

Mitbestimmung

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

GUSTAV A. HORN · Wie das IMK in die erste Reihe gerückt ist

IRENE SCHULZ · Wie die IG Metall um Mitglieder kämpft

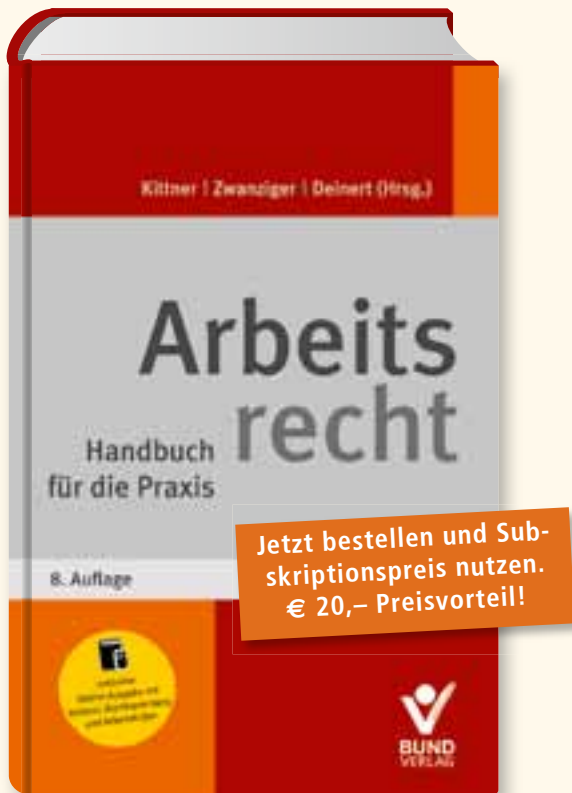
THOMAS KLEBE · Wie selbstbewusste Bürger arbeiten wollen



Werkverträge

Die knallharte Outsourcing-Strategie

Die Arbeitnehmerposition erfolgreich vertreten



Michael Kittner / Bertram Zwanziger
Olaf Deinert (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Das Handbuch für die Praxis inklusive
Online-Ausgabe mit Volltext, Rechtsprechung
und Arbeitshilfen

8., aktualisierte und überarbeitete Auflage

2015. 3.024 Seiten, gebunden

Subskriptionspreis bis 30. September 2015:

€ 148,- | Danach: € 168,-

ISBN 978-3-7663-6418-0

Das Standardwerk stellt das materielle und prozessuale Arbeitsrecht umfassend und systematisch dar. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition im Blick, unter Einbeziehen des Sozialrechts und des Lohnsteuerrechts. Das Werk orientiert sich an den Fragen, die sich in der Beratungspraxis zum Arbeitsrecht stellen. Ein wertvolles Arbeitsmittel, um sich schnell und fundiert in die jeweilige Rechtsthematik einzuarbeiten.

Online inklusive

Mit dem Buch erhalten Sie den Online-Zugriff auf alle Inhalte. Mit komfortablen Suchfunktionen und Verlinkungen im Text auf:

- Gesetzestexte
- Rechtsprechung
- Musterverträge
- Formulare
- Schriftsätze

Die Vorteile auf einen Blick

- Namhafte Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft, Gerichtsbarkeit und Praxis
- Argumentationswege und Anleitungen für die Durchsetzung der Rechte und Ansprüche von Beschäftigten
- Vollständige und detaillierte Darstellung des Arbeitsrechts mit Bezügen zum Sozialversicherungs- und zum Lohnsteuerrecht

Die Herausgeber:

- **Dr. Michael Kittner**, Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel, langjähriger Justiziar der IG Metall
- **Dr. Bertram Zwanziger**, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt
- **Dr. Olaf Deinert**, Professor für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen, ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht

Das Autorenteam:

- **Helga Appel**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Notarin, Bremen
- **Dr. Michael Bachner**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main
- **Frank Bantle**, Richter am Arbeitsgericht Heilbronn
- **Dr. Martin Becker**, Richter am Arbeitsgericht Frankfurt am Main
- **Dr. Johannes Heuschmid**, stellvertretender Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts (HSI) für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main
- **Thomas Lakies**, Richter am Arbeitsgericht Berlin
- **Sonja Litzig**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen
- **Dr. Udo Mayer**, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg
- **Felix Stumpf**, Assessor jur., Justiziar der IG Metall, Frankfurt am Main
- **Brigitta Winkelmann**, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, Ingolstadt



Zu beziehen über den gut sortierten Fachbuchhandel oder direkt beim Verlag unter: kontakt@bund-verlag.de



Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20

Internet:
www.bund-verlag.de

„Um für Werkvertragsnehmer etwas tun zu können, muss die Mitbestimmung ...

... des Betriebsrats auf alle Beschäftigten im Betrieb ausgedehnt werden“, fordert Jörn Burmeister, Betriebsrat der Bertelsmann-Tiefdruckerei Prinovis in Ahrensburg (Seite 10). Werkvertragsnehmer auf dem Betriebsgelände gehören formal nicht zur Belegschaft, so dass die Beteiligung des Betriebsrates bislang ausgeschlossen ist. Dies muss gesetzlich geändert werden. Und es müssen klare Kriterien her, „um reguläre von missbräuchlichen Werkverträgen abzugrenzen“, wie auch DGB-Bundesvorstand Annelie Buntenbach fordert (Seite 15).

Dass es Alternativen zur immer weitergehenden Fremdvergabe einzelner Produktionsschritte gibt, zeigen die Beispiele der Adam Opel AG in Rüsselsheim und der Flensburger Schiffbau-Gesellschaft (Seite 28). Vor der Vergabe von Werkverträgen wird der Betriebsrat einbezogen und gemeinsam festgestellt, ob die Fremdvergabe sinnvoll ist. Erfolge wurden erzielt, weil es sich um gewerkschaftlich hoch organisierte Betriebe handelt, eine Voraussetzung, die leider nicht überall erfüllt ist.

Vor der Vergabe von Werkverträgen wird der Betriebsrat einbezogen und gemeinsam festgestellt, ob die Fremdvergabe sinnvoll ist. Erfolge wurden erzielt, weil es sich um gewerkschaftlich hoch organisierte Betriebe handelt, eine Voraussetzung, die leider nicht überall erfüllt ist.

Um die vielfach undurchsichtige Subunternehmerpyramide für illegale Beschäftigung in den Griff zu bekommen, wäre die gesetzliche Fixierung einer Generalunternehmerhaftung ein entschei-

dender Fortschritt, so Frank Buckenhofer von der Gewerkschaft der Polizei, der die Schwierigkeiten bei der Bekämpfung illegaler Werkverträge beklagt (Seite 22).

Die schon im Arbeitnehmer-Entsendegesetz fixierte Generalunternehmerhaftung war die Rettung für osteuropäische Wanderarbeiter, die mit Hilfe der DGB-Beratungsstellen „Faire Mobilität“ zumindest einen Teil des ausstehenden Lohnes erhalten konnten. Der Subunternehmer war verschwunden, Job, Lohn und Unterkunft waren verloren, der Generalunternehmer musste in die Bresche springen (Seite 24).

So essenziell die Abwehrkämpfe der Betriebsräte sind, die Mitbestimmung muss sich weiterentwickeln, wie Thomas Klebe vom Hugo Sinzheimer Institut darlegt. Arbeitnehmer wollen wie selbstbestimmte Bürger arbeiten; sie wollen sich stärker einbringen, wenn es um ihre Interessen geht, ohne auf die Vertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft zu verzichten. Dafür macht Klebe konkrete Vorschläge (Seite 42).

