass es Zustimmung auch in Gruppen gibt, bei denen ich Ablehnung erwartet hätte. Nehmen wir die leitenden Angestellten. Oder die Selbstständigen und Freiberufler, die selbst Mitarbeiter beschäftigen. Wir haben da zwar geringere Zustimmungswerte als im Gesamtdurchschnitt, aber wir haben auch dort Zustimmung.



ZUR PERSON



WERNER NIENHÜSER, 61, ist Betriebswirtschaftler und Professor für Arbeit, Personal und Organisation an der Universität Duisburg-Essen. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat er gemeinsam mit Forscherkollegen „Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung“ auf der Grundlage einer großen repräsentativen Befragung untersucht. Auf der Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte 2015 Anfang Februar in Berlin hat er erste Ergebnisse dieser Studie vorgestellt. (Siehe dazu auch Seite 52)

► Hat in diesen Gruppen ein Werte- oder Bewusstseinswandel stattgefunden?

Hätten wir nur die direkten Fragen gestellt – zum Beispiel: „Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten. Stimmen Sie dieser Aussage zu?“ –, wären die positiven Antworten weniger belastbar. Wir haben aber auch gefragt, was für Begriffe ihnen spontan etwa zum „Betriebsrat“ einfallen. Anschließend konnten die Befragten diese Begriffe als positiv, neutral oder negativ bewerten. Insgesamt wurden deutlich mehr positive als negative Begriffe mit „Betriebsrat“ assoziiert.

Dieser doppelte Ansatz bei der Befragung liefert methodisch belastbarere und realistischere Aussagen?

Wir können damit ein Stück weit sicherer sein, ja. Ob die Menschen allerdings entsprechend ihrer geäußerten Einstellungen handeln, wenn es hart auf hart geht, wissen wir damit nicht. Aber genau dann entscheidet sich, wie jemand praktisch-politisch zur Mitbestimmung steht.

Wie schlagen sich aktuelle Veränderungen und Krisenerfahrungen in der Arbeitswelt in den Einstellungen zur Mitbestimmung nieder?

Was wir sagen können, ist, dass Menschen, die resigniert haben, deutlich weniger positiv zur Mitbestimmung eingestellt sind. Das würde nahelegen, dass Krisenerfahrungen, die mit Gefühlen wie Hilflosigkeit und Ohnmacht einhergehen, dazu führen könnten, dass auch die Einstellung zur Mitbestimmung durch Resignation geprägt ist. Ich sage das bewusst im Konjunktiv, denn unsere Erhebung bezieht sich nur auf einen Zeitpunkt.

Unter jungen Menschen ist die Zustimmung zur Mitbestimmung relativ hoch. Andererseits betonen Sie, dass das Wissen über die Mitbestimmung in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen sehr gering ist. Wie geht das zusammen? Das geringere Wissen bei jungen Menschen über die Mitbestimmung überrascht mich nicht. Sie waren in der Regel noch in keinem Betrieb. Die früher weit verbreitete Ferienarbeit, besonders die harte Arbeit am Fließband, wird immer weniger – das können wir bei den Studierenden beobachten. Die betrieblichen Erfahrungen können also nur begrenzt sein. Das Thema ist zudem in den Medien wenig präsent. Woher sollen sie es wissen? Bei den von uns befragten jungen Menschen ist gleichwohl die Zustimmung zur Mitbestimmung relativ hoch – auch weil sie oft mit dem Thema Demokratie assoziiert wird.

Ist die Mitbestimmung für junge Menschen zu einem selbstverständlichen Bestandteil des demokratischen Diskurses geworden?

Aus der Organisationsforschung wissen wir, dass es Institutionalisierungsprozesse gibt, das bedeutet, manche Dinge werden nicht mehr hinterfragt. Die Jungen hinterfragen das nicht mehr, ebenso wenig die Selbstständigen und die Leitenden. Alle sagen, Mitbestimmung gehört inzwischen sozusagen dazu.

42 Prozent der befragten Beschäftigten sagen allerdings auch, sie bekämen im Betrieb keine Informationen über die Mitbestimmung oder nehmen diese dort nicht wirklich wahr. Also doch nicht alles so rosig, wie es scheint?

Ich möchte das Bild keineswegs rosig zeichnen. Aber man muss klar und deutlich sagen, dass die Menschen Mitbestimmung mit Demokratie assoziieren. Mit einiger Vorsicht würde ich auch sagen, da gibt es eine Bereitschaft, sich für das Thema zu engagieren. Es wird aber zunächst nicht gekoppelt mit Institutionen der betrieblichen oder unternehmensbezogenen Mitbestimmung. Es gibt vermutlich eine Distanz zwischen der institutionalisierten Mitbestimmung, zwischen einem Betriebsrat „da oben“ und den Beschäftigten „da unten“. In unserer Umfrage gab es nicht wenige Äußerungen in diese Richtung. Da gibt es eine Kluft zur Lebenswelt der Beschäftigten. Für die Aufsichtsratsmitbestimmung dürfte das erst recht gelten. Diese Realität muss man sehen. Allerdings kennen wir das auch von Umfragen zu unserer repräsentativen Demokratie. Die große Mehrheit ist dafür, spricht aber gleichzeitig von „denen da oben“.

Bei den Betriebsratswahlen im vergangenen Jahr lag die Wahlbeteiligung im Durchschnitt bei mehr als 80 Prozent. Davon können Politiker nur träumen. In der Tat. Dies deutet für mich ganz praktisch darauf hin, dass die Beschäftigten Demokratie im Betrieb wollen und sich beteiligen. Allerdings muss man deutlich sagen, dass wir hier nur über neun Prozent aller Betriebe sprechen. 91 Prozent der betriebsfähigen Betriebe haben keinen Betriebsrat. Wenn wir

Beschäftigte wollen mitreden

Für eine „Offensive Mitbestimmung“ in den Betrieben braucht es solide Fakten als Grundlage. Was wissen die Beschäftigten in deutschen Unternehmen eigentlich über die Mitbestimmung? Welche Einstellungen und Meinungen verbinden sie mit diesem Thema, und wie lassen sich Unterschiede in den Einstellungen erklären? Antworten auf diese Fragen suchte eine Forschergruppe (Heiko Hoßfeld, Esther Glück, Lukas Göddel) unter Leitung von Werner Nienhüser von der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Duisburg-Essen. Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie „Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung“ kam im Detail zu durchaus überraschenden Ergebnissen.

Für die Studie werteten die Wissenschaftler die Antworten von 3203 Personen aus, die Ende 2013 in einer Zufallsstichprobe von Infratest Dimap befragt worden sind. Zusätzlich wurden 38 Interviews mit jungen Menschen geführt. Für ein aussagekräftiges Meinungsbild – Antworten auf Fragen zu Einstellungen werden davon beeinflusst, was die Befragten als sozial erwünscht vermuten – ergänzten die Forscher direkte Fragen mit indirekten, assoziativen.

Deutlichen Nachholbedarf gibt es beim Wissen über die Mitbestimmung, fanden die Forscher heraus. Mehr als zwei Drittel der Befragten beziehen ihr Wissen aus den Medien. 42 Prozent geben an, in ihrem Betrieb selten etwas über Mitbestimmung oder den Betriebsrat erfahren zu haben. Auch bei den unter 30-Jährigen ist das Wissen gering. Dagegen sind die Einstellungen zur Mitbestimmung deutlich positiv. Mehr als zwei Drittel der Befragten (68 Prozent) verbinden die Mitbestimmung mit positiven Assoziationen. Interessanterweise äußern sich selbst Freiberufler, Selbstständige

EINSTELLUNGEN ZUR MITBESTIMMUNG

„Stimme völlig/eher zu“ (gewichtete Daten)

Mitbestimmung ...

... schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten

69 %

... sorgt dafür, dass es bei der Bezahlung gerecht zugeht

71 %

... ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager entscheiden

87 %

... führt dazu, dass deutsche Unternehmen ins Ausland abwandern

26 %

... verhindert Arbeitsplätze

16 %

Quelle: Nienhüser 2015

und leitende Angestellte grundsätzlich positiv zur Mitbestimmung, wenn auch mit geringeren Werten. Ganz klar ist die Position der Befragten zum Einfluss der Beschäftigten auf die Lenkung des Unternehmens: 64 Prozent der Befragten wünschen einen gleichberechtigten Einfluss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. ■

Die Studie „**MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER – WAS MENSCHEN DARÜBER DENKEN**“ erscheint Ende 2015.

nun die positive Einstellung zur Mitbestimmung und zu Betriebsräten und zugleich die hohe Wahlbeteiligung sehen, dann stellt sich die Frage, woran es liegt, dass wir so wenig Betriebsräte haben. Vermutlich ist es die Abwehr vieler Geschäftsleitungen, die hierfür verantwortlich ist. Diese Schlussfolgerung legen auch jüngere Befunde aus dem WSI nahe.

Welche Impulse für strategische Überlegungen können Gewerkschaften aus der Studie ziehen?

Die Voraussetzungen sind gut, das Thema jetzt in der Öffentlichkeit zu spielen. Meine Empfehlung: Das Werben für mehr Mitbestimmung muss anknüpfen an die Vorstellung von Demokratie. Man muss den Beschäftigten klarmachen, dass sie in ihrer Gemeinde ganz selbstverständlich mitbestimmen wollen und deshalb einen Gemeinderat wählen. Warum verzichten sie darauf im Unternehmen? Wir müssen auch über neue Formen reden, die die vorhandene Kluft zwischen Betriebsrat und Beschäftigten schließen. Früher hatten wir da die

gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Da muss es etwas geben – auch wenn das schwierig ist.

Muss es auch andere Vermittlungsformen geben?

Lassen Sie mich bewusst überspitzt antworten: Konferenzen mit denjenigen, die ohnehin einer Meinung sind und Mitbestimmung gut finden, lösen das Problem nicht. Außerdem erreicht man die Menschen nicht mit Appellen, sondern mit Erzählungen: weniger Zahlen, dafür mehr Beispiele – und die verantwortlichen Akteure sichtbar machen. Das ist allerdings bei Aufsichtsräten schwierig, da deren Mitglieder zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Leider können wir die Inhalte der Sitzungen nicht transparent machen – obwohl es eigentlich eine Werbung für die Mitbestimmung wäre. ■



ZWEITER VORSITZENDER HOFMANN: Altersteilzeit als wichtiges Gut

„Bildungsteilzeit jetzt für alle“

INTERVIEW Nach dem Tarifabschluss kommt die betriebliche Umsetzung. Betriebsräte könnten nun abwägen, wie in ihren Betrieben eine sinnvolle Mischung zwischen Alters- und Bildungsteilzeit aussieht, sagt Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

„ „ *Jörg Hofmann, die IG Metall hat sich in dieser Tarifrunde erstmals wieder sehr starkgemacht für die Arbeitszeitpolitik. Wie bewerten Sie die Ergebnisse?*

Bei der Altersteilzeit haben die Arbeitgeber versucht, „Rache“ für die Rente mit 63 zu nehmen. Das ist ihnen allerdings kräftig misslungen. Die mehr als 870 000 Warnstreikenden haben gezeigt, dass sie die Altersteilzeit als ein sehr wichtiges Gut erachten. Die Arbeitgeber hätten gern die alte Regelung gekippt, nach der vier Prozent der Beschäftigten einen Anspruch haben. Das konnten wir verhindern. Genauso haben wir es geschafft, für die unteren Lohngruppen deutlich höhere Aufstockungsbeträge zu vereinbaren. Damit ist die Altersteilzeit auch für Beschäftigte mit geringerem Einkommen möglich geworden.

Wer durch Schichtarbeit oder schwere körperliche Tätigkeit besonders belastet ist, hat mit 58 Jahren vorrangig Anspruch auf Altersteilzeit von bis zu fünf Jahren. Aber was ist mit den kaufmännischen Angestellten, bei denen in den letzten Jahren die psychischen Belastungen durch den Flexibilitätsdruck enorm angestiegen sind?

Die Arbeitgeber wollten ursprünglich nur noch den Kranken und körperlich Belasteten Altersteilzeit gewähren. Ich sage, dass diese beiden Belastungsmerkmale nur unvollständig Belastungen im Arbeitsleben beschreiben. Umso wichtiger war es für uns, daneben einen allgemeinen Anspruch für jeden, also auch etwa für kaufmännische Angestellte, durchzusetzen. Jeder hat im Rahmen der Quote nun Anspruch auf eine mindestens vierjährige Altersteilzeit.

Das zweite große Thema war die Bildungsteilzeit. Da haben sich die Arbeitgeber weniger bewegt. Die Einigung sieht vor, nicht ausgeschöpfte Mittel des Altersteilzeittarifvertrags künftig für Weiterbildungmaßnahmen zu nutzen. Bringt das messbare Verbesserungen in den Betrieben?

Zunächst haben wir mit der bundesweiten Übernahme des NRW-Tarifergebnisses erreicht, dass jede Kollegin und jeder Kollege einen durchsetzbaren Anspruch auf sieben Jahre Bildungsteilzeit hat – allerdings ohne Aufstockung des Entgelts. Dies kann als klassische Teilzeit oder geblockt erfolgen. Das bedeutet zum Beispiel zwei Jahre Vollzeit, dann zwei Jahre Freistellung. Dieser Anspruch gilt in der Regel nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit. Und was für unsere Jugend wichtig war: Für Azubis gilt er unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung. Die Beschäftigten können Bildungsteilzeit nehmen, sie haben Anspruch auf ein verlässliches Teilzeiteinkommen und im Anschluss auf eine höherwertige Vollzeitstelle im Betrieb.

In Baden-Württemberg gab es diese Regelung bereits. Ja, und jetzt gilt sie deutschlandweit.

Bei der Bezuschussung der Bildungsteilzeit konnte die IG Metall sich nicht durchsetzen.

Das stimmt. Aus unserer Sicht sollten die Betriebsräte mitbestimmen, wie die im Finanzierungstarifvertrag vorgesehenen Mittel verteilt werden. Nun gilt: Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit hat der Betriebsrat die Möglichkeit, die Vier-Prozent-Quote aufzuteilen – etwa ein Prozent für Bildungsteilzeit, zwei für besonders Belastete und ein Prozent für den allgemeinen Anspruch auf Altersteilzeit. Und wenn der Arbeitgeber den Altersteilzeitanspruch beschränken möchte, ist er verpflichtet, die Differenz zu den vier Prozent für eine materielle Aufstockung der Bildungsteilzeit zur Verfügung zu stellen.

Auf Betriebsräte kommt einiges an Arbeit zu. Was rät ihnen die IG Metall?

Zu überlegen, was eine sinnvolle Mischung zwischen Alters- und Bildungsteilzeit sein kann. In einem Maschinenbaubetrieb mit einer

jungen Belegschaft aus gut qualifizierten Facharbeitern wäre es im Moment vielleicht intelligenter, den Anspruch auf Bildungsteilzeit kurzfristig zulasten der Altersteilzeit zu erweitern, bevor Volumen verfällt.

Warum ist die Bildungsteilzeit auf einmal so wichtig?

Weil wir angesichts der Umbrüche in unserer Branche den Beschäftigten einen Anspruch auf berufliche Bildung eröffnen wollen jenseits des kurzfristigen Verwertungsinteresses des Arbeitgebers. Welche Erstausbildung jemand wählt, hängt in hohem Maße davon ab, aus welcher sozialen Schicht er oder sie kommt. Bei vielen Beschäftigten ist die Chance auf ein Studium häufig gleich null, weil fehlende Zeit und Geld dagegenstehen. Die Forderung nach Bildungsteilzeit ist für uns Teil der Idee, den Beschäftigten eine an ihren Bedürfnissen und Lebenslagen orientierte Arbeitszeit zu ermöglichen. Und das in einer kollektiv solidarischen Lösung, mit der man Arbeitszeit verkürzen kann und zugleich einen Lohnausgleich finanziert.

„Die Betriebsräte sollen mitbestimmen, wie die im Finanzierungstarifvertrag vorgesehenen Mittel verteilt werden.“

Es sei gelungen, die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber bei den qualitativen Themen aufzulösen, sagt die IG Metall. Wie soll es weitergehen?

Wir haben eine Gesprächsverpflichtung mit den Arbeitgebern vereinbart. Diese sieht vor, das Thema Arbeitszeit weiter zu verfolgen. Dabei haben wir das Konzept einer „an Lebensphasen orientierten Arbeitszeit“ als Verhandlungsthema formuliert – auf der Grundlage der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. Wichtige Fragen sind: Wie kann Arbeitszeit besser an die unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten angepasst werden? Wie kann Flexibilität so gestaltet werden, dass sie keine Einbahnstraße für Arbeitgeberinteressen ist? Die Flexibilitätsansprüche unserer Kolleginnen und Kollegen müssen sich in den Tarifverträgen widerspiegeln. ■

Wie stark die Arbeitszeitpolitik der IG Metall aus den Betrieben heraus motiviert ist, siehe folgenden Bericht. ►

Topthema Zeitpolitik

TARIFPOLITIK Warum Arbeitszeitpolitik auch nach dem Tarifabschluss weiterhin ganz oben auf der Agenda der IG Metall stehen wird.

Besprechungen zum Arbeitsbeginn gehören für höher qualifizierte Team- und Projektarbeiter zum Alltag. Auch für Erich Buhlinger, Hauptvertrauensmann der Angestellten bei der Daimler AG in Gaggenau, und seine Kollegen ist das so. Doch hier finden die morgendlichen Telefonkonferenzen häufig bereits auf dem Weg zur Arbeit statt – im Berufsverkehr. „Wir machen schon im Auto die erste Besprechung“, erzählt der 58-Jährige, der im Produktmanagement in Gaggenau und Stuttgart arbeitet. Ursprünglich seien diese Telefonkonferenzen nur als kurzer Austausch gedacht gewesen. „Inzwischen werden aber schon Aufgaben für den Arbeitstag verteilt.“

Stress hat Buhlinger ohnehin genug. „Vor allem aufgrund der zahlreichen Umstrukturierungen haben die psychischen Belastungen bei uns in den letzten Jahren extrem zugenommen.“ Das beginnt mit den neuen Aufgaben, die nach jeder Umstrukturierung dazukommen, und endet mit zehn bis 15 Telefonkonferenzen pro Woche. Die seien nötig, weil fast alle Verantwortlichen an verschiedenen Orten arbeiten.

Buhlinger arbeitet in einem „dezentrierten Bereich“, das heißt, er hat zwei Büros, eines in Stuttgart, eines in Gaggenau. Zwar dürfen die Angestellten in der Regel nicht länger als zehn Stunden am Tag arbeiten, mit den Fahrtzeiten kommt Buhlinger aber auch schon mal auf 14. Keine Frage, er mag seine Arbeit. Doch klar ist auch: Der Job frisst auf, zumal mit Ende 50. Im vergangenen Jahr hatte er einen Infarkt.

Buhlinger hat „mit Ach und Krach“ noch eine der wenigen Altersteilzeitregelungen bei Daimler durchbekommen. Andere haben weniger Glück. Im vergangenen Jahr gab es 120 Arbeitnehmer, die Altersteilzeit machen wollen, in diesem Jahr sind es 188, im nächsten Jahr dürften es 230 werden – aber es gibt nur 25 Plätze für Altersteilzeit. „Die Leute wollen gehen, weil sie einfach nicht mehr können“, sagt der Vertrauensmann der Angestellten.

Viel diskutiert über das Thema Arbeitszeit wurde auch bei den Beschäftigten im knapp 100 Kilometer entfernten Bosch-Stammwerk in Stuttgart-Feuerbach. Es wird über Fachkräftemangel geklagt, 250 offene Stellen gibt es im Werk, fast alle im Bereich Forschung und Entwicklung. „Warum auf Hochschulabsolventen warten?“, fragt Betriebsratsmitglied und Mechatroniker Armin Kaltenbach. „Wir haben ein Reservoir an gut ausgebildeten, motivierten Facharbeitern, die die Produkte und das Unternehmen kennen.“ Viele seiner Kollegen würden sich gerne weiterbilden, einen Ingenieur oder Techni-



Foto: IG Metall Baden-Württemberg

ALTERSTEILZEIT IST A-KLASSE, BILDUNGSZEIT B-KLASSE:
Warnstreik bei Daimler in Untertürkheim

ker „nachschieben“, allein schon um auf den Strukturwandel am Standort zu reagieren. Die Zahl derjenigen, die in der Produktion arbeiten, hat sich in den letzten zehn bis 15 Jahren mehr als halbiert, die in Forschung und Entwicklung entsprechend gesteigert. Das Problem: Der Großteil der Facharbeiter, die meist Familie haben, kann sich eine dreijährige Qualifizierung etwa für ein Bachelorstudium in Maschinenbau oder Mechatronik nicht leisten, wenn sie nicht vom Arbeitgeber unterstützt werden.

Für Hilde Wagner, Ressortleiterin Tarifpolitik beim IG-Metall-Vorstand, bedeuten die Erfahrungen der beiden Kollegen von Daimler und Bosch vor allem eins: „In den Betrieben wird wieder über Arbeitszeit geredet. Und über verkürzte Arbeitszeiten.“ Dabei steht Hilde Wagner einer pauschalen Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden skeptisch gegenüber, weil die Arbeitszeitrealitäten so unterschiedlich sind, wie die große Beschäftigtenbefragung von 2012 ergab. So arbeiten in der Metallbranche viele in einer Bandbreite von (tariflich vereinbarten) 35 bis 40 Stunden. Und zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten regelmäßig länger als die vereinbarte 35-Stunden-Woche. Dazu kommt: Viele Beschäftigte erwarten heute vom Arbeitgeber, dass dieser private Interessen berücksichtigt. Heiß diskutiert werden in der IG Metall temporäre, „anlassbezogene Arbeitszeitverkürzungen“, wodurch die Beschäftigten einen Anspruch erhalten, etwa für Kindererziehung, Pflege oder auch Weiterbildung, vorübergehend in Teilzeit zu gehen – mit Rückkehrrecht in Vollzeit. ■

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

MEHR INFORMATIONEN



ARBEITSZEITEN IN DEUTSCHLAND. WSI Report Nr. 19, November 2014. Düsseldorf 2014. 76 Seiten, PDF unter <http://bit.ly/183rTiB>

Sportliches Unterfangen

FRAUENQUOTE Am 6. März hat der Bundestag eine Frauenquote für Aufsichtsräte beschlossen. Trotz jahrelanger Vorbereitungen ist das Gesetz auch für die Gewerkschaften eine Herausforderung. Denn es gibt noch offene Fragen.

Von JOACHIM F. TORMAU, Journalist in Kassel

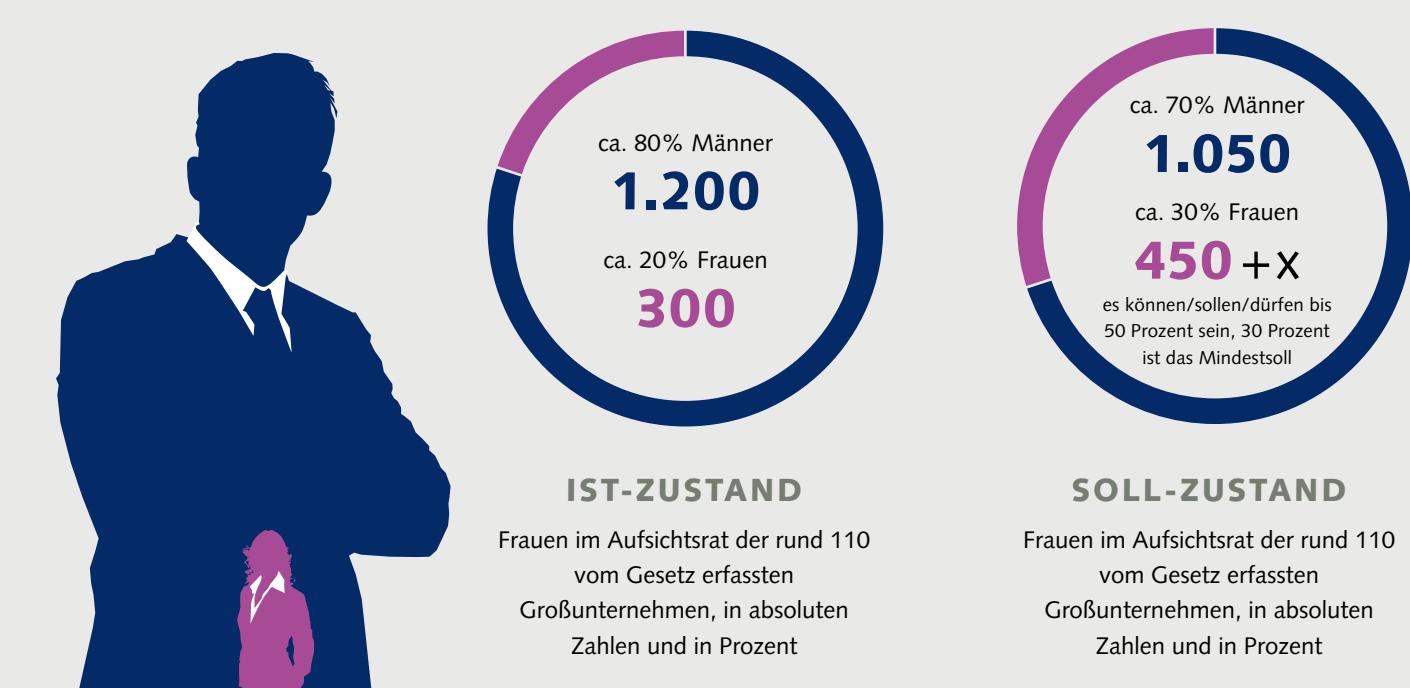
Die nächsten Aufsichtsratswahlen werden nicht einfach. Das gibt Klaus Leger, Konzernbetriebsratschef von Hochtief, offen zu. Nach dem jetzt verabschiedeten Gesetz, das im Bundesfamilien- und im Justizministerium erarbeitet wurden, müssen ab dem kommenden Jahr voll mitbestimmungspflichtige und gleichzeitig börsennotierte Unternehmen eine feste Frauenquote von mindestens 30 Prozent im Aufsichtsrat vorweisen. Dies betrifft rund 110 Unternehmen. Hochtief ist einer der ersten Großkonzerne, der die Vorgaben erfüllen muss. Denn dort wird schon Anfang 2016 ein neuer Aufsichtsrat gewählt. „Doch die Frauen

stehen nicht gerade Schlange“, sagt Leger. Derzeit sitzt im Aufsichtsrat von Hochtief erst eine Frau – auf Seiten der Anteilseigner.