Eine schöne Sommerzeit und erkenntnisreiche Lektüre wünscht



WOLFGANG JÄGER

wolfgang-jaeger@boeckler.de





TITEL WERKVERTRÄGE

10 Warum wir ein Gesetz brauchen

Essenzielle Regulierungspunkte, um den Missbrauch von Werkverträgen zu stoppen – aus Sicht des DGB und von Betriebsräten. Von Jörn Boewe und Gunnar Hinck

15 „Unsere Vorstellungen gehen weiter“

Fragen an DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach

16 Werkverträge – Daten und Fakten

Von Kay Meiners und Michael Schlese

18 Eine neue Wertschöpfungskette?

Ergebnisse einer Böckler-Studie über Onsite-Werkverträge. Von Markus Hertwig, Johannes Kirsch und Carsten Wirth

22 „Die kriminelle Energie nimmt zu“

Zollfahnder Frank Buckenhofer im Interview über die Erwartungen der GdP an ein Gesetz

24 Berichte aus der Schattenwelt

Wie die Ausbeutung von osteuropäischen Billigarbeitern auf Baustellen funktioniert. Von Carmen Molitor

28 Es geht auch anders

Wie „Make or buy“-Entscheidungen bei Opel und bei der Flensburger Schiffbau-Gesellschaft geregelt sind. Von Jörn Boewe

ARBEIT

30 „Als IG Metall stärker werden“

Interview mit Vorstandsmitglied Irene Schulz über den schwierigen Kampf um Mitglieder in der Zuliefererszene

34 Beschluss mit Fallstricken

Gerichtsentcheid zum Aufsichtsrat der Deutschen Börse AG. Von Joachim F. Tornau

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

64 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

65 VORSCHAU, IMPRESSUM

66 MEIN ARBEITSPLATZ

Fotinos Pagiavlas, Verkehrspolizist



Foto: Anna Weise

38



46



58

POLITIK

38 „Wir sind in die erste Reihe vorgerückt“

IMK-Chef Gustav A. Horn über Ambition und Profil seines Instituts

42 Wie selbstbestimmte Bürger arbeiten wollen

Plädoyer für eine Demokratisierung des Betriebs. Von Thomas Klebe

WISSEN

46 Brücke zwischen Hörsaal und Fabrikhalle

Zum 40. Jubiläum der Kooperation IG Metall und Ruhr-Universität Bochum. Von Martin Kaluza

48 Pflichtfach Europa

Eine Böckler-Studie untersucht, was Arbeitnehmer über Europa denken. Von Michaela Namuth

AUS DER STIFTUNG

50 Zur Sache

Melanie Frerichs über Kulturwandel durch Social Media im Betrieb

52 Böckler-Tagungen

IG-BCE-Arbeitsdirektorentagung Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen

55 Tipps & Termine

56 Böckler-Nachrichten

58 Die Vielseitige

Altstipendiatin Ursula Benzing war Krankenschwester und ist heute Operndirektorin am Kasseler Staatstheater. Von Joachim F. Tornau

WANDERARBEITER

De facto rechtlos

Weder Geld für ein Hotel noch für die Rückfahrt nach Rumänien: Petrică Suhaniea und Ionut Poamá-Neagră standen buchstäblich auf der Straße, nachdem der Geschäftsführer der Baufirma mit ihrem Lohn getürmt war. Weitergeholfen haben die Beraterinnen der „Fairen Mobilität“. **Seite 24**



Foto: Karsten Schöne

MEDIEN

60 Buch & mehr

62 Website-Check



Foto: Suvra Kanti Das/ZUMA Wire

Konsequenzen aus der Tragödie

Selbst zwei Jahre nach der Katastrophe kann diese Frau ihr Unglück nicht fassen. Beim Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza – ein Desaster mit 1100 Toten – verlor sie ihre Tochter. Die Belegschaft musste arbeiten, obwohl am Vortag in dem Gebäude Risse entdeckt wurden. Und wenige Monate zuvor hatte der TÜV-Rheinland dort eine Produktionsstätte überprüft und nach dem Unglück auf den begrenzten Um-

fang des Prüfauftrages hingewiesen. Jetzt fordert die „Kampagne für Saubere Kleidung“, Prüfberichte für Sicherheitszertifizierungen offenzulegen. Kaum jemand weiß, wofür die Fabriken Zertifikate erhalten. Kampagnenmitglied ver.di unterstützt den Vorstoß: „Auch Beschäftigte und ihre Arbeitnehmervertretungen müssen an Zertifizierungen beteiligt werden“, sagt Uwe Wötzel vom ver.di-Bundesvorstand ■

AUFSICHTSRÄTE

Unternehmen im Rückstand bei der Frauenquote

Der DGB sieht erheblichen Korrekturbedarf beim Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten. Im derzeitigen Zustand drohe die Verpflichtung zum „zahnlosen Tiger“ zu verkommen, bemängelt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Wir brauchen klare Fristen und wirkungsvolle Sanktionen“, so die Reaktion auf eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung. Deren Bilanz hatte ergeben, dass bisher nur gut ein Fünftel der 105 betroffenen Firmen den verlangten 30-Prozent-Anteil an Frauen in Aufsichtsräten er-

füllt. Die feste Geschlechterquote für Aufsichtsräte gilt ab dem 1. Januar 2016. Doch ein halbes Jahr davor haben die Unternehmen mehrheitlich großen Nachholbedarf, insbesondere aufseiten der Anteilseigner. Arbeitnehmer und Anteilseigner im Aufsichtsrat können nach dem Gesetz darauf bestehen, dass jede der beiden Bänke die 30-Prozent-Marke erreichen muss. Strafen oder Sanktionen sieht das Gesetz nicht vor. ■

Mehr Infos: www.boeckler.de/14_60464.htm

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

SUP-RICHTLINIE

DGB fordert Veto der EU-Parlamentarier

Seit Monaten beunruhigt die von der EU-Kommission geplante Richtlinie über Einpersonengesellschaften (Societas Unius Personae, kurz SUP) die europäischen Gewerkschaften. Sie befürchten, dass damit die bestehende Mitbestimmung durch Scheinauslandsgesellschaften ausgehebelt wird und generell der Missbrauch durch Scheinselbstständigkeit rasant wachsen würde, besonders in der Baubranche.

Ende Mai hat nun der Europäische Rat seine Position vorgestellt. Das Ratspapier („Allgemeine Ausrichtung“) wurde möglich, nachdem Ungarn am 28. Mai überraschend ins Lager der SUP-Befürworter gewechselt war und damit die Sperrminorität von Richtliniengegnern im Rat aushebelte. Zu diesen gehörte auch die Bundesregierung, die damit einen Beschluss des Bundestages umsetzte. Das vorliegende Ratspapier entschärft zwar wenige Passagen des Kommissionsvorschlages, sieht aber weiterhin die Trennung von Satzungs-



Foto: Thierry Monasse/dpa

Für die SUP-Richtlinie zuständige Justiz-Kommissarin Věra Jourová

und Verwaltungssitz vor. Durch die Sitzaufteilung, so befürchten die Gewerkschaften, könnten sich aber Unternehmen in einem Land mit niedrigen Sozialstandards registrieren, aber ihre Wirtschaftstätigkeit zu dessen Bedingungen in Ländern wie Deutschland ausüben. „Im Ratspapier wurde ausdrücklich darauf verzichtet, einen ‚Gleichlauf‘ von Satzungs- und Verwaltungssitz rechtlich verbindend vorzuschreiben. Die EU-Parlamentarier sollten die Richtlinie unter anderem aus diesem Grund ablehnen“, fordert Rainald Thanisch, Mitbestimmungsexperte im DGB-Bundesvorstand. Derzeit durchlaufen die Vorschläge die Ausschüsse des EU-Parlamentes. Klar gegen die SUP-Richtlinie hat sich am 23. Juni der Beschäftigungsausschuss positioniert. Das entscheidende Votum vor der Parlamentsabstimmung zum Jahresende fällt jedoch der Rechtsausschuss voraussichtlich noch im September. Das Ergebnis ist derzeit völlig offen. ■

2/3 der Deutschen wünschen sich Volksentscheide über den Euro und die Politik der Europäischen Union. Im Dezember 2012 lagen Befürworter und Gegner von mehr direkter Demokratie in EU-Fragen noch gleichauf.