Obwohl mittlerweile die Angestellten die Mehrheit im Unternehmen stellen und dadurch auch der Frauenanteil stark gestiegen ist, hat Legers Gewerkschaft, die IG BAU, etwas nachzuholen: „Wir sind traditionell eine Männergewerkschaft“, sagt der Betriebsratschef. „Das hat sich über Jahrzehnte auch in den Betriebsräten widerge- ►

QUOTIERT: RUND 110 MITBESTIMMTE UND BÖRSENNOTIERTE GESELLSCHAFTEN

Gesetz vom 6. März 2015



► spiegelt.“ Jetzt soll das Gremium Vorschläge für Kandidatinnen machen. Gewählt wird per Listenwahl – Delegierte aller Arbeitnehmer verteilen ihre Stimmen auf alle eingereichten Listen. Eine oder zwei Frauen für die Gewerkschaftsliste würden ihm ja einfallen, sagt Leger, „arg viel mehr aber nicht“. Da ist es fast schon ein Glücksfall, dass das Aufsichtsgremium wegen deutlich zurückgegangener Beschäftigtenzahlen voraussichtlich von 16 auf zwölf Mitglieder schrumpfen wird. Auf der Arbeitnehmerbank wären damit nur noch zwei Sitze weiblich zu besetzen – einer bei den betrieblichen und einer bei den gewerkschaftlichen Vertretern. Das Mandat des einzelnen leitenden Angestellten bleibt bei der Quote außen vor.

Dennoch, sagt Vize-Aufsichtsratsvorsitzender bei Hochtief und IG-BAU-Vorstandssekretär Gregor Asshoff, sei die Herausforderung für das Baugewerbe groß. „Es ist schwer, genügend Frauen zu finden, die geeignet sind, erfahren, im Betrieb anerkannt – und die Mitglied in unserer Gewerkschaft sind.“ Im fünfköpfigen Bundesvorstand der IG BAU gibt es mit Ulrike Laux bislang nur eine Frau. „Die können wir nicht in alle Aufsichtsräte schicken“, meint Asshoff, „sonst macht sie nichts anderes mehr.“ Ganz abgesehen davon, dass sich das nicht mit einem

anderen Vorstandsbeschluss vertrüge: Niemand soll mehr als zwei Aufsichtsratsmandate gleichzeitig innehaben.

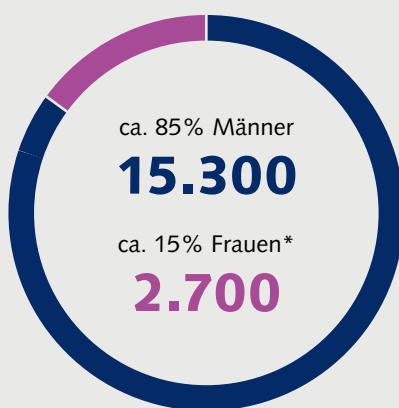
Wichtig sei zudem, dass das „Band der Legitimation“ zwischen der Belegschaft und den Aufsichtsräten nicht verloren gehe, sagt Lasse Pütz, Wirtschaftsrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung. Das heißt: „Die Belegschaft muss sich durch die neuen weiblichen Mitglieder vertreten fühlen. Wenn es zu dem Vorurteil kommt, dass eine Frau nur deshalb im Aufsichtsrat sitzt, weil es die Quote gibt, dann schadet das der Mitbestimmung ebenso wie der betroffenen Person.“

PROBLEM ERKANNT UND HALB GEBANNT Auch ist die Erkenntnis, dass die Gewerkschaften vor diesem Hintergrund mehr Frauen qualifizieren und insbesondere Betriebsrättinnen fördern müssen, nicht ganz neu. Bereits vor vier Jahren beschloss die IG Metall, dass bis 2018 ein Drittel der Gewerkschaftsvertreter in Aufsichtsräten Frauen sein sollen. Bei den betrieblichen Vertretern wird eine Quote angestrebt, die dem Geschlechterverhältnis in der Belegschaft entspricht. „Da hat sich schon einiges getan“, berichtet Tanja Jacquemin, Leiterin Betriebspolitik bei der Metall-Gewerkschaft. „Aber von 30 Prozent sind wir noch ein gutes Stück entfernt. Das wird ein sportliches Unterfangen.“

Zwar ist der Frauenanteil bei den IG-Metall-Sekretären kontinuierlich gestiegen und kratzt mittlerweile an der 30-Prozent-Marke. Aber: Fünf der sieben Mitglieder des Vorstands sowie alle sieben Bezirksleiter sind Männer. Und auch unter den Gesamt- und Konzernbetriebsratschefs finden sich kaum Frauen. „Bei den Führungspositionen“, sagt Jacquemin, „können wir noch eine Schip-

FLEXI-QUOTIERT: RUND 3000 MITTELGROSSE GESELLSCHAFTEN

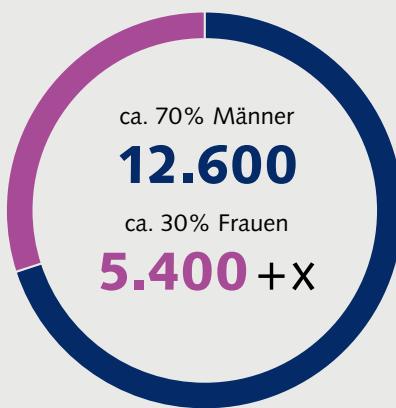
Gesetz vom 6. März 2015



IST-ZUSTAND

Frauen im Aufsichtsrat der rund 3000 vom Gesetz erfassten Mittelunternehmen, in absoluten Zahlen und in Prozent.

*Die 15% sind eine Schätzung auf der Grundlage der Gesellschaften im MDAX, SDAX und TecDAX. Zu Grunde gelegt wird ein sechsköpfiger Aufsichtsrat.



SOLL-ZUSTAND

Frauen im Aufsichtsrat der rund 3000 vom Gesetz erfassten Mittelunternehmen, die ihre Zielgrößen selbst festlegen können



pe drauflegen.“ Um mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen, will die IG Metall spezielle Seminare ins Leben rufen. „Wir reden hier aber nicht von einer Sonderqualifizierung – Frauen sind ja per se nicht weniger geeignet als Männer.“

Ganz anders ist die Ausgangssituation bei ver.di: In der Dienstleistungsgewerkschaft stellen Frauen die Hälfte der Mitglieder. Acht von 14 Bundesvorstandsmitgliedern sind weiblich und knapp 40 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden. „Ich glaube nicht, dass es an Kandidatinnen mangeln wird“, sagt Martin Lemcke, Leiter des Bereichs Mitbestimmung in der ver.di-Bundesverwaltung. Schwieriger werde es, „den einen oder anderen Mann davon zu überzeugen, sein Aufsichtsratsmandat aufzugeben“. Bereits 2003 hat sich die Gewerkschaft eine Richtlinie gegeben, nach der Frauen und Männer bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten gemäß ihrem Anteil an der Belegschaft berücksichtigt werden sollen. Derzeitiger Stand: Rund ein Drittel der gewerkschaftlichen und ein Viertel der betrieblichen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite in den paritätisch mitbestimmten Unternehmen sind Frauen.

WAS PASSIERT MIT „FALSCHEN“ WAHLERGEBNISSEN? Abgesehen von praktischen Problemen bei der Nominierung, die sich wohl lösen ließen, erschwert die Unwägbarkeit der Wahlentscheidung selbst die Einführung einer Quote. Dass Frauen aufgestellt werden, dafür könne man sorgen, sagt ver.di-Gewerkschafter Lemcke. Aber dafür, dass sie auch gewählt werden, nicht ohne Weiteres. Nach dem Gesetzentwurf der Koalition würde eine Aufsichtsratswahl mit einem geschlechtermäßig „falschen“ Ergebnis ungültig sein und der betreffende Sitz vom Arbeitsgericht besetzt werden. Es liegt nahe, dass dann eine unterlegene Frau derselben Liste den Vorzug bekommen muss. Explizit vorgeschrieben ist das im Gesetz aber nicht.

Ebenso wenig, sagt Lemcke, habe man offenbar an Unternehmen gedacht, in denen mehrere konkurrierende Gewerkschaften aktiv seien. Wie etwa bei Lufthansa, wo derzeit neben ver.di auch die Pilotenvereinigung Cockpit und die Flugbegleiterorganisation UFO jeweils einen Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden. Hier ist ein Szenario vorstellbar, mit dem der Frauenförderung nicht eben ein Gefallen getan würde: Würden nämlich drei Frauen die Wahl gewinnen, müsste eine von ihnen für einen Mann zurückstecken. Denn die Quote gilt ausdrücklich für beide Geschlechter.

Zu viele Frauen im Aufsichtsrat – in den männerdominierten Branchen der IG BCE dürfte ein solches Szenario nicht das Problem sein. Im Gegenteil: Die geforderte Frauenquote stelle die Gewerkschaft vor eine „große Herausforderung“, sagt Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende der IG BCE – und neben vier Männern die einzige Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand. Ihre Gewerkschaft sieht das Gesetz kritisch, weil es demokratische Willensbildungsprozesse außer Kraft zu setzen droht, wenn „unpassende“ Wahlergebnisse für nichtig erklärt werden können. Dennoch: Die IG BCE ist zuversichtlich, die Quote erfüllen zu können.

„Wir sind zuversichtlich“, sagt Glänzer, „auch deshalb, weil wir in der Vergangenheit sehr intensiv an dem Thema Frauen in Führungspositionen gearbeitet haben.“ So habe die Gewerkschaft im Jahr 2012 eine „Charta der Gleichstellung“ verabschiedet, die mittlerweile von 18 Unternehmen unterzeichnet wurde. „Darin bekennen sich Unternehmen und Betriebsräte dazu, das Thema in den Blick zu nehmen und ganz konkret an der Umsetzung zu arbeiten“, sagt Glänzer. Zu den Unterzeichnern zählt auch Henkel, einer der ganz wenigen

börsennotierten Konzerne, in denen die künftige Quotenvorgabe schon jetzt erfüllt ist – auf beiden Bänken.

Intern hat sich die IG BCE das Ziel gesteckt, bis 2020 jeweils 30 Prozent Frauen auf den Führungspositionen, beim politischen Personal und bei den gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmandaten zu erreichen. Bei den Gewerkschaftssekretären fehlt nicht mehr viel. Die Aufsichtsratssitze dagegen sind erst zu gut einem Fünftel von Frauen besetzt. Dabei sind die Betriebsräte, die klassische Rekrutierungsbasis für die betrieblichen Aufsichtsratsmitglieder, erstaunlich gut aufgestellt: Seit der letzten Wahl liegt der Frauenanteil hier mit 28,5 Prozent sogar leicht über dem Anteil weiblicher Beschäftigter in den Wirtschaftszweigen der IG BCE.

WEICHERE REGELN FÜR KLEINE UNTERNEHMEN Die absolute Zahl der Frauen, die aufgrund der festen 30-Prozent-Quote in den Großunternehmen in die Aufsichtsräte einziehen, liegt unter 200. Wichtiger für die Reichweite des Gesetzes sind eher die kleineren Fische. Neben der festen 30-Prozent-Quote für Großkonzerne, bei deren Nichteinhaltung als Sanktion der „leere Stuhl“ droht, sieht das Gesetz für eine weitaus größere Zahl an Unternehmen, rund 3000, eine flexible Quote vor: Firmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, müssen sich selbst eine Vorgabe für den Frauenanteil in Vorstand, Aufsichtsrat und oberstem Management geben, die sogenannte „Flexi-Quote“. Einzige Bedingung: Der gute Vorsatz darf nicht hinter dem schon erreichten Status quo zurückbleiben. Konsequenzen bei Nichteinhaltung: keine.

Für die Aufgabe, die Zahl der Managerinnen zu erhöhen, ist natürlich erst einmal der Vorstand verantwortlich. Wirtschaftsrechtler Lasse Pütz sieht aber auch die Betriebs- und Aufsichtsräte in der Pflicht: Damit es nicht bei den schönen Worten bleibt, sollten sie den Finger in die Wunde legen und sich für Frauenförderung im Betrieb starkmachen. „Frauenförderung heißt nicht, Frauen an die Hand zu nehmen und auf einen Posten zu hieven“, sagt Manuela Maschke, Volkswirtin bei der Hans-Böckler-Stiftung, „sondern es geht darum, für Chancengleichheit zu sorgen.“ Wie schwierig das ist, weiß auch Klaus Leger, der Konzernbetriebsratsvorsitzende von Hochtief. „Richtige Strategien hat dazu bei uns noch niemand entwickelt“, sagt er. „Aber vielleicht werden wir jetzt dazu gezwungen – durch die Quote.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Lasse Pütz/Marion Weckes: **GESCHLECHTERQUOTE.**
Report Nr. 1 der Mitbestimmungsförderung. Düsseldorf 2014. Kostenloser Download unter:
www.boeckler.de/51908.htm



AUSSTELLUNG

Eine Einstellung zur Arbeit

BERLIN Aus der Vogelperspektive sehen wir einem Arbeiter in der brasiliensischen Mega-City Rio des Janeiro zu, der mit dem Putzbrett eine Betonoberfläche glättet – aufgenommen hat die Sequenz der chilenische Künstler Cristián Silva-Avária, der abwechselnd in Santiago und Rio lebt. Mit der Ausstellung, der Konferenz und den Workshops „Eine Einstellung zur Arbeit“ spricht das Berliner Haus der Kulturen der Welt (HKW) eine Einladung aus, die für das Publikum zur emotionalen und intellektuellen Herausforderung wird. Fünf Jahre, über 400 Filme – „Beton“ von Silva-Avária, 2012 gedreht, ist einer davon – 15 Großstädte, fünf Kontinente, ein Thema: Arbeit.

Beeindruckende Zahlen, trotzdem liegt das Ergreifende dieses Projekts von Harun Farocki (1944–2014) und seiner Frau Antje Ehmann nicht in den quantitativen Dimensionen, sondern in der Qualität der Konzeption und der Realisation. Die Kommunikation über Arbeit im Medium des Videofilms veranschaulicht Schrecken und Schönheiten, Komik und Tragik, Erniedrigungen und Würde des Arbeitens. Die strenge formale Vorgabe war: Kein Film länger als zwei Minuten, und kein Schnitt.

Die Ausschnitte, die so entstehen, haben einen großartigen Effekt: Sie zeigen einen Facettenreichtum der Arbeit, der sie als Grundlage menschlicher Zivilisation sichtbar macht. Zu diesem Effekt trägt auch die Installation im HKW bei, die auf den Minimalismus der medialen Form mit einer intelligenten Raumordnung reagiert. Piktogramme liefern Informationen zu den 15 Produktionsorten, darunter Bangalore, Hanoi, Johannesburg, Mexico City und Berlin. Zeitgenössische Remakes der klassischen Szene der Lumière-Brüder, „Arbeiter verlassen die Fabrik“, ergänzen den Blick auf das Kulturereignis Arbeit. Wer die Chance hat, sollte sich das nicht entgehen lassen. ■

Von **HANS-JÜRGEN ARLT**, Berlin

INFOBOX

THEMA:

„Eine Einstellung zur Arbeit“ – in Kooperation mit der Harun Farocki Filmproduktion, dem Goethe-Institut und dem Kolleg „Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive“ an der Berliner Humboldt-Universität

ÖFFNUNGSZEITEN:

Bis 6. April., Mi. bis Mo. und feiertags 11–19 Uhr

EINTRITTPREIS:

6 Euro, ermäßigt 4 Euro; montags und unter 16 Jahren: Eintritt frei;
kostenlose Führungen für Schulen: education@hkw.de

ORT: Haus der Kulturen der Welt, John-Foster-Dulles-Allee 10, 10557 Berlin

WEITERE INFORMATIONEN:

www.hkw.de/arbeit und www.eine-einstellung-zur-arbeit.net/de/projekt/konzept/ Die Ausstellung zeigt 90 der rund 400 Filme. Im Internet sind alle zu sehen.



Ein Videomitschnitt der Konferenz ist abrufbar unter:
www.hkw.de/medien



ZUR SACHE

Marion Weckes über die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital

„Eine Kapitalbeteiligung muss freiwillig und mitbestimmt sein und stets als On-Top-Leistung zu den Tariflöhnen verstanden werden.“

Was passiert, wenn Mitarbeiter am Kapital beteiligt werden? Tragen sie zur Nachhaltigkeit des Unternehmens bei, oder gehen sie nur ein unkalkulierbares Risiko ein? Fakt ist, sie werden entweder (Mit-) Eigentümer oder Fremdkapitalgeber, was ihre weiteren Informations- und Mitwirkungsrechte determiniert. Die können so weit gehen, dass die Mitarbeiter zum Ankeraktionär eines Unternehmens mit fast 13 Prozent des Aktienbesitzes werden, wie bei der österreichischen voestalpine AG, wo die Mitarbeiter ihre Stimmrechte gebündelt über eine Stiftung ausüben. Hier entfaltet die Beteiligung eine stabilisierende Wirkung auf das gesamte Unternehmen, denn die Stimme der Belegschaftsaktionäre hat Gewicht, weil sie mit über zehn Prozent der Anteile (in Österreich) von keinem Großinvestor als Minderheitsaktionär ausgeschlossen werden können.

Dennoch ist die Konstellation bei diesem Technologie- und Industriegüterkonzern bisher einmalig. Andere Unternehmen mit einem Aktienprogramm für Mitarbeiter, wie die Bilfinger SE oder die Siemens AG, haben nicht mehr als ein Prozent ihrer Aktien in Mitarbeiterhand – und dies trotz eines Belegschaftsaktionärsvereins. Der Unterschied liegt in der Firmenphilosophie, verbunden mit einer außergewöhnlichen Regelung der Tarifvertragsparteien: Die Beteiligung ist für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses an eine automatische Übertragung der Stimmrechte an eine Privatstiftung geknüpft. Dies regelt eine konzernweite Betriebsvereinbarung. Zudem wurde seit dem Jahr 2000 neunmal ein Teil der Lohnerhöhung, ergänzt um Arbeitgeberanteile, für den Aufbau der Mitarbeiterbeteiligung verwendet. Die Beschäftigten erhielten im Rahmen jährlicher Erfolgsprämien ebenfalls Aktienzuteilungen.

Auch ist die Steuergesetzgebung in Österreich attraktiver: Eine Kapitalbeteiligung ist bis zu 1460 Euro jährlich steuer- und sozialabgabefrei, in Deutschland dagegen nur bis zu 360 Euro.

Eine Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital ist für Unternehmen interessant, weil sie die Motivation der Mitarbeiter und deren Bindung fördert und sich positiv auf einen oberen Platz im Ranking als guter Arbeitgeber auswirkt. Aktiengesellschaften nutzen die Kapitalbeteiligung jedoch nicht zur Bildung einer an Nachhaltigkeit orientierten Aktionärsgruppe. Ausnahmen finden sich eher bei kleinen und mittelständischen Unternehmen wie im Fall der Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH in Höchstädt. Sie nutzt bereits seit den 1960er Jahren die Beteiligung strategisch, um eine Unternehmensübergabe an die Belegschaft zu realisieren.

Doch ein Beteiligungsprogramm ist mit einigen Einführungskosten verbunden. Vor allem wenn eine konzernweite und länderübergreifende Einführung angestrebt wird oder das Unternehmen nur eine sehr geringe Belegschaftsgröße hat. Das spiegeln auch die Zahlen wider: Gerade einmal ein Prozent aller deutschen Unternehmen bietet laut IAB-Betriebspanel von 2009 eine Kapitalbeteiligung an.

Derzeit wird wieder der Ruf nach höherer steuerlicher Förderung laut. Würde dies tatsächlich zu einer massiven Ausweitung der Kapitalbeteiligung über alle Rechtsformen und Unternehmensgrößen hinweg führen, wäre das angesichts steigender Unternehmensgewinne bestimmt auch verteilungspolitisch sinnvoll. Es muss jedoch bedacht werden, dass es sich bei der staatlichen Förderung einer Kapitalbeteiligung um eine Subvention handelt, in deren Genuss derzeit relativ wenige und vornehmlich Mitarbeiter in Aktiengesellschaften

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Uli Baatz



kommen. Damit auch der Mittelstand vermehrt solche Programme auflegt, wäre es sinnvoll, die Unternehmen könnten auf vorgefertigte Modelle zurückgreifen, die eine juristische und steuerliche Beratung fast obsolet machen. Denn gerade die Beraterhonorare sind ein großer Kostenfaktor. Nicht zuletzt müsste eine Werbekampagne alle Unternehmen von der Möglichkeit einer Beteiligung informieren. Gefordert sind hier der Gesetzgeber und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Aber auch eine gemeinsame Aktion der Interessenverbände, wie Gewerkschaften, Verband der Industrie und der mittelständischen Wirtschaft, sowie der Handelskammern ist geeignet, auf die Vorteile und Herausforderungen aufmerksam zu machen.

Unabdingbare Voraussetzung ist, dass eine Kapitalbeteiligung freiwillig und unter Hinzuziehung der Arbeitnehmervertreter ausgestaltet sowie stets als eine On-Top-Leistung zu den Tariflöhnen verstanden wird. Denn nur damit kann das doppelte Risiko (Vermögens- und Arbeitsplatzverlust) für Beschäftigte minimiert und im Idealfall ein nachhaltiges Unternehmen gefördert werden. (Zum Thema siehe auch den Tagungsbericht auf Seite 54) ■

Der Europa-Experte

Es sind auf den ersten Blick unspektakuläre Verfahrensänderungen der europäischen Institutionen, Voten des EU-Parlamentes oder Entscheidungen des EuGH, die Daniel Seikels Interesse wecken: Was bedeutet es, zum Beispiel, wenn die Kommission vereinfachte Entscheidungsbefugnisse für Sanktionen gegen „Defizitsünder“ erhält und schon Länder wie Frankreich unter verschärfter Beobachtung stehen? Seikel versucht, die Folgen solcher Entscheidungen auf EU-Ebene für die Länder abzuschätzen. Wo es um Liberalisierung und Austerität geht, so seine Sicht der Dinge, ist Europa schnell – sonst eher nicht. Dem promovierten Politikwissenschaftler kommen für seinen Beobachterjob seine Erfahrungen am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung zugute. Doch die Arbeit bei der Stiftung, sagt er, sei noch einmal näher an der Praxis: „Hier geht es wirklich darum, bessere Lösungen zu finden, Vorschläge für ein soziales Europa zu machen.“ ■

REFERAT EUROPÄISCHE POLITIK AM WSI

Daniel Seikel, Telefon: 02 11/77 78-632, daniel-seikel@boeckler.de



DGB-CHEF
HOFFMANN IM
GESPRÄCH MIT
JUSTIZMINISTER
MAAS; HOCH-
KARÄTIGES FRAU-
ENPODIUM: Flucht
aus der Mitbestim-
mung stoppen



Fotos: Stephan Pramme

Allianzen für Nachhaltigkeit

AUFSICHTSRÄTEKONFERENZ Vor rund 300 Arbeitnehmervertretern in deutschen Aufsichtsräten unterstrich Bundesjustizminister Heiko Maas die gesellschaftliche Relevanz und volkswirtschaftliche Notwendigkeit der Mitbestimmung.

Bundesjustizminister Heiko Maas (SPD) hatte gute Nachrichten im Gepäck. Die von der EU-Kommission geplante Richtlinie über Einpersonengesellschaften (SUP) „ist völlig verkorkst. Das ist mit uns so nicht zu machen“, versprach der Minister. Maas forderte die EU-Kommission auf, den „Entwurf am besten komplett zurückzuziehen“, und lieferte damit einen perfekten Einstieg in die diesjährige Konferenz am 10. und 11. Februar in Berlin. Schließlich laufen die Gewerkschaften seit Monaten Sturm gegen SUP, weil sie darin nichts anderes als einen Ausverkauf der Mitbestimmung sehen.

Die Ankündigung des Ministers passte zum eigentlichen Tagungs-thema. Im Café Moskau an der Berliner Karl-Marx-Allee diskutierten die Arbeitnehmervertreter darüber, wie die Mitbestimmung offensiv vorangebracht werden kann. DGB-Chef Reiner Hoffmann warb in seiner Rede für eine nachhaltige Unternehmensführung mit verbindlicher Mitbestimmung anstelle unverbindlicher Selbstverpflichtungen. Er kritisierte zugleich, dass immer mehr Unternehmen versuchen, über den Umweg ausländischer Rechtsformen die Mitbestimmung zu umgehen. In einer gemeinsamen Diskussionsrunde mit Heiko Maas mahnte Hoffmann europäische Mindeststandards an und warb für ein „Mitbestimmungserstreckungsgesetz“, das diesen Fluchtweg aus der Mitbestimmung schließen soll.

In einer angenehm unaufgeregten Runde diskutierten im Anschluss vier Frauen in Führungspositionen, alle auch mit Aufsichtsratserfahrung, wie die Rolle des Personals als strategische Ressource stärker in die Unternehmensführung eingebracht werden kann. Die Runde hielt einige Überraschungen parat. So erzählte Beate Bockelt,

die als Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Sanofi-Aventis im Kontrollgremium sitzt, dass die französische Unternehmensführung inzwischen die deutsche Mitbestimmung zu schätzen wisse – nicht zuletzt, weil dies feste, verantwortungsbewusste Ansprechpartner auf Arbeitnehmerseite bedeute.