DEUTSCHE WOLLEN MITREDEN

Volksentscheide über Euro und EU halten für sinnvoll ...



Quelle: Infratest, Juni 2015

14,9 Milliarden Euro investiert der Bund 2015 in Forschung und Entwicklung – eine Steigerung um 65 Prozent im Vergleich zu 2005. Damit belegt Deutschland einen Spitzenplatz unter den EU-Staaten.

MEHR GELD FÜR FORSCHUNG

Die Ausgaben des Bundes für Forschung und Entwicklung betragen ...

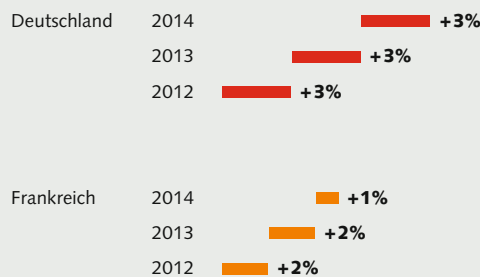


Quelle: BMBF, Juni 2015

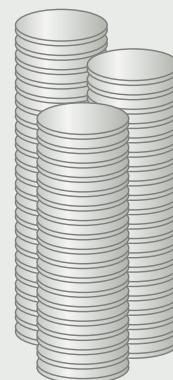
3% betrug der Anstieg der Tariflöhne in Deutschland in den letzten Jahren – deutlich mehr als in Frankreich. Dort betragen die Lohnnebenkosten pro 100 Euro Bruttoverdienst 47 Euro, in Deutschland 28 Euro.

HÖHERE LOHNSTEIGERUNGEN IN DEUTSCHLAND

Die Tariflöhne stiegen um ...



Quelle: destatis, Juni 2015



VERLEGUNG DES FIRMENSITZES

Meyer Werft umschifft Mitbestimmung

Die IG Metall und die Landesregierung Niedersachsen schließen die Reihen im Streit mit der Papenburger Meyer Werft. Bis Ende Juli erarbeiten beide in Gesprächen eine gemeinsame Strategie. „Wir wollen das Unternehmen daran hindern, seinen Firmensitz nach Luxemburg zu verlegen“, sagt Thomas Gelder, Erster Bevollmächtiger

der IG Metall Leer-Papenburg und bis Anfang des Jahres selbst Betriebsrat in der Meyer Werft. Das Familienunternehmen hatte Ende Juni überraschend angekündigt, im Herbst mit seiner Verwaltung in das Fürstentum übersiedeln zu wollen.

Damit zog es den Zorn der Belegschaft, der Gewerkschaften und der Politik auf sich. Offizieller Grund: Man wolle die Einrichtung eines (dann mitbestimmten, d. Red.) Aufsichtsrats umgehen, um konkurrenzfähig zu bleiben, wird Geschäftsführer Bernard Meyer zitiert, der selbst in einigen Aufsichtsräten sitzt. Vermutet werden auch steuerliche Gründe. Die undurchsichtige Informationspolitik der Werft verunsichert die Belegschaft. „Sie fürchtet nun auch Einschnitte in ihre Mitbestimmung“, sagt IG-Metaller Gelder. Nach Angaben der „Neuen Osnabrücker Zeitung“ will die Werft 460 Leiharbeiter demnächst über Werkverträge beschäftigen. Der Betriebsrat wäre dann nicht mehr für sie zuständig. ■



Foto: Thomas Koehler/photothek.net

Arbeiter in der Meyer Werft in Papenburg

COCA-COLA

NGG kämpft um fünf Cola-Standorte

Der Getränkeriesen Coca-Cola will mehr als 400 Arbeitsplätze streichen und strebt weiterhin die Schließung von fünf Standorten in NRW und Niedersachsen an. Damit schlägt er auch ein Konzept der NGG zur Beschäftigungssicherung aus. „Coca-Cola hat unsere Vorschläge größtenteils nicht akzeptiert“, sagt NGG-Sprecherin Karin Vladimirov. „Es ist uns aber gelungen, das Logistikkonzept zu verändern.“ Coca-Cola hatte vor, alle Vertriebstouren an externe Spediteure auszulagern, wird nun aber weiterhin auch mit eigenem Personal fahren.

Die NGG sieht im Vorgehen von Coca-Cola den Beginn eines flächendeckenden Kahlschlags. „Das Festhalten an der konsequenten Umstrukturierung verstärkt leider unsere Befürchtung, dass dies nur der Anfang der deutschlandweiten Schließung weiterer Standorte ist“, sagt Vladimirov. Das Geschäft von Coca-Cola läuft in Deutschland nicht wie gewünscht. Ein Grund ist die vom Unternehmen lange bevorzugte Mehrwegflasche. Sie verliert Marktanteile, weil der Handel verstärkt auf Einwegflaschen setzt. ■

KAISER'S TENGELMANN

Rewe-Anzeigen beeindrucken Gewerkschaft ver.di nicht

Im Übernahmestreit um die Handelskette Kaiser's Tengelmann zwischen Edeka und Rewe hält ver.di an ihrer Neutralität fest. Daran ändert auch eine großformatige Anzeigenkampagne in Tageszeitungen nichts, in der Rewe im Falle einer Übernahme von Kaiser's den 16 000 Beschäftigten die Sicherung sämtlicher Arbeitsplätze sowie Tarifbindung zusagt. Die Anzeige ist von Konzernchef Alain Caparros und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Andreas Ratzmann unterschrieben. „Die Unternehmen betreiben vor allem Politik in eigener Sache“, sagt Eva Vöpel, Fachbereichs-Sprecherin für den Handel. „Bisher werden viele unverbindliche Versprechen abgegeben. Es kommt aber darauf an, was ein potenzieller Erwerber letztlich rechtsverbindlich im Sinne der Beschäftigten zusagt.“ Edeka indes hatte angekündigt, Filialen an selbstständige Kaufleute weiterzureichen. Langfristig sollten dadurch neue Arbeitsplätze entstehen. In dem Streit geht es

um die Vormachtstellung im deutschen Lebensmitteleinzelhandel. Das Kartellamt hatte Edeka im Frühjahr die Übernahme der 450 Kaiser's-Filialen untersagt. Daraufhin erwirkte das Unternehmen eine Ministererlaubnis. ■



Foto: Sascha Schuermann/dapd

Rewe-Konzernchef Alain Caparros

Brauchen wir noch Bargeld?



LARS P. FELD ist Direktor des Walter-Eucken-Instituts in Freiburg und einer der fünf Wirtschaftsweisen.