Wirtschaftsprofessorin Ann-Kristin Achleitner, die für die Anteilseignerseite in den Aufsichtsräten von Metro und Linde sitzt, sah in der Mitbestimmung Möglichkeiten „neuer Allianzen“ und forderte alle Aufsichtsräte auf, dass „wir stärker für die nachhaltige Unternehmensentwicklung und nicht für den kurzfristigen Shareholder-Value kämpfen“. Bockelt wie auch IG-Metall-Justiziarin Sabine Maaßen, Aufsichtsrätin bei ThyssenKrupp, mahnten, dass Personal- und Unternehmensstrategie nicht getrennt werden dürfen. „Daher sollte der Arbeitsdirektor nicht gegen die Arbeitnehmerseite besetzt werden dürfen“, sagte Maaßen. Das unterstrich auch Sabine Groner-Weber, die als Arbeitsdirektorin der Leipziger Verkehrsbetriebe Einblicke gab in die „anspruchsvolle Kommunikationsaufgabe, Beschäftigte für die Unternehmensziele zu motivieren“.

Den Abschluss bildete die Vorstellung einer von der Stiftung finanzierten Befragung zu Einstellungen von Arbeitnehmern zur Mitbestimmung. Das Ergebnis fiel selbst für die Wissenschaftler um Werner Nienhäuser von der Universität Duisburg-Essen viel positiver aus, als erwartet: Mehr als 90 Prozent der Befragten stehen danach der Mitbestimmung positiv gegenüber, rund 64 Prozent fordern für die Unternehmensführung einen Gleichklang von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen (siehe Interview Seite 40).

Solche Zahlen ermutigen – auch für die Aufsichtsrätekonferenz 2016. Dann gibt es 40 Jahre Mitbestimmung zu feiern. ■

Von GUNTRAM DOELFS und MARGARETE HASEL

MEHR INFORMATIONEN



Dokumentation der Vorträge der Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte unter: www.boeckler.de/veranstaltungen_50837.htm

Beruf statt Job

TAGUNG Gegen die Philosophie der „Employability“ setzen die Gewerkschaften bei der Berufsbildung auf ein neues Konzept der Beruflichkeit.

Neue Formen wissensbasierter Arbeit breiten sich aus. Der Anteil von Hochschulabsolventen wächst. Die Bildungspolitik propagiert das duale System als Erfolgsmodell, setzt aber zugleich auf erweiterte Möglichkeiten des Hochschulzugangs. Was bedeutet das für die Praxis der Mitbestimmung und für die Bildungspolitik? Auf einer Tagung in Frankfurt mit dem Titel „Perspektiven von Beruflichkeit“, die die Hans-Böckler-Stiftung zusammen mit den beiden Gewerkschaften IG Metall und ver.di organisierte, sollten Antworten gefunden werden.

In den Mittelpunkt rückten die Gewerkschaften das Konzept einer „erweiterten modernen Beruflichkeit“, das als Gegenkonzept zur bloßen Jobeignung oder Beschäftigungsfähigkeit, englisch „Employability“, verstanden werden will. „Für die Gewerkschaften ist das Prinzip der Beruflichkeit im Sinne einer umfassenden beruflichen Bildung unabdingbar für gute Arbeit und ein gutes Leben“, stellte Mechthild Bayer, Expertin für Weiterbildungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand in ihrer Einführung fest.

Das Konzept der Employability, so Gewerkschafterin Bayer, folge dagegen nur einer betriebswirtschaftlichen Zweckrationalität, die

auf unmittelbare Einsetzbarkeit am Arbeitsplatz abziele und damit Beschäftigung und Qualifikation in Fertigkeitsmodule zersplittere. Der dadurch drohenden Entwertung beruflicher Qualifikationen wollen die beiden Gewerkschaften mit ihrem Reformkonzept auf allen Ebenen der Mitbestimmung und auch in der Tarifpolitik entgegensteuern.

Wie Hans-Jürgen Urban, im Vorstand der IG Metall für Bildung zuständig, erläuterte, greift das Reformkonzept die Akademisierungsdebatte insofern auf, als es die berufliche Bildung stärker mit der Hochschulbildung verknüpfen will. Er warb für die Kombination beider Bildungssysteme. „Es geht uns um die Stärkung von Beruflichkeit in der akademischen Ausbildung“, so Urban, der die Gewerkschaften im Akkreditierungsrat für neue Studiengänge vertritt.

Die Frage, ob die Idee vom Studium als akademischer Berufsausbildung in den auf Autonomie bedachten Hochschulen Wurzeln schlagen kann, stieß auf Skepsis. „Die Hochschulen sind kein Ort wissenschaftlicher Berufsbildung, sondern im Selbstverständnis der dort Arbeitenden“, wie Peter Faulstich, Professor für Erwachsenenbildung an der Universität Hamburg, das Humboldt'sche Ideal bemühend formulierte, „Stätten der Forschung in Freiheit und Ein samkeit.“

Rita Meyer, Professorin für Berufspädagogik an der Leibniz-Universität Hannover, sieht die Gewerkschaften mit ihrer Zuständigkeit für die Organisation von Arbeit und Beruf allerdings auch dann in der Pflicht, „wenn Qualifikation an Hochschulen stattfindet“: Die in der Bologna-Reform geforderte stärkere berufliche Ausrichtung der Hochschulen stehe aber, wie sie sagte, bisher nur auf dem Papier.

An der Frage, ob eine Nähe der Berufsbildung zur Hochschulbildung ein Risiko für die Anerkennung der Ausbildung darstellt und die betriebliche Ausbildungsbereitschaft gefährdet, scheiden sich die Geister. Angela Kennecke sieht aus ihrer Erfahrung als Betriebsräatin bei Airbus Bremen kein Risiko. Hans-Jürgen Urban spricht dagegen von einem „Kulturmampf“. Und Peter Faulstich möchte den Akzent der gewerkschaftlichen Reformanstrengungen lieber auf die Weiterentwicklung der Beruflichkeit im dualen System setzen. ■

Von **RENATE HEBAUF**, Frankfurt am Main

Fotos: Frank Rumpenhorst



EXPERTINNEN BAYER (O.L.), MEYER, PODIUM MIT IG-METALL-VORSTAND URBAN (L.): Berufs- und Hochschulbildung verknüpfen

MEHR INFORMATIONEN



Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di: **BERFUSBILDUNGSPERSPEKTIVEN 2014**. Leitlinien für eine gemeinsame duale, schulische und hochschulische Berufsbildung. 2014; Download unter: <https://bildungspolitik.verdi.de> oder Bestellung unter: sabine.nandha@verdi.de



Fotos: Dirk Hoppe

WISSENSCHAFTLER MATIASKE (L.) UND LAMPEL (R.), SIEMENS-BELEGSCHAFTSAKTIONÄRE NIEMANN UND GRUBE (M.): Mitarbeiterkapitalbeteiligung hierzulande erstaunlich wenig verbreitet

Verschenktes Potenzial

TAGUNG Mitarbeiterkapitalbeteiligungen helfen Firmen, nachhaltig zu wirtschaften. Politik, Medien und Arbeitgeber lassen sie trotzdem links liegen, zeigte eine Hans-Böckler-Tagung in Duisburg.

Heinrich Beyer brach eine Lanze für die Gewerkschaften: Sie seien die Einzigsten, die in der jüngeren Vergangenheit wachsendes Interesse am Thema Mitarbeiterkapitalbildung zeigten. Mittelstandsvereinigung und Arbeitgeberverbände lehnten dieses Instrument größtenteils ab. Politik und Medien ignorierten es hartnäckig, sagte der Geschäftsführer des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung (AGP).

Die Gewerkschaften als Zugpferd für Mitarbeiterbeteiligungen? Das klang häufiger durch bei der zweitägigen Fachtagung „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ der Hans-Böckler-Stiftung Ende Januar in Duisburg. Doch vom Durchbruch etwa als Unternehmensnachfolgemodell ist das Instrument noch weit entfernt.

Der aktuelle Stand der Forschung: Nur sieben Prozent der Unternehmen in Deutschland mit mehr als 150 Mitarbeitern bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, sich finanziell am Unternehmen zu beteiligen – fast ausschließlich Großunternehmen, hat Wenzel Matiaske von der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg aktuell durch Befragungen herausgefunden. Nur weitere 1,5 Prozent denken darüber nach, obwohl mitarbeiterbeteiligte Firmen solide wirtschafteten. Inklusive Kleinunternehmen dürfte der Anteil von Firmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei nur etwa zwei Prozent liegen.

Mit den Zahlen bleibt Deutschland weit hinter den meisten Ländern zurück. Das ist ärgerlich, denn mitarbeiterfinanzierte Unternehmen können durchaus wirtschaftliche Vorteile haben. Joseph Lampel von der Manchester Business School vertritt diese These. Er hat mitarbeiterfinanzierte und inhaberfinanzierte Firmen – nach britischem Recht freilich – durch verschiedene Konjunkturzyklen begleitet. Das Ergebnis: In Wachstumsphasen entwickeln sich beide

Unternehmensformen ähnlich. Doch in der Krise erweisen sich die mitarbeiterfinanzierten Firmen als widerstandsfähiger. Sie sind profitabler, ihr Umsatz schwankt weniger. Ein Grund: weniger Entlassungen und eine höhere Motivation von Mitarbeitern. In Großbritannien seien sie deshalb sehr anerkannt, sagte Lampel.

In Deutschland führen sie hingegen ein Schattendasein. Warum? Es gibt hierzulande keinen standardisierten Prozess und kaum Expertise für die Einführung von Beteiligungen. „Steuerberater haben oft keine Ahnung, auch die Förderbanken kennen sich nicht aus“, stellten gleich mehrere Teilnehmer fest. Zudem fehle vielen Arbeitnehmern noch immer die Bereitschaft, ins unternehmerische Risiko einzusteigen – wenngleich sich dies allmählich ändere. Ein weiterer Grund: Die Beiträge sind steuerlich kaum geltend zu machen.

Auch international lauern Fallstricke: Konzerne streben eine einheitliche Beteiligungslösung für alle Standorte an, was die verschiedenen Rechtslagen in den jeweiligen Staaten verhindere. Insellösungen einzelner Länder sind aber nicht gewünscht.. Die europäische Politik als Motor für mehr Mitarbeiterbeteiligungen indes stottert. Sie hat ihr Vorhaben nie umgesetzt, eine Beratungsstelle für die Interessenten von Mitarbeiterbeteiligungen einzurichten, berichtete Alexander Graf von Schwerin, der in der Arbeitnehmergruppe des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses den DGB vertritt.

Die Meinung vieler Redner und Diskutanten: Ohne die politische Initiative der Parteien und Sozialpartner wird das Thema Mitarbeiterbeteiligung in der öffentlichen Diskussion keinen neuen Schub erhalten. Es mangelt in Deutschland zwar nicht an vorzeigbaren Beispielen, aber es fehlt eine breit gefächerte Informationskampagne (siehe auch Beitrag von Marion Weckes Seite 50). ■

Von **ANDREAS SCHULTE**, Journalist in Köln

MEHR INFORMATIONEN



Dokumentation der Vorträge der Tagung zum Download unter
www.boeckler.de/28733_51830.htm

TIPPS & TERMINE

EUROPÄISCHES GESELLSCHAFTSRECHT

Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerbank aus europäischen Ländern lädt die Hans-Böckler-Stiftung ein, sich über das europäische Gesellschaftsrecht zu informieren, insbesondere über die Bedeutung der aktuellen Reformen.

FACHTAGUNG

**VOM 24. BIS 25. MÄRZ
IN BRÜSSEL**

Hans-Böckler-Stiftung
Sebastian Sick
Telefon: 02 11/77 78-257
sebastian-sick@boeckler.de

RHEIN-MAIN-RUNDE

Das Diskussionsforum stellt die Arbeitswelt von morgen in den Mittelpunkt und fragt, wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt und die Arbeitsplatzprofile verändern wird.

VERANSTALTUNG

**AM 25. MÄRZ
IN FRANKFURT AM MAIN**

Rhein-Main-Runde
Renate Hebauf
Telefon: 069/69 0-66 400
rmr@hebauf-ffm.de

ENGERE MITARBEITER STAHL

Die Arbeitsgemeinschaft Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl trifft sich zur jährlichen Vollkonferenz, um sich mit Personalverantwortlichen auszutauschen.

KONFERENZ

**VOM 25. BIS 26. MÄRZ
IN BOCHUM**

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

„EUROPA 2020“

Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall laden ein, mit Vertretern aus Europäischer Kommission, dem Europäischen Parlament und der Wirtschaft über die Wachstumsstrategie der EU und die Re-Industrialisierung Europas zu sprechen.

KONFERENZ

**AM 26. MÄRZ
IN BRÜSSEL**

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

EUROPÄISCHES GESPRÄCH 2015

Wachsende Ungleichheit bei Einkommen, Vermögen, Besteuerung und Bildungszugängen sind Thema des Europäischen Gesprächs, in das der US-Ökonom Paul Krugman einführen wird.

TAGUNG

**VOM 16. BIS 17. APRIL
IN BRÜSSEL**

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

HAFTUNG UND COMPLIANCE

Rechts- und Regelverstöße von Wirtschaftsunternehmen werfen auch die Frage auf, welche Verantwortung und Haftung Aufsichtsräte treffen. Das Seminar informiert über die Minimierung haftungsrechtlicher Risiken.

FACHTAGUNG

**VOM 19. BIS 20. MAI
IN KÖLN**

Hans-Böckler-Stiftung
Sebastian Sick
Telefon: 02 11/77 78-257
sebastian-sick@boeckler.de



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

Werner Fiedler geht in Rente



Er leitete das Promotionsförderungsreferat seit seiner Gründung 1992: Werner Fiedler hat ab 1. Februar die Stiftung hinter sich gelassen.