„Ja, denn Geld ist geprägte Freiheit, wie Dostojewski in seiner Erzählung „Aufzeichnungen aus einem Totenhaus“ schrieb, wo es um einen Zuchthausaufenthalt geht. Seine größte freiheitssichernde Wirkung hat Geld dann, wenn der Staat das nicht tut, was er soll. Ein Beispiel: Wenn aufgrund falscher Arbeitsmarktpolitik ein Langzeitarbeitsloser keinen anderen Ausweg sieht, als schwarz zu arbeiten, muss man ihm das übelnehmen? Was heute illegal sein mag, ist nicht zwingend illegitim. Die Abschaffung des Bargelds könne Kriminalität einschränken, heißt es: Auftragsmord bis zu Menschenhandel und Hehlerei, aber auch Steuerhinterziehung und Schwarzarbeit werden vorwiegend cash abgewickelt.“

Aber dass ohne Bargeld kriminelle Aktivitäten unterbleiben, ist illusorisch. Ausweichmöglichkeiten gibt es genug. Für die bargeldlose Wirtschaft scheint zu sprechen, dass die Geldpolitik bei Zinsen von null Prozent Schwierigkeiten hat: Demnach animieren negative Zinsen zur Bargeldhaltung, die Zinspolitik verpufft. Diese Argumentation ist fragwürdig, denn mit unkonventionellen Maßnahmen wie der Quantitativen Lockerung der Geldpolitik können Notenbanken expansive Impulse setzen. Es ist zweifelhaft, dass eine völlige Transparenz des Zahlungsverkehrs zum Wohl der Bürger wäre.“



KAI A. OLSEN, Informatikprofessor an der Universität Molde, ist Autor der Studie „Ein bargeldloses Norwegen innerhalb von zehn Jahren“.

„Nein, denn die Entwicklung geht ohnehin eindeutig hin zum digitalen Bezahlen – zumindest in Skandinavien. Inzwischen werden sogar in norwegischen Supermärkten – der letzten Bastion von Bargeld bei uns – 82 Prozent aller Einkäufe elektronisch bezahlt. Vor fünf Jahren waren es noch 60 Prozent. Man braucht keine Glaskugel, um vorherzusehen, dass Bargeld innerhalb weniger Jahre als die gängige Form des Bezahlens verschwinden wird. In den meisten Städten Norwegens ist es inzwischen schwer, Bargeld ohne EC-Karte zu bekommen. Die Verbraucher wissen auch, dass es nicht sehr schlau ist, Bargeld vom Geldautomaten abzuheben, um es dann in die Geschäfte zu tragen.“

Wichtig ist die technische Verlässlichkeit: Wir brauchen mehr Investitionen in stabilere Computersysteme, um dem Verlust von Daten vorzubeugen, und mehr Datensicherheit. Manche Befürworter des Bargelds verweisen auf die Liquiditätsprobleme der griechischen Banken. Das Problem aber bleibt: Moderne Gesellschaften brauchen verlässliche Steuereinnahmen, und die moderne Wirtschaft basiert darauf, dass Abgaben gezahlt werden und dass es kein Lohndumping gibt. Natürlich ist die persönliche Freiheit mit Bargeld größer – allerdings auch für illegale Aktivitäten.“ ■

Fotos: Walter Eucken Institut; privat



**MICHAEL BACHMANN, BETRIEBSRATSVORSITZENDER
BEI ROCKWOOD LITHIUM:** „Betriebsräte müssen ein
Zustimmungsverweigerungsrecht bei Fremdvergaben bekommen.“

Fotos: Frank Schinski/OSTKREUZ; Rolf Schulten; Cordula Kropke



**TRINKS-BETRIEBSRATSVORSITZENDER
VOLKMAR BERTHOLD:** „Arbeitgeber
müssen verpflichtet werden, vor Fremd-
vergaben den Betriebsrat zu informieren.“



**LOTHAR BRENDEL,
ZLB-PERSONALRATSVORSITZENDER:** „Wir
brauchen starke Beteil-
gungsrechte, um einen
Missbrauch von Werk-
und Dienstverträgen zu
verhindern.“



**PRINOVIS-BETRIEBSRAT JÖRN BUR-
MEISTER:** „Die Mitbestimmungsrechte des
Betriebsrats müssen auf alle Beschäftigten
im Betrieb ausgedehnt werden.“



Warum wir ein Gesetz brauchen

RECHT Betriebsräte, die den Missbrauch von Werkverträgen unterbinden wollen, sind auf sich allein gestellt. Im Koalitionsvertrag wurde versprochen, per Gesetz Abhilfe zu schaffen. Wann wird das Versprechen eingelöst?

Von **GUNNAR HINCK** und **JÖRN BOEWE**, Journalisten in Berlin



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat die Erwartungen der Gewerkschaften geweckt, als sie im vergangenen Jahr eine gesetzliche Regelung gegen den Missbrauch von Werkverträgen noch im Jahr 2015 ankündigte. Inzwischen äußert man sich im Ministerium zurückhaltender, was den Zeitplan angeht. Das Ministerium werde in diesem Jahr „eine Vorlage öffentlich machen“, sagt ein Sprecher. Über Details ist noch nichts bekannt. Der zuständige Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales tagte im Juni – in zwei nichtöffentlichen Sitzungen.

Hintergrund der Verzögerung dürften Differenzen innerhalb der Regierungsfractionen sein. Der Wirtschaftsflügel von CDU/CSU, aber auch die Arbeitgeberverbände lehnen nach der Einführung des Mindestlohns weitere Regulierungen am Arbeitsmarkt ab. Das Ministerium hat deswegen weitere Branchendialoge mit Gewerkschaft- ▶

► ten und Arbeitgebern angesetzt, um erst einmal Kompromissmöglichkeiten auszuloten. Die Arbeitgeber lehnen die Beweislastumkehr als bürokratisch ab. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer erklärte: „Wer glaubt, dass Missbrauch mit einem Werkvertrag vorliegt, kann dagegen vor Gericht ziehen. Ein neues Gesetz würde dagegen schon die Entstehung eines Werkvertrages behindern können.“

Dabei ist im Koalitionsvertrag bereits festgeschrieben worden, dass die Bundesregierung dem Missbrauch von Werkverträgen in dieser Legislaturperiode einen Riegel vorschieben will. „Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und

beschäftigte erledigt haben, und das Nutzen von Geräten und Werkzeugen, die der Auftraggeber stellt. Würde man lediglich formale Merkmale festschreiben, die ein Werkvertrag erfüllen muss, bliebe das Risiko bestehen, dass Unternehmen weiterhin versucht sein könnten, Schlupflöcher zu finden.

Unverzichtbar für die Gewerkschaften ist auch eine Beweislastumkehr: Wenn ein Werkvertragsnehmer anhand eines vorher definierten Kriterienkatalogs glaubwürdig darlegt, dass er seine Arbeit nicht selbstständig erledigt, würde dies ausreichen, um vor Gericht einen Fall von Arbeitnehmerüberlassung und damit einen Scheinwerkvertrag festzustellen – es sei denn, der Arbeitgeber kann das Gegenteil beweisen. Das Problem ist: Die Beweislastumkehr steht wegen des Widerstands der CDU/CSU-Fraktion nicht im Koalitionsvertrag.

„Der Koalitionsvertrag reicht uns nicht“, sagt deswegen die Rechtsexpertin Helga Nielebock. „Der Arbeitnehmer ist der schwächere Vertragspartner. Durch eine Beweislastumkehr würde er gestärkt.

Für ihn sind die Abläufe zwischen seinem Werkvertragsunternehmen und dem Auftraggeber oft nicht durchschaubar.“ Den Widerstand der Arbeitgeberseite kann sie nicht nachvollziehen: „Die Beweislastumkehr würde den Arbeitgebern überhaupt nicht wehtun, solange die Werkvertragsnehmer korrekt beschäftigt sind.“

Ebenso wichtig sind dem DGB wirkliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und damit die Möglichkeit, Werkverträgen die Zustimmung zu verweigern, wenn die Interessen der Stammbesellschaft berührt sind. Jetzt geht es dem Bundesvorstand erst einmal darum, dass die Ziele des Koalitionsvertrags umgesetzt werden. ■

„Die Beweislastumkehr würde den Arbeitgebern überhaupt nicht weh tun, solange die Werkvertragsnehmer korrekt beschäftigt sind.“

HELGA NIELEBOCK, DGB-RECHTSEXPERTIN

Arbeitnehmern müssen verhindert werden“, heißt es dort. Wesentliche Regulierungspunkte sind, die Informationsrechte der Betriebsräte sowie die Abgrenzungskriterien zwischen „ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz“ festzulegen.

GRAUZONE Klare Kriterien für den Missbrauch festzulegen ist die zentrale Forderung des DGB. Bislang nutzen Unternehmen eine gesetzliche Grauzone aus: Sie lassen Werkvertragsnehmer bei sich arbeiten – entweder als Selbstständige oder als Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens –, die in Wahrheit in die organisatorischen Abläufe bei ihnen, also beim Auftraggeber, eingebunden sind. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht bereits eine Grenze zwischen „echten“ und missbräuchlichen Werkverträgen gezogen. Allerdings verlangt es eine „Gesamtwürdigung“ aller Umstände des Einzelfalls und gibt den Unternehmen damit einen großen Spielraum – oft auf Kosten der Beschäftigten.

„Wichtig ist, dass Kriterien ins Gesetz kommen, die eine Arbeitnehmereigenschaft vermuten lassen“, sagt Helga Nielebock, Abteilungsleiterin Recht beim DGB-Bundesvorstand, und nennt: Weisungsgebundenheit gegenüber dem Auftraggeber, Tätigkeiten, die vorher Stamm-

MEHR INFORMATIONEN



DGB-Bundesvorstand: **WERKVERTRÄGE – MISSBRAUCH STOPPEN**. DGB-Vorschläge, um Werkverträge klarer abzugrenzen. Berlin 2015. Zu beziehen über: www.dgb-bestellservice.de





Foto: Cordula Kropke

Fall 1: Bertelsmann-Tiefdruckerei Prinovis, Ahrensburg

In der Bertelsmann-Tiefdruckerei Prinovis in Ahrensburg arbeiten rund 300 Beschäftigte im Drei-Schicht-Betrieb. Von der Branchenkrise ist wenig zu spüren. „Die Auftragsbücher sind voll“, sagt Betriebsrat und ver.di-Mitglied Jörn Burmeister. Doch nur ein Teil der Belegschaft profitiert davon. Gut 40 Kollegen wurden von der Geschäftsleitung in die Prinovis-Service-Gesellschaft ausgelagert. Anstatt des Tariflohns von 18,93 Euro wie ihre Kollegen bekommen sie 13,76 Euro plus eine kleine Zulage. Und sie arbeiten zwei Stunden pro Woche länger. Außerdem wird ein Teil der Produktion durch Leiharbeiter besorgt. Sie tragen ein schwarzes T-Shirt der Firma Tabel. Sie kommen auf gut 15 Euro die Stunde. Doch die meisten Sorgen macht dem Betriebsrat eine dritte Gruppe von Beschäftigten, die ebenfalls schwarze Tabel-T-Shirts tragen, aber über einen Werkvertrag beschäftigt sind. Prinovis hat eine der Druckanlagen an Tabel vermietet – vertraglich vereinbart ist nur ein Output, für Arbeitslohn und Arbeitsbedingungen ist der Dienstleister zuständig. Hier liegt der Lohn rund 30 Prozent unter dem Tarif. Für den Betriebsrat stellt nicht nur die ungleiche Bezahlung ein Problem dar. Auch bei der Urlaubsplanung gibt es immer wieder Unstimmigkeiten. Ein weiteres Problem sind die Arbeitszeiten. Anders als beim Rest der Belegschaft gibt es bei Tabel kein transparentes Schichtsystem, die Kollegen arbeiten mehr oder weniger auf Abruf. Doch er kann für die Werkvertragsleute kaum mehr tun, als sich ihre Probleme anzuhören, und muss dazu noch um Erlaubnis fragen. „Um mit ihnen zu reden, muss ich mich beim Vorarbeiter anmelden.“ Für Burmeister führt daher kein Weg an einer gesetzlichen Regulierung vorbei: „Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats müssen auf alle Beschäftigten im Betrieb ausgedehnt werden.“ ■

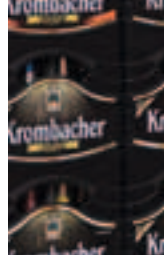
Fall 2: Zentral- und Landesbibliothek, Berlin

„Wenn der Vertrag sorgfältig formuliert ist, haben wir sehr wenig Handhabe“, sagt Lothar Brendel, Personalratsvorsitzender der Berliner Zentral- und Landesbibliothek (ZLB), und zeigt auf einen dicken Papierstapel vor sich. Auf der ersten Seite steht: „Vertrag über die Betreuung von Bibliotheksbeständen in der Amerika-Gedenkbibliothek“. Details aus dem Inhalt darf Brendel nicht nennen: Die ZLB-Leitung hat ihn zur Geheimhaltung verpflichtet. Der Einstelldienst ist in einer Bibliothek für das Ordnen und Einsortieren der Medien verantwortlich. Im Tarifvertrag der Länder ist die Tätigkeit in den unteren Entgeltgruppen angesiedelt. Im Juni 2014 hat das Management begonnen, einen Teil des Einstelldienstes an ein externes Unternehmen zu vergeben. Die Maßnahme diene der „Entlastung der eigenen Mitarbeiter“ und der Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, hieß es zur Begründung. Für den Personalrat ist es der Versuch, den Tarif zu unterlaufen. „Durch Outsourcing dieser Kernaufgaben sparen zu wollen, halten wir für inakzeptabel“, so Brendel. Die nun zuständige Firma Bibliotheca beschäftigt zu schlechteren Bedingungen und zahlt nur den Mindestlohn. Dies soll rechtlich zulässig sein, wenn keine Integration der Fremdfirmenbeschäftigten in die Dienststelle erfolgt. Deshalb wurde den Bibliotheca-Beschäftigten verboten, mit den ZLB-Kollegen über ihre Arbeit zu sprechen. Die arbeitsbezogene Kommunikation darf nur über einen Vorarbeiter laufen. Für die Bibliotheca-Beschäftigten wurde ein eigener Pausenraum angemietet. Brendels Problem: Er kann wenig tun. „Wir brauchten starke Beteiligungsrechte, um einen Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen zu verhindern“, so Brendel. Erst auf Nachfrage erhielt er den Vertrag mit Bibliotheca. Er macht sich wenig Hoffnung, dass man die Sache juristisch anfechten kann: „Das muss politisch ausgekämpft werden.“ Für Brendel ist es „ein Unding, dass sich ausgerechnet eine SPD-geführte Kulturverwaltung zum Vorreiter von Tariffucht und Lohndumping macht.“ ■