Am Design seiner offiziellen Verabschiedungsfeier wird noch gestrickt, und auch seinen 65. Geburtstag jetzt im März will er lieber als Gartenfest dann im Sommer feiern. „Ich hab ja Zeit“, sagt Werner Fiedler, und ein Lächeln strahlt aus seinem Gesicht. 1988 hatte Fiedler als „Studienförderungsreferent West“ (und Nachfolger von Reiner Hoffmann) seinen Job in der Stiftung begonnen. In den 26 Jahren, die dann kamen, stellte er ab 1992 entscheidende Weichen für die Promotionsförderung, die heute rund 450 Promovenden bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit begleitet. „Die zentrale Innovation sind für mich die Promotionskollegs“, sagt Fiedler, weil sie die Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Elfenbeinturm hinein in kooperative Forschungszusammenhänge führen – vielfach im Kontext renommierter wissenschaftlicher Institute.

Das sei nicht nur wichtig fürs Studium, sondern auch für die Karriere gewesen. „Denn dass unsere Promotionsstipendiaten in eine verantwortliche Position kommen, das wollte ich“, betont Fiedler mit Nachdruck. Und verweist beispielhaft auf einige, die heute als Professoren nachhaltige Beiträge für die arbeitsorientierte Forschung leisten, wie Ute Klammer, Britta Rehder und Ulrich Brinkmann. Oder die als Chefdramaturg oder Spitzengewerkschafterin in vielen gesellschaftlichen Kontexten den Takt vorgeben.

Um aber Karriere zu machen, bedarf es Schlüsselqualifikationen. Um die zu erwerben hat Fiedler ein begleitendes Coaching-Programm mitentwickelt, bei dem die Promovenden – von Rhetorik über Sprachkenntnisse bis zu einem gelungenen Auftritt – all das lernen, was anderen schon in die Wiege gelegt worden war. Eine Mitgift, von der einige nachgerade schwärmen.

Diese Innovationen waren kein Selbstantrieb, sondern mussten durchgesetzt werden gegen Veto einlegende Stipendiatengruppen und so manche skeptische Gewerkschafter und Vertrauensdozenten. Dass das gelang, ist vor allem Fiedlers ausgeprägter Fähigkeit zu verdanken, die Organisation mitzunehmen. „Du musst mit 50 Prozent deiner Arbeit für Akzeptanz sorgen, sodass du die anderen 50 Prozent realisieren kannst“, lautet sein wichtigster Grundsatz.

Mit ihm geht jetzt wieder einer, der die Stiftung ausgiebig kennt, auch weil er Verantwortung übernommen hat über seinen Bereich hinaus: Als Betriebsrat und Impulsgeber im Redaktionsbeirat des Magazins *Mitbestimmung*. Jetzt, mit 65, freut sich Werner Fiedler auf eine ruhigere Gangart. Wobei er, der über den zweiten Bildungsweg Erziehungswissenschaften studieren konnte, sein zentrales Anliegen weiterführen will: als Coach für Weiterbildung und Personalentwicklung. ■

STUDIENFÖRDERUNG

Stipendiatinnen helfen im Irak

Die Böckler-Stipendiatinnen Gian und Shilan Aldonani nutzten die Weihnachtsferien für eine Hilfsaktion im Nordirak. Gemeinsam mit ihrer Kommilitonin Rezan Sönmez flogen die beiden in Köln lebenden Schwestern in die Stadt Erbil und kauften von Spenden in Höhe von nahezu 12.000 Euro überlebensnotwendige Dinge für Menschen, die sich in die umliegenden Dörfer geflüchtet haben. „Die Lage ist katastrophal“, erzählt die 23-jährige Gian. „Die Menschen leben in Rohbauten, in undichten Häusern, bei nachts fast sibirischen Temperaturen.“ Unterstützt wurden sie von Gians und Shilans Onkel, der vor Ort lebt. Seit ihrer Rückkehr sammeln die Studierenden im Rahmen der von ihnen gegründeten Initiative Hawar (hawar-hilfswerk.com) auch weiterhin, um erneut im Krisengebiet zu helfen, dabei wollen sie rund 750 Schüler mit Schulmaterial versorgen. Auch sie, sagt Gian, die als Zehnjährige mit ihrer Familie nach Deutschland floh, seien unterstützt worden, im hiesigen Bildungssystem anzukommen, zuletzt als Stipendiatinnen der Böckler-Aktion Bildung wie auch vom Kölner Appell gegen Rassismus, der bei den Hausaufgaben und mit Deutschkursen, half. Aus den Reihen des Appells kam auch der Anstoß für die Flüchtlingshilfe. Gian und



Foto: privat

Böckler-Stipendiatin Gian Aldonani mit Flüchtlingskindern im Irak

Shilan Aldonani sind angehende Lehrerinnen, Gian studiert in Köln, Shilan in Siegen. ■

Hawar-Hilfswerk für Flüchtlinge im Irak, Spendenkonto: Kölner Appell gegen Rassismus e.V., Konto: 7042007, BLZ: 37020500, Bank für Sozialwirtschaft

MITBESTIMMUNGSFÖRDERUNG

Sick erringt SAP-Mandat



Sebastian Sick

Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, hat bei den Aufsichtsratswahlen des Softwarekonzerns SAP als gemeinsamer Kandidat der Gewerkschaften IG Metall und ver.di ein Mandat errungen. Den zweiten Platz für Gewerkschaftsvertreter besetzt Christine Regitz vom Verband angestellter Akademiker. Bei den betrieblichen Vertretern gelang dem ver.di-Gewerkschafter Andreas Hahn der Einzug.

Zum ersten Mal sind die Kandidaten direkt und nicht über Delegierte gewählt worden. Auf sechs Mandate bewarben sich 24 Kandidaten. Grund für das neue Wahlverfahren ist die Umwandlung der SAP AG in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) im vergangenen Jahr. Bei den Verhandlungen, die sich über sechs Monate hinzogen, hat Sebastian Sick die Arbeitnehmerseite maßgeblich beraten. Über drei weitere Arbeitnehmermandate wird voraussichtlich der Europäische Betriebsrat bestimmen. ■

VORSTAND

Dierk Hirschel kommt

Der Leiter des Bereichs Wirtschaftspolitik, Europa, Internationales beim ver.di-Bundesvorstand, Dierk Hirschel, 44, ist als Nachfolger von Wolfgang Uellenberg in den Vorstand der Stiftung berufen wurden. Der in Nürnberg geborene gelernnte Tischler studierte später VWL und promovierte in Lüneburg zum Doktor der Politik. Seine empirische Arbeit über Ursachen hoher Arbeitseinkommen sei ein „überaus lesenswertes Buch“, befand 2004 selbst die FAZ. Damals arbeitete Hirschel schon etwa ein Jahr als Chefökonom für den DGB – eine Position, die er bis 2010 innehatte. Im Vorstand will Hirschel sich auch dafür einsetzen, dass mehr gewerkschaftlich engagierte junge Menschen gefördert werden.



Foto: Kay Hirschelmann

Dierk Hirschel

Richtlinien, Verordnungen, Unterrichtungen und Berichte – Sven Vollraths Job bringt jede Menge Lesestoff mit sich. Fast 20 000 Dokumente passieren jährlich die Unterabteilung Europa im Deutschen Bundestag, die er leitet. Gemeinsam mit 64 Mitarbeitern scannt der 44-Jährige alles, was in einem nicht enden wollenden Strom aus Brüssel nach Berlin kommt und für das nationale Parlament wichtig ist oder auch nur sein könnte. Fast jedes Thema, mit dem der Bundestag sich befasse, habe inzwischen einen Bezug zu Europa, sagt Vollrath. „Das geht vom Datenschutz über Vorgaben zur Klimapolitik bis zur Sicherheitspolitik.“ Welche Bedeutung seinem Posten innerhalb des Hohen Hauses zugemessen wird, sieht man Vollrath nicht an. Entspannt und jungenhaft wirkt der studierte Historiker, wenn er in seinem ganz und gar nicht glamourösen Büro am Schiffbauerdamm erzählt, wie seine Abteilung sich darum bemüht, Europapolitik für die 631 Parlamentarier so aufzubereiten, dass sie zwar alle nötigen Informa-

bündeln und das Referat zu einer Unterabteilung aufzuwerten, sei nicht zuletzt deshalb geschehen, weil Vollrath, beharrlich dafür gekämpft habe, erzählen Kollegen aus dem Bundestag.

Nicht bei allen sorgt sein Erfolg für Begeisterung. Dafür sei es zu untypisch, so jung schon so weit im Haus gekommen zu sein, heißt es. Beharrlich an seiner Sache dranzubleiben, das hat Vollrath schon vor seiner Zeit im Europa-Referat gelernt. 1999 kam er als Referent des damaligen Bundestagspräsidenten Wolfgang Thierse in den Bundestag, zuvor hatte er für den „Wahlkampf Ost“ der SPD-Wahlkampfzentrale gearbeitet. Die Vermutung, in der Verwaltung könne es geruhsamer zugehen als in der „Kampa“, weist er allerdings zurück. „In Sachen Arbeitsbelastung und Schnelligkeit nimmt sich das nichts.“

Man merkt Vollrath, der aus dem Harz stammt, die Lust an Politik an; die Freude daran, in einer Materie zu arbeiten, die wirklich wichtig ist. Vielleicht hat er dieses Sichhineinstürzen in die Themen schon vor 25 Jahren gelernt. Für ihn war das Studium an der Berliner Humboldt-Universität viel mehr, als nur in Seminaren und Vorlesungen zu sitzen. Er kam ausgerechnet 1988 an die HU, genau rechtzeitig zum größten Umbruch in der Geschichte seiner Alma Mater. Wie geht man damit um, wenn sich in wenigen Monaten fast alles ändert?

Vollrath ist kein Mensch, der gern Persönliches preisgibt. Aber wenn er sich an die Zeit erinnert, in der in der ostdeutschen Universitätslandschaft kein Stein auf dem anderen blieb, ist ihm noch anzumerken, in welcher Euphorie er sich damals befunden haben muss. Und wie ernüchternd viele Entwicklungen dann für die gewesen sein müssen, die sich so nach Freiheit gesehnt hatten. Er sagt: „Als die Strukturen der bundesdeutschen Demokratie immer mehr Raum griffen, merkten wir, dass wir zwar alles sagen, aber immer weniger konkret bewegen konnten.“

Innerhalb weniger Jahre wurden fast 80 Prozent des Personalas ausgewechselt. Auch Vollrath trägt aus dieser Zeit die Erinnerung an viele Ungerechtigkeiten und Frustrationen in sich. Vielleicht macht das vorsichtig. Eine der positivsten Erinnerungen an diese Zeit des Umbruchs ist für ihn aber der Kontakt zur Hans-Böckler-Stiftung. „Dabei waren wir am Anfang sehr misstrauisch gegenüber uns so unbekannten Institutionen wie politischen Stiftungen. Auch weil wir Angst hatten, vereinnahmt zu werden.“ Doch dann hat er sich erfolgreich um ein Promotionsstipendium beworben. Damit hat er den Beständen der Bundestagsbibliothek einen weiteren Band hinzugefügt. In deren Regalen steht seit 2013 auch Vollraths Dissertation über den Umbau der Humboldt-Universität zwischen 1989 und 1996. Die schrieb er quasi nebenbei zum Job, „eine ziemliche Schinderei“, wie er im Rückblick bekennt. Die Arbeit ist wohl der beste Beweis dafür, dass Sven Vollrath durchzieht, was er sich einmal vorgenommen hat. ■

Der EU-Sensor

PORTRÄT Für den Deutschen Bundestag sichtet Sven Vollrath alles, was aus Brüssel nach Berlin kommt.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

tionen bekommen, aber gleichzeitig nicht mit Material zugeschüttet werden. „Wir versuchen, so schnell wie möglich festzustellen, welche Themen wichtig sein können und geben dann alles an die Fraktionen und Ausschüsse weiter.“ Bei Tausenden Texten sei das „durchaus eine Herausforderung“. Dabei hilft die Datenbank EuDoX, die Vollrath maßgeblich ins Leben gerufen hat – und auf die er sichtlich stolz ist. Die sei inzwischen schon ein ganzes Informationssystem, erzählt er, sogar „das modernste in Europa“. Vollrath stellt seinen Posten als den eines normalen Dienstleisters dar – tatsächlich sehen viele Beobachter in seiner Unterabteilung den Europa-Sensor des Bundestages, auf den die Fraktionen längst nicht mehr verzichten können. Seine Arbeitsbelastung jedenfalls hat Vollrath sich selbst eingebrockt. Denn seit er 2006 in das Europa-Referat kam, kämpft er darum, das Bewusstsein dafür, wie wichtig Europa inzwischen auch für innenpolitische Fragen ist, in der Verwaltung und den Abgeordnetenbüros zu stärken. Dass der Bundestag dann vor zwei Jahren beschloss, alle europapolitischen Kompetenzen zu



**EUROPA-EXPERTE SVEN
VOLLRATH VOR DEM
BUNDESTAG IN BERLIN:**
Das Bewusstsein stärken, wie
wichtig Europa auch für die
Innenpolitik ist.