Foto: Rolf Schulten



Fall 3: Trinks GmbH, Großbeeren

Der Getränkegroßhändler Trinks beschäftigt rund 1400 Mitarbeiter bundesweit, 230 davon in Großbeeren bei Berlin. Die Firma, die zu gleichen Teilen Nestlé, Bitburger, Krombacher und Warsteiner gehört, hat einen Tarifvertrag mit der NGG geschlossen. Der Betrieb in Großbeeren liefert Bier und Erfrischungsgetränke an die Berliner Supermärkte – hauptsächlich in Mehrwegflaschen, die später wieder ihren Weg zurück nach Großbeeren finden. „Das sind 100 000 Kästen am Tag“, sagt Betriebsratsvorsitzender Volkmar Berthold. Das alles muss sortiert werden – es müssen die richtigen Flaschen in die richtigen Kästen. Kein Job, den man gerne auf Dauer macht. „Wir haben einfach nicht genug Leute auf dem Arbeitsmarkt dafür gefunden“, sagt Berthold. Deshalb vergab Trinks die Kassensortierung vor einigen Jahren an einen externen Dienstleister – per Werkvertrag. Vor allem Osteuropäer arbeiten hier, bezahlt nach Zeitarbeitstarifvertrag, dessen unterste Lohngruppe seit April bei 8,20 Euro liegt, dazu kommt ein Leistungszuschlag, sodass sie „deutlich über 8,50 Euro“ kommen. „Wir versuchen, die Sache vernünftig zu gestalten“, sagt Berthold. „So haben wir uns dafür eingesetzt, dass die Kollegen anständige Umkleide- und Sozialräume bekommen.“ Auch überprüft er die Dokumente zu Arbeitsschutzbelehrungen für die Werkvertragsbeschäftigten. Bei den Belehrungen selbst ist der Betriebsrat nicht dabei. Da es eine hohe Fluktuation bei den Werkvertragsbeschäftigten gibt, hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, wöchentlich Namenslisten vorzulegen. „Wir müssen schließlich wissen, wer hier auf dem Betriebsgelände arbeitet.“ Von der geplanten Gesetzesnovelle des Arbeitsministeriums wünscht sich Berthold grundsätzlich eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bei der Werkvertragsvergabe. „Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, vor Fremdvergaben den Betriebsrat zu informieren. Und am besten“, fügt er hinzu, „sollte man sie verpflichten, gleich noch eine Wirtschaftlichkeitsberechnung mitzuliefern.“ ■

Fall 4: Rockwood Lithium, Langelsheim

Rockwood Lithium ist der internationale Marktführer für das Leichtmetall Lithium. In Langelsheim am Harz produziert der Konzern unter anderem chemische Metallverbindungen, wie sie für Batterien oder medizinische Geräte hergestellt werden. Auf dem Gelände gibt es eigene Betriebshandwerker wie Tischler, Schlosser und Elektriker – Gewerke, die viele andere Industrieunternehmen längst ausgelagert haben. Eine Betriebsvereinbarung verpflichtet den Arbeitgeber, vor einem Outsourcing gegenüber dem Betriebsrat die Wirtschaftlichkeit darzulegen. Allerdings gilt dies nicht für die Vergabe einzelner Aufträge. Hier tut sich eine Lücke für Werkverträge auf. „Ein schleichender Prozess“, meint Betriebsratsvorsitzender Michael Bachmann und gibt ein Beispiel: „Wir haben sehr gute Elektriker in der Firma. Doch um kein neues Personal einstellen zu müssen, wurden die einfacheren Tätigkeiten fremdvergeben. Das sind Jobs, die unsere Leute auch nicht so gerne machen – lange Strippen ziehen zum Beispiel. Jetzt haben wir dauerhaft bis zu einem Dutzend Elektriker eines externen Dienstleisters bei uns auf dem Ge-

Foto: Frank Schinski/OSTKREUZ



lände.“ Immer mehr Aufgaben werden als Werkvertrag vergeben. „Der Betriebsrat bekommt das erst mit, wenn hier neue Leute unterwegs sind“, meint Bachmann. Die Werkverträge sind keine Personalangelegenheit, sondern werden über den Einkauf abgeschlossen. Um sich schlauzumachen, ließ sich der Betriebsrat gemeinsam mit Unternehmensvertretern durch die IG BCE zum Thema schulen – und forderte

offensiv Rechte ein. „Mittlerweile bekommen wir die Listen, wenn ein neuer Werkvertrag anläuft.“ Das ist mehr, als in den meisten Unternehmen üblich ist. Doch das Grundproblem ist aus Bachmanns Sicht keineswegs gelöst. Was eine gesetzliche Neuregelung angeht, hat Bachmann eine klare Meinung: „Betriebsräte müssen ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei Fremdvergaben bekommen“, meint der Betriebsratsvorsitzende, „genau wie beim Einsatz von Leiharbeitern.“ ■

„Unsere Vorstellungen gehen weiter“

Annelie Buntenbach, im DGB-Bundesvorstand zuständig für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, über notwendige Regulierungen von Werkverträgen, die den Missbrauch wirksam unterbinden

Foto: David Ausserhofer



DGB-VORSTAND BUNTENBACH: „Die Punkte aus dem Koalitionsvertrag umsetzen“

WAS SIND DIE WICHTIGSTEN PUNKTE, DIE GESETZLICH GEREGLT WERDEN MÜSSEN? Wir brauchen klare Kriterien, um reguläre von missbräuchlichen Werkverträgen abzugrenzen. Bisläng finden die sich nur im Dickicht der Rechtsprechung. Um den Missbrauch besser nachzuweisen, ist die Umkehr der Beweislast wichtig. Und wir brauchen eine rechtzeitige und umfassende Informationspflicht an den Betriebsrat, die auch empfindliche Folgen nach sich zieht, wenn sie verletzt wird. Es kann nicht sein, dass die Betriebsräte die Letzten sind, die erfahren, dass Drittfirmenpersonal eingesetzt wird.

DAS IST MEHR, ALS DIE REGIERUNG MITTRÄGT. TATSÄCHLICH GEHEN DIE FORDERUNGEN DES DGB NOCH WEITER. DER BUNDES-

VORSTAND FORDERT EIN VETORECHT DES BETRIEBSRATS BEI WERKVERTRÄGEN, WENN BESCHÄFTIGTE NACHTEILE ERLEIDEN. Natürlich gehen unsere Vorstellungen weiter, als im Koalitionsvertrag steht. Wir fordern auch, dass die Möglichkeit, Subunternehmerketten zu bilden, eingeschränkt wird. Helfen würde uns auch ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, damit nicht erst der einzelne Betroffene klagen muss. Werkvertragsnehmer und hier vor allem Solo-Selbstständige sind häufig erpressbar. Das vertreten wir weiterhin, aber jetzt geht es erst einmal darum, dass die Punkte aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt werden. Schon das würde uns an vielen Stellen voranbringen, auch wenn es nicht alle Probleme löst.

WELCHE DIFFERENZEN WURDEN BEI DEN BRANCHENDIALOGEN DEUTLICH? Uns ist wichtig, dass missbräuchliche Werkverträge nicht nachträglich in ein legales Beschäftigungsverhältnis als Leiharbeiter umgewandelt werden können. Dies stieß bei den Arbeitgeberverbänden auf wenig Begeisterung. Sie lehnen gesetzliche Regelungen bei Werkverträgen und Leiharbeit ja grundsätzlich ab genauso wie ein Verbandsklagerecht oder unsere Forderung, den Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher gesetzlich zu verbieten.

AUCH WERKVERTRAGSNEHMER KÖNNEN ALS STREIKBRECHER EINGESETZT WERDEN. Ja, aber da muss sich jeder einzeln entscheiden, und das ist mühseliger für den Einsatzbetrieb. Ich sehe leider noch keine Regulierungsmöglichkeit. Das zeigt mir: Wir müssen die Diskussion über den Arbeitnehmerbegriff neu führen. Wir brauchen eine klare Abgrenzung zwischen wirklicher Selbstständigkeit und einer Scheinselbstständigkeit, die Arbeitsverhältnisse unterläuft.

BESONDERS MISSBRAUCHSANFÄLLIG SIND WERKVERTRÄGE MIT ENTSENDETEN BESCHÄFTIGTEN AUS DEM EU-AUSLAND. DER DGB FORDERT EIN EU-WEITES ELEKTRONISCHES REGISTER. NEUE REGELN AUF EU-EBENE DURCHZusetzen IST ERFAHRUNGSGEMÄSS ABER SCHWER. Es gibt dringenden Bedarf nach Regelungen für eine faire Mobilität. Wir werden unsere Forderungen, die nicht im Koalitionsvertrag stehen, mit Sicherheit im nächsten Bundestagswahlkampf zum Thema machen. ■

Die Fragen stellte **GUNNAR HINCK**.

WERKVERTRÄGE – DATEN UND FAKTEN

ARBEIT OHNE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NIMMT ZU

Anzahl und Anteil der inländischen Arbeitskräfte ohne Betriebszugehörigkeit in deutschen Unternehmen, in absoluten Zahlen und Prozent aller Erwerbstätigen (entsendete Arbeitnehmer nicht mitgerechnet)

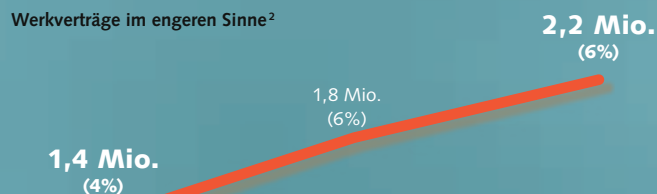


Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

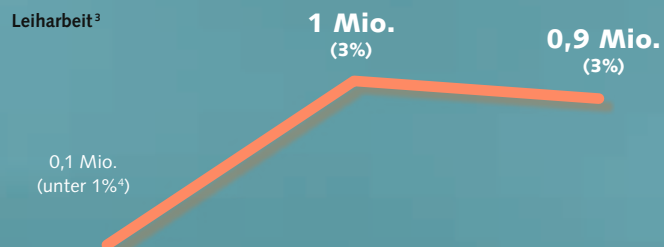
MEHR WERKVERTRÄGE, WENIGER LEIHARBEIT

Zusammensetzung der inländischen Arbeitskräfte nach Werkverträgen, Leiharbeit und Selbstständigkeit, in absoluten Zahlen und in Prozent aller Erwerbstätigen (entsendete Arbeitnehmer nicht mitgerechnet)

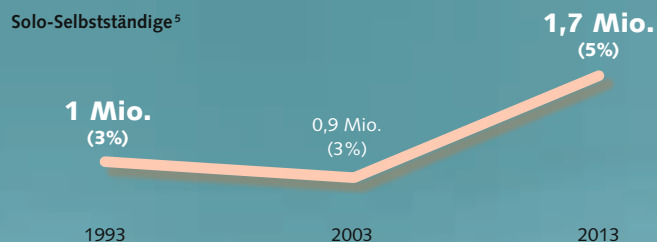
Werkverträge im engeren Sinne²



Leiharbeit³



Solo-Selbstständige⁵



Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

1 Grundgesamtheit ist die Zahl der Erwerbstätigen ohne Auszubildende und Unternehmer
 2 Abhängig Beschäftigte, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen (abzüglich Steuerfachkräfte und angestellte Rechtsanwälte), zuzüglich Abbau der Leiharbeit zugunsten von Werkverträgen und eines geschätzten Sockelbetrages von 2,1 Prozent
 3 Zeit- bzw. Leiharbeit gemäß eigenen Angaben im SOEP, Zahl für 1993 nach Berechnungen des IAB
 4 Schätzung des IAB, in der Gesamtübersicht in der Grafik oben links nicht berücksichtigt
 5 Akademische und sonstige Selbstständige ohne eigene Beschäftigte

GLOSSAR: WAS IST WAS?

Normalarbeit ist unbefristete, abhängige Arbeit in Vollzeit.

Leiharbeit ist Arbeit, bei der Vertragsarbeitgeber und der Einsatzbetrieb nicht identisch sind. Die Arbeitskräfte sind bei dieser klassischen Form der Arbeitnehmerüberlassung organisatorisch in den Betrieb eingegliedert, weswegen der Betriebsrat beteiligt werden muss.

Werkvertragsarbeit ist Arbeit, bei der Vertragsarbeitgeber und der Einsatzbetrieb nicht identisch sind. Die Arbeitskräfte sind nicht in den Betrieb eingegliedert, sondern erstellen ein „Werk“. Es wird gegenüber dem Einsatzbetrieb nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch der Erfolg geschuldet. In der Praxis ist die Abgrenzung zur Leiharbeit schwierig. Oft ist ein Vorarbeiter des Subunternehmers vor Ort und gibt Anweisungen des Einsatzbetriebes an seine Untergebenen weiter. Zuständigkeiten für Arbeitsschutz- oder Sozialstandards sind oft unzureichend geregelt. Nicht alle Werkverträge sind missbräuchlich, sondern nur ein Teil.

Selbstständige Arbeit ist Arbeit, bei der der Auftragnehmer persönlich, eigenverantwortlich und unternehmerisch tätig ist. Solo-Selbstständige arbeiten allein und ohne eigene Beschäftigte. Auch mit ihnen können Werkverträge geschlossen werden.

Von **KAY MEINERS** (Idee) und **MICHAEL SCHLESE** (Daten) auf der Grundlage des Hans-Böckler-Forschungsprojektes „Werkvertragsarbeitskräfte in Deutschland“ sowie weiterer Erhebungen

WERKVERTRAGS- UND LEIHARBEIT WERDEN NIEDRIGER ENTLOHNT

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn nach Beschäftigungsform, 2013

Werkverträge für unternehmensnahe Dienstleistungen
14,46 Euro

Leiharbeit
10,38 Euro

Werkverträge insgesamt
Kein Durchschnittswert verfügbar, üblich sind reale Stundenlöhne zwischen
5 und 15 Euro

Solo-Selbstständige
18,67 Euro

Normalarbeit
(Unbefristet in Vollzeit abhängig beschäftigt)
17,24 Euro

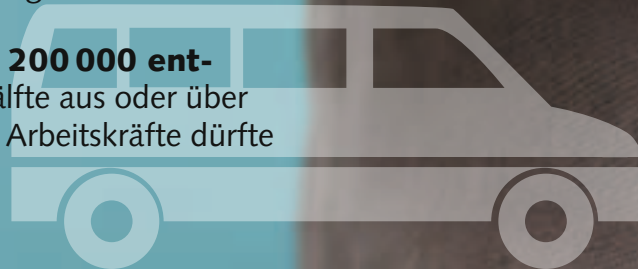
Quelle: SOEP, Deutsche Rentenversicherung, 2013

KAUM DATEN ÜBER ENTSANDTE BESCHÄFTIGTE

In unseren Grafiken fehlen **Daten über mobile Beschäftigte** aus dem EU-Ausland, da für entsandte Beschäftigte, grenzüberschreitende Leiharbeit, nicht deutsche Solo-Selbstständige und Personen, die nur kurzfristig in Deutschland arbeiten, keine verlässlichen Daten vorliegen.

Im Jahr 2014 erfasste die Statistik rund **200 000 entsandte Arbeitnehmer**, davon die Hälfte aus oder über Polen. Die wirkliche Zahl ausländischer Arbeitskräfte dürfte **um ein Vielfaches höher** liegen.

Quelle: FES/Carmen Molitor 2015



Eine neue Wertschöpfungskette?

ONSITE-WERKVERTRÄGE Mit einer repräsentativen Manager- und Betriebsrätebefragung und zwölf Fallstudien erhellt ein Forscherteam, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Umfang und Umgang mit Werkverträgen in der verarbeitenden Industrie und im Einzelhandel. Wir befragten sie zu ihren Befunden.

Von **MARKUS HERTWIG**, TU Chemnitz, **JOHANNES KIRSCH**, Universität Duisburg-Essen/IAQ, und **CARSTEN WIRTH**, Hochschule Darmstadt

Warum liegen Werkverträge im Trend?

Dass die Zahl der Werkvertragsarbeitskräfte zunimmt, wird gemeinhin angenommen, gesicherte Daten zu bekommen ist allerdings schwierig. Die Annahme eines Trends gründet meist auf unsystematischen Beobachtungen oder Berichten. In unserer Befragung, die zum ersten Mal für das verarbeitende Gewerbe und den Einzelhandel repräsentative Daten liefert, haben wir Hinweise sowohl für eine Ausweitung als auch für Rücknahmen gefunden: 30 Prozent der Betriebe aus beiden Branchen gaben an, Werkverträge als Ersatz für Leiharbeit zu nutzen. Und dies ist nur die Untergrenze, weil man hier sozial erwünschtes Antwortverhalten vermuten muss. Die Vermutung einer Zunahme von Werkverträgen kann weiterhin mit dem radikalen Umbau der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung begründet werden, der in den letzten Jahren in einigen Branchen zu beobachten war; das Outsourcing von Ingenieurdienstleistungen ist hierfür ein markantes Beispiel. Auch berichten immer mehr Betriebsräte vom Einsatz von Werkvertragsarbeitskräften in ihrem Betrieb. In unseren Interviews mit Betriebsräten zeigte sich allerdings, dass viele gerade erst beginnen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Möglicherweise ist es so, dass nicht die Zahl der Werkverträge bzw. Werkvertragsarbeitskräfte gewachsen ist, sondern die Sensibilität der Akteure für dieses Thema. In bestimmten Branchen ist auch eine Abkehr von Werkvertragspraktiken anzutreffen. So gibt es Einzelhandelsketten, die tarifvertragliche Konzessionen – konkret eine neue, besonders niedrige Entgeltstufe für Regalauffüllarbeiten – nutzen, um zuvor fremdvergebene Leistungen wieder einzugliedern. Insgesamt zeigt sich, dass das Feld sehr dynamisch ist: Was heute in einem Unternehmen selbst erstellt wird, kann morgen per Werkvertrag outsourcet werden – und umgekehrt. ■

Gibt es Unterschiede zwischen Branchen?

Ja, es gibt sehr große Unterschiede. Unsere Befragungsdaten zeigen zweierlei: Im verarbeitenden Gewerbe werden Werkverträge – auch in der spezifischen Form des Onsite-Werkvertrags – viel häufiger genutzt als im Einzelhandel. Dies liegt vor allem an den Branchenstrukturen, denn jenseits der führenden Einzelhandelskonzerne besteht der Großteil der Branche aus Kleinstbetrieben, die Werkverträge nicht sinnvoll nutzen können. Werkvertragsnutzer sind in beiden Branchen vor allem Großbetriebe, die in der Privatwirtschaft die Kernbereiche von Mitbestimmung und Tarifbindung darstellen. Zu weiteren Branchen fehlen repräsentative Daten. ■

Ist Werkvertragsarbeit für die Auftraggeber tatsächlich billiger?

In vielen Fällen gelingt den Unternehmen durch die Nutzung von Tarifverträgen mit Nicht-DGB-Organisationen, deren Bedingungen deutlich schlechter sind als die Branchentarifverträge, eine Kostensenkung – zum Beispiel der Tarifvertrag Instore-Logistik statt des ver.di-Einzelhandlertarifvertrags. In unregulierten Bereichen lässt sich zudem der Arbeitsdruck leichter verschärfen. Allerdings – so zeigen unsere Fallstudien – erfassen die etablierten Kostenrechnungssysteme die Kosten der Onsite-Werkverträge nicht adäquat, da sie die Koordinations- bzw. Transaktionskosten vernachlässigen, strategische Aspekte (etwa die Möglichkeit, mit der Dienstleistung selbst am Markt aufzutreten) nicht berücksichtigen und insgesamt die letztlich unkalkulierbaren Risiken ausblenden, die mit Onsite-Werkverträgen einhergehen. So mussten Werkunternehmen Insolvenz anmelden, weil die Finanzkontrolle Schwarzarbeit Scheinwerkverträge, Schwarzarbeit und Sozialversicherungsbetrug feststellte. Dies war besonders problematisch, wenn die Werkunternehmen mit sensiblen oder strategisch relevanten Aufgaben wie der Kommissionierung von verderblichen Waren beauftragt waren. Lohnbetrug und darauf folgende Arbeitsniederlegungen, Sabotage von Arbeitsmitteln und andere Formen des Widerstandes von Werkvertragsarbeitskräften sind in unregulierten Bereichen der Volkswirtschaft übliche Phänomene. In anderen Fällen gerieten die Werkbesteller in eine kostenträchtige Abhängigkeit von Werkunternehmen, weil sie durch die Fremdvergabe Kompetenzen einbüßten. ■

Lässt sich der oft behauptete Zusammenhang mit der Regulierung der Leiharbeit empirisch erhärten?

Auch wenn allgemein akzeptierte Begründungen – etwa Konzentration auf das Kerngeschäft – unter den Antworten dominierten, gaben immerhin 30 Prozent der befragten Manager von Betrieben mit Onsite-Werkverträgen an, dass sie die verteuerte Leiharbeit durch Onsite-Werkverträge absichtsvoll substituieren. Unsere Fallstudien zeigen darüber hinaus, dass Leiharbeit ein schlechtes Image beim Management hat und deshalb reduziert wird. Die Arbeitsproduktivität von Leiharbeitern bleibt – insbesondere bei formal gering qualifizierten, aber körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten – hinter den Erwartungen zurück, sodass die Betriebe Onsite-Werkverträge präferieren, die überwiegend mit ausländischen Werkvertragsarbeitskräften abgearbeitet werden. ■

BÖCKLER-STUDIE

Onsite-Werkverträge in Deutschland

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, untersuchte ein Forscherteam der Universität Duisburg-Essen/IAQ, der Hochschule Darmstadt und der TU Chemnitz in dem Projekt „Praktiken der Onsite-Werkvertragsvergabe in Deutschland“ mittels einer repräsentativen Telefonbefragung und in zwölf Fallstudien, welche Verbreitung diese Form von Werkverträgen im verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel hat, wie sie gemanagt werden und wie Mitbestimmungsträger Interessen der Beschäftigten aufgreifen. Unter Onsite-Werkverträgen verstehen die Autoren die spezifische Form des Werkvertrags, mit der Werkbesteller in ihren Räumen und betrieblichen Kernbereichen (also zum Beispiel in der Produktion eines Betriebs des verarbeitenden Gewerbes) relativ dauerhaft oder unbefristet Arbeiten durch Werkunternehmen ausführen lassen. Diese setzen hierfür eigene Beschäftigte – Werkvertragsarbeitskräfte – ein