Der Weg nach Europa

GEWERKSCHAFTSVERBÄNDE Zwei Dissertationen erzählen die Geschichte des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes und seiner Vorgängerorganisation – die eine von den Anfängen bis 1990, die andere bis in die jüngste Gegenwart.

Von **STEFAN RÜB**, Sozialwissenschaftler in Fulda



Yves Clairmont: **VOM EUROPÄISCHEN VERBINDUNGSBÜRO ZUR TRANSNATIONALEN GEWERKSCHAFTSORGANISATION.** Organisation, Strategien und Macht-potentiale des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes bis 1990. Stuttgart, Franz-Steiner-Verlag 2014. 72 Euro



Klaus Henning: **EUROPAISCHE INTEGRATION UND GEWERKSCHAFTEN.** Der EMB zwischen Interessenvertretung und transnationaler Solidarität. Wiesbaden, Springer VS 2013. 48,59 Euro

Das Interesse an einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften ist in den letzten Jahren gestiegen – sowohl bei den politischen Akteuren selbst als auch in der Wissenschaft. Dies gilt auch für die historische Forschung. Ausdruck dieses erhöhten Interesses sind zwei Arbeiten über die Geschichte des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) und des Europäischen Metallausschusses, seiner Vorläuferorganisation. Mittlerweile ist der EMB als eigenständige Organisation selbst Geschichte. Im Sommer 2012 fusionierte er mit dem Europäischen Verband der Chemie-, Energie- und Bergbaubeschäftigten und dem Europäischen Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung, Leder zu einer neuen Organisation: IndustriAll Europe.

Beide Studien zur Geschichte des EMB sind Dissertationen; sie basieren auf einem gemeinsamen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt und arbeiten mit einem weitgehend identischen analytischen Konzept. Die Autoren gehen arbeitsteilig nach Zeitabschnitten vor. Yves Clairmont behandelt die Zeit bis 1990, Klaus Henning die jüngere Geschichte ab Anfang der 1990er Jahre. Die Stärke beider Arbeiten liegt in der umfassenden und detailreichen empirischen Aufarbeitung der Organisationsentwicklung. Die Autoren konnten dazu auf einen umfanglichen Quellenbestand des EMB zurückgreifen, der jüngst durch das Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn erschlossen wurde. Ergänzend dazu wurden Gespräche mit allen fünf Generalsekretären geführt, die seit 1968 im Metallausschuss und im EMB tätig waren.

Nachgezeichnet wird die Entwicklung des EMB hin zu einer Organisation, die 75 Mitgliedsorganisationen in 35 Ländern umfasste und damit die Gewerkschaften in der europäischen Metallindustrie umfassend repräsentierte. Gelungen ist dies

durch die Überwindung der richtungsgewerkschaftlichen Konkurrenz, durch die Aufnahme von Techniker-, Ingenieurs- und Angestelltengewerkschaften sowie durch drei große geografische Erweiterungsrunden, in denen die veränderten politischen Konstellationen in Europa nachvollzogen wurden. Klaus Henning betont, dass insbesondere eine umfassende Ausschusssstruktur dazu beigetragen hat, die Interessenabstimmung zu verbessern und die nationalen Gewerkschaften in die europäische Verbandsarbeit einzubinden. Zugleich wurde die Sekretariatsarbeit mit der Zeit ausgeweitet und professionalisiert.

In den Arbeiten werden zudem die Entwicklungen in den wesentlichen Handlungsfeldern sichtbar: die Industriepolitik und das Lobbying gegenüber den europäischen Institutionen; der soziale Dialog und der mühsame Weg, Kommunikations- und Verhandlungsbeziehungen mit europäischen Arbeitgeberverbänden aufzubauen; die Entwicklung einer europäischen tarifpolitischen Transparenz und Koordinierung und schließlich die europäische Unternehmenspolitik mit den Europäischen Betriebsräten als wichtigstem Ansatzpunkt und zentrale Herausforderung.

All dies ist gut lesbar, informativ und detailreich beschrieben. Den Arbeiten hätte es aber gutgetan, einige analytische Pflöcke zu setzen. So bleibt es dem Leser selbst überlassen, qualitative Sprünge und zentrale strategische Weichenstellungen in der Organisationsentwicklung zu identifizieren oder Phasen beschleunigter oder blockierter Organisationsentwicklung auszumachen.

Analytisch bleiben die beiden Arbeiten zudem hinter dem von Hans-Wolfgang Platzer und Torsten Müller in ihrem Handbuch „Die globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände“ von 2009 entwickelten Konzept zurück, das es erlaubt, den Entwicklungsstand der europäischen Gewerk-

DREI FRAGEN AN ...

Foto: privat



... RUDI PALLA, Wiener Filmemacher und Autor, der sein Standardwerk über untergegangene Berufe und „verschwundene Arbeit“ fortlaufend aktualisiert

VIELE UNGESUNDE, HARTE BERUFE SIND AUSGESTORBEN. VERSCHWINDEN MIT DEM ERWÜNSCHTEN TECHNISCHEN FORTSCHRITT AUCH „SCHÖNE“ BERUFE WIE PORTEFEUILLEMACHER, SCHRIFTSETZER ODER LANDKARTENMALER? Es gibt immer noch viele körperlich anstrengende Berufe, denken Sie an Bergarbeiter, die Gerber in Afrika oder die Textilarbeiterinnen in Asien. Die sogenannten „schönen“ Tätigkeiten wurden überflüssig, weil sie aufwendig und zu teuer waren oder durch Maschinen ersetzt wurden.

WAS IST MIT DIESEN BERUFEN VERLOREN GEGANGEN? Vor allem hoch spezialisiertes Wissen, zum Beispiel über Werkstoffe und Werkzeuge, aber auch der Stolz und die Anerkennung über geleistete Arbeit. Der Schriftsteller Gesualdo Bufalino verglich die alten Werkstätten mit „Kulturgerinseln“.

DURCH DAS DIGITALE ZEITALTER SIND VIELE BERUFE DES 20. JAHRHUNDERTS BEDROHT. ABER WÄRE ES EIN SO GROSSE VERLUST, SOLLTE ZUM BEISPIEL DER MONOTONE UND GLEICHZEITIG ANSTRENGENDE BERUF DES U-BAHN-FAHRERS IN 20 JAHREN NICHT MEHR EXISTIEREN? Einige namhafte Ökonomen, etwa Andrew McAfee vom MIT, prophezeien ein neues, zweites Maschinenzeitalter, das Wirtschaft und Arbeitswelt völlig auf den Kopf stellen wird. Die Frage wird sein, wie sich die ferne Hightechwelt auf die Arbeitswelt auswirken wird. Eine Welt ohne Plackerei, in der menschliche Arbeit durch Roboter, Hard- und Software immer weniger wichtig wird? „Routinejobs“ werden wahrscheinlich besonders leicht der Automatisierung zum Opfer fallen. Und Vorteile werden sicher jene haben, die gut ausgebildet sind, deshalb bedarf es dringend einer Änderung des Bildungssystems. Mir jedenfalls graut vor dieser Hightechwelt!

Die Fragen stellte **GUNNAR HINCK**.

schaftsverbände entlang ausdifferenzierter Kriterien in fünf Funktionsprofilen – Informationsdienstleister, Forum, Koordinierungsplattform, Steuerungsverbund und supranationaler Verband – zu klassifizieren. Nach diesen Kriterien wird der EMB als vergleichsweise weit entwickelter Verband gekennzeichnet, der im Begriff sei, in die Rolle eines Steuerungsverbundes seiner nationalen Mitgliedsgewerkschaften hineinzuwachsen.

Im Gegensatz zu dieser Klassifizierung bleibt der in den Arbeiten von Clairmont und Henning analytisch zentrale Begriff der transnationalen Gewerkschaftsorganisation recht unspezifisch. Die Schwäche des von ihnen gewählten analytischen Ansatzes zeigt sich daran, dass sich beide Arbeiten trotz der Bearbeitung unterschiedlicher Entwicklungszeiträume kurioserweise im Ergebnis – der Entwicklung des EMB von einem Interessenverband zu einer transnationalen Gewerkschaftsorganisation – weitgehend entsprechen und durch diesen doppelten Befund den Leser etwas ratlos zurücklassen.

So resümiert Yves Clairmont für den Entwicklungszeitraum bis 1990, durch seine Strategieerweiterung im Sinne einer dezentralen und kampagnenorientierten Arbeitsweise unter den Leitgedanken des gemeinsamen Vorgehens und der Solidarität habe der EMB „jene Mächtigkeit“ erreicht, „die es ermöglicht, ihn eine transnationale Gewerkschaftsorganisation zu nennen“. Ganz ähnlich argumentiert Klaus Henning für den Entwicklungszeitraum ab 1990: „Der EMB hat sich im Großen und Ganzen von einem Interessenverband nationaler Gewerkschaften zu einer handlungs- und verhandlungsfähigen Organisation mit eigenen Mandaten und breiter ausgebauten Ressourcen und Kompetenzen entwickelt.“

Ungeachtet dessen seien die beiden Bücher allen Interessierten, die sich über die Geschichte und Organisationsentwicklung des EMB informieren möchten, empfohlen. Sie bilden zudem eine umfangreiche empirische Grundlage, um die Analyse der Entwicklung der europäischen gewerkschaftlichen Verbandsstrukturen weiter voranzutreiben.



WIR TESTEN ...

www.worldmapper.org

Eine normale Weltkarte sagt nichts über die tatsächliche Verteilung von Ressourcen, Wohlstand und Krisen aus. Forscher der Universitäten Sheffield in Großbritannien und Michigan, USA, haben 2006 das Onlineprojekt „Worldmapper“ gegründet. Nutzer können sich durch knapp 700 sogenannte Kartogramme klicken, die auf der Basis verschiedener Datensätze aufgebaut sind. Beim Thema „Treibhausgasemissionen“ erscheinen Europa und Afrika wie ein überdimensionierter Blumenstrauß: Ein dünner Balken trägt eine große Kugel. In der Kategorie „Krankheiten“ sind die Kontinente genau umgekehrt proportioniert. Die Karten zeigen die verschiedenen Dimensionen von Ungleichheit anschaulicher und unmittelbarer, als dies Zahlenkolonnen tun können.

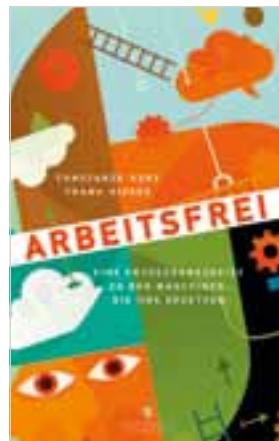
Eine Suchfunktion und verschiedene Register auf der Startseite helfen bei der Orientierung. Man benötigt nur geringe Englischkenntnisse, um sich zurechtzufinden. Zu jeder Karte ist eine PDF-Datei mit zusätzlichen Informationen abrufbar. Der Website ist anzumerken, dass sie vor fast zehn Jahren programmiert wurde, auch ist das Zahlenmaterial nicht mehr auf dem neuesten Stand. Die Aussagen der Karten sind aber bis heute gültig. Die Betreiber haben eine Renovierung von worldmapper.org angekündigt.

Fazit: Eine wichtige Adresse für Gewerkschafter und alle, die mehr über globale Ungleichheiten wissen wollen.

Von GUNNAR HINCK

Geist aus der Maschine

Constanze Kurz/Frank Rieger: **ARBEITSFREI**. Eine Entdeckungsreise zu den Maschinen, die uns ersetzen. München, Riemann Verlag 2013. 288 Seiten, 17,99 Euro



Staunenswerte Einblicke in die Arbeitswelten der Zukunft bieten Constanze Kurz und Frank Rieger, beide aktiv im Chaos Computer Club und berufsbedingt bestens vertraut mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien. Sie nehmen ihre Leser mit auf eine Zeitreise, die sich vom 19. Jahrhundert bis in die Moderne erstreckt. Am Beispiel des Grundnahrungsmittels Brot zeigen sie, wie technische Erfindungen den Prozess der Herstellung verändert

haben. Arbeiteten vor 150 Jahren noch über die Hälfte aller Erwerbstätigen in Deutschland auf Bauerhöfen, in Mühlen und Bäckereien, so sind heute deutlich weniger als fünf Prozent aller Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig.

Den Rückblick auf die Vergangenheit unternehmen Kurz und Rieger vor allem deshalb, um die Perspektive des Ausblicks in die Zukunft zu schärfen: „Derartige Dimensionen von Veränderungen sind es, die uns in sehr vielen Berufszweigen unmittelbar bevorstehen – nur ungleich schneller und radikaler ausfallen werden.“ Die Computerisierung hat nicht bereits ihren Höhepunkt erreicht, sondern sie steht erst am Anfang – das zeigen die Autoren überdeutlich. Und sie zeigen, wie weitreichend die Folgen für die gesellschaftliche Organisation der Arbeit sein werden. Kurz und Rieger entwerfen in ihrem Buch die Vision einer „großen Herausforderung, die gar unser Menschsein infrage stellen könnte: die Automatisierung geistiger Tätigkeit“. Science-Fiction-Autoren beschäftigen sich damit seit Jahrzehnten.

Als beeindruckende Belege für die Automatisierung geistiger Tätigkeiten wird etwa die US-Firma „Narrative Sciences“ vorgestellt, die seit einiger Zeit eine gut erprobte Software anbietet, mit deren Hilfe – quasi automatisch – Zeitungsartikel über Baseball- oder Basketballspiele verfasst werden können. Und im Feld der Robotikforschung wird es schon in naher Zukunft möglich sein, Roboter so anzulernen, wie man heute einen menschlichen Arbeiter anlernt: mit Gesten und Sprache. Ein Microsoft-Sensor für Spielkonsolen, der erkennt, wie sich Menschen im Raum bewegen, hat dieses Forschungsfeld revolutioniert. Fazit: Wer einen fundierten Blick in die Zukunft der Arbeitsgesellschaft wagen will, sollte dieses Buch lesen.

Von DIRK MANTEN, Bildungsreferent in Bielefeld

BUCHTIPPS

Die falsche Idee

Florian Schui: **AUSTERITÄT.** Politik der Sparsamkeit: Die kurze Geschichte eines großen Fehlers. München, Blessing Verlag 2014. 256 Seiten, 19,99 Euro



Das Wort „Austerität“ (altgriechisch: Trockenheit der Zunge) ist zum Kampfbegriff all jener geworden, die gegen Einsparungen oder Konsolidierungen auf der Ausgabenseite des Staates argumentieren. Der Wirtschaftshistoriker Florian Schui zählt selbst zu den Gegnern der Austerität. Sein Buch, das zuerst auf Englisch erschienen ist und jetzt auf Deutsch vorliegt, ist als Geschichte einer falschen Idee angelegt. Sie beruht seiner Meinung nach auf dem Irrtum, dass, was für den Einzelnen ökonomisch und moralisch statthaft sei, sei auch für die Gesellschaft vorteilhaft. Die Geschichte dieser Idee erzählt Schui von der Antike bis zum Club of Rome.

Die Passagen zur Antike erscheinen blass; spannender wird das Buch mit den Denkern des aufkeimenden Kapitalismus und den großen Fragen, die die Ökonomie in der Neuzeit diskutierte: im 18. Jahrhundert die Frage, ob Luxus förderlich für ein Wirtschaftssystem sei oder schädlich, im 19. die Frage, ob Kapital vor allem durch Sparen oder vor allem durch Raub entstehe, im 20. die Fragen, wie viel Konsum unser Planet vertragen könne oder wie viel Staat der Wirtschaft guttue. Ausführlich wird das Denken von John Maynard Keynes referiert. Wer wissen will, welche Rolle Keynes den Zinsen zuweist (eine Prämie für den Verzicht auf Liquidität, nicht für den Verzicht auf Konsum) und warum Zinsen kein Preis sind, der Sparen und Investieren ins Gleichgewicht bringen kann, findet bei Schui verständliche Erklärungen. Die Debatten der vergangenen 300 Jahre nachzuerleben ist ein intellektuelles Vergnügen. Es wird dadurch etwas gemildert, dass Schui sich auch bei Fragen, auf die es vielleicht keine endgültige Antwort geben kann, meist festlegt.

Gegen die Trockenheit der Zunge hilft nur Wasser – kein Appell, weniger zu trinken. Während Schui sich auf diese zentrale Metapher stützt und die Austerität als grausam und ökonomisch falsch geißelt, verfällt er in einen Wachstumsfetischismus, der verspricht, potenziell grenzenlose Bedürfnisse befriedigen zu können, und auch ökologische Bedenken wegwischt. Die Debatte darüber, welche Politik- und Wirtschaftsmodelle in Europa wirklich gescheitert sind, wird zwischen diesen Extremen weitergehen. Sie kennt, wie die Geschichte selbst, kein natürliches Ende. ■

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



Gender Die Studie zeigt, dass sich die Strukturen der Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland deutlich unterscheiden.

DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STRUKTURIERUNG DES NIEDRIGLOHNESEKTORS. Eine vergleichende Perspektive auf Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland. Von Roman George. Münster, Westfälisches Dampfboot 2015. 278 Seiten, 27,90 Euro



Wissensmanagement Der erste Band der Studie „Wissenstransfer von ausscheidenden Interessenvertretungsmitgliedern“ untersucht empirisch die Weitergabe von Wissen im Betriebsratsgremium und richtet sich vor allem an Wissenschaftler.

EINFLUSSGRÖSSEN AUF DEN WISSENSTRANSFER IN DER BETRIEBLICHEN INTERESSENVERTRETUNG. Von Alfredo Virgillito u.a. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 290, Bestellnummer 13290. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2015. 141 Seiten, 25 Euro



Wissensmanagement Der zweite Band der Studie zum „Wissenstransfer von ausscheidenden Interessenvertretungsmitgliedern“ entwickelt einen Werkzeugkasten für den Wissensaustausch zwischen Betriebs- und Personalräten und richtet sich an Praktiker.

WERKZEUGKASTEN WISSENSTRANSFER. Entwicklung einer praktischen Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte. Von Alfredo Virgillito u.a. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 291, Bestellnummer 13291. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2015. 138 Seiten, 25 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.

UNERLEDIGTE ARBEITEN VERFOLGEN DICH NOCH IM SCHLAF



Foto: Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin

RÄTSELFRAGEN

- Im Jahr 1949 war Erwin von Kuk neben dem Journalisten Fredrik de Haas Herausgeber einer Wochenzeitung, die sich für den Interzonenhandel einsetzte. Wie hieß diese Zeitung?
- Der Plakatentwurf lehnt sich an Darstellungen aus dem 19. Jahrhundert an. Wie heißt der Künstler, der im Jahr 1810 einen ähnlichen Stich mit dem Titel „Cauchemar“ (Albtraum) schuf?
- Heutzutage kümmert sich die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin um eine moderne Aufklärung am Arbeitsplatz. Wie wird ihr Name abgekürzt?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 16. April 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: 02 11/77 78-225

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 1+2/2015

Ismet Inönü – Schweiz – 2005
Den 1. Preis hat Jürgen von Stürmer aus Versmold gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Philine A. Grunewald aus Berlin, Henry Preußer aus Jena und Senem Sarcan aus Duisburg.

Ein böser Traum stört auf diesem Plakat den Schlaf des jungen Angestellten. Ein Dämon lässt sich auf seinem Bett nieder, als der Wecker die Mitternachtsstunde anzeigt. Die Personifizierung des schlechten Gewissens ist sehr anschaulich geraten. Eine Hand des graugrünen Wesens weist auf den Schlafenden, die andere auf einen Stapel unerledigter Papiere. Der Blick ist stechend, der Mund zur vorwurfsvollen Anklage geöffnet.

Das eindringliche Aufklärungsplakat aus den 50er Jahren gehört zu einer ganzen Serie, die die Industria GmbH vertreibt. Ihr Gründer ist der 1905 in Lodz geborene Industriellensohn und Verleger Erwin von Kuk, ihre Kunden sind Unternehmer, die damit das Betriebsklima in ihrem Sinne beeinflussen wollen. Dass ein Problem wie die Schlaflosigkeit durch Überlastung thematisiert wird, scheint fortschrittlich. Doch der Rat klingt simpel: „Schiebe nichts auf morgen, tu es gleich.“ Von modernen Tech-

niken des Zeitmanagements ist diese Aufklärung noch ein ganzes Stück entfernt. Die wenigstens Plakatmotive dienen dem Arbeitsschutz; es dominiert ein moralisierender, zuweilen einschüchternder Ton: „Kritik hilft Dir! Lehne sie nicht ab!“, „Enthusiasmus: Ein Magnet, der Aufträge anzieht!“ oder, schon drohender: „Schlechte Manieren erwecken Widerstand, gefährden den Auftrag und Deine Existenz!“ Die Stile der einzelnen Plakate wirken uneinheitlich. Offenbar sind mehrere Zeichner für die Firma Industria tätig. Ihre Plakatentwürfe erinnern oft noch an die 1920er und 1930er Jahre, in denen für die Werbung und Massenaufklärung ein realistischer, drastischer Plakatstil entwickelt worden ist. Im Design und in der Alltagskultur der Deutschen gibt es vor und nach 1945 mehr Kontinuitäten, als viele wahrhaben wollen – das gilt auch für die Ansprache im Betrieb. Der Weg zu einem modernen Miteinander der Betriebsparteien gestaltet sich in den Jahren des Wiederaufbaus zuweilen noch etwas holprig. Gut gemeinte Ratschläge nehmen da gelegentlich noch den Charakter einer psychologischen Kriegsführung an.

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

IMPRESSIONUM

TITELTHEMA 4+5/2015

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

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

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Margarete Hasel

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Girndt/Meiners

REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Jens Becker, 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, Jörg Volz

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

TITELFOTO:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim

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: abodienst@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

**Mitbestimmungspolitik****Im Trend:
Beteiligung**

Die Gewerkschaften schwimmen seit geraumer Zeit mit auf der Beteiligungswelle, die durch die sozialen Netzwerke enorm befördert wird. Dabei haben sie durch ihre Betriebsnähe durchaus einen Vorsprung. Sie wissen: Interessen vertreten und die Menschen beteiligen – beides gehört zusammen, um Einfluss zu gewinnen und Interessen durchzusetzen.

Umso wichtiger, diesen Vorsprung zu nutzen. Denn Beteiligung ist ein Instrument, um das Wissen der Belegschaft zu aktivieren. Beteiligung der Beschäftigten bringt bei vielen Projekten bessere Ergebnisse und schafft Akzeptanz. Und schafft Zukunft, etwa wenn die Akteure der Mitbestimmung sich für die sozial-ökologische Unternehmensentwicklung starkmachen wie das Innovationsprojekt AРИERA. Und ohne Beteiligung wird es keine neuen Betriebsräte geben und werden keine neuen Mitglieder gewonnen.

Die Mitmach-Gewerkschaft hat viele Facetten – vom Ehrenamtlichen-Engagement über die Nachwuchsarbeit bis hin zum Organizing. Dabei geht es derzeit auch in den klassischen Tarifrunden um ein Mehr an Beteiligung – die noch engere Verzahnung von Mitglieder-, Tarif- und Betriebspolitik.

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.



Hamburg, Bartelsstraße 65 „Vor zwei Jahren hatten meine Freundin und ich die Idee, Kleider wie in einer Bibliothek zu verleihen. Dieses ewige Neukaufen ging uns auf die Nerven. Lust auf etwas Neues zu haben, ist das eine, aber das muss nicht zwangsläufig dazu führen, immer mehr zu shoppen. Ich trage selbst oft Vintage-Klamotten. Bei uns kann man sich etwas leihen – für die Cocktailparty, die Vernissage, das Rendezvous, aber auch für das Büro. Das Geld für den Aufbau des Onlineportals haben wir über ein Video per Crowdfunding eingesammelt.“

POLA FENDEL, 26, Jungunternehmerin, hat Freie Kunst studiert und gemeinsam mit ihrer Freundin Thekla Wilkening einen Verleih für ausgefallene Klamotten gegründet.

Textdokumentation und Foto:
KNUT HENKEL

Seit wir online sind, geht die Nachfrage durch die Decke. Wir kommen kaum mit dem Packen und Versenden der Pakete hinterher. Die Bestellungen kommen aus ganz Deutschland, und ich lerne viele neue Orte kennen, von denen ich noch nie gehört habe. Mein neuer Lieblingsort heißt Fischingen in Baden-Württemberg, denn da haben wir eine neue Kundin. Der Ortsname klingt so lustig, dass ich wissen wollte, wo das liegt und wie viele Menschen da wohnen. Ich habe unserer Kundin in dieser Woche vier Kleidungsstücke geschickt. Die hatte sie aus unserem Onlineangebot ausgesucht.

Derzeit haben wir etwa 1100 erfasste Kleidungsstücke, wir brauchen aber mehr, um die Nachfrage zu decken. Also werden wir auf Flohmärkten fahnden, bei den Designern, mit denen wir zusammenarbeiten, aber auch im Freundeskreis und bei den kommerziellen Altkleidersammlungen. Mehr als 400 Tonnen gebrauchte Kleidung werden in Deutschland jeden Tag weggegeben. Damit es für uns geeignet ist, muss es ausgefallen sein. Es kommt auf die richtige Mischung zwischen Klassikern, ungewöhnlichen Designstücken und der Bluse oder dem Rock von der Tante oder Oma an. Bisher haben wir das ganz gut hingekriegt.“ ■

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 12. 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.

MIT 03 15 053

Absender: Frau Herr

Name / Vorname:

Firma / Funktion:

Telefon:

E-Mail:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Datum / Unterschrift:



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



**Betriebsräte und Gewerkschafter,
auf zur Sommerakademie 2015!**

Fünf Tage Dialog zwischen den Ländern
des Nordens und des Südens.
Über Globalisierung, Institutionen der
Weltwirtschaft und die Zusammenarbeit
von Aktiven aus Betrieben und NGOs.

Vom 18. bis 22. Mai in Hofgeismar.

Noch Fragen?

www.uni-kassel.de/go/sommerakademie
Harald Kröck, hkroeck@gmx.de
Anmeldeschluss: 1. April 2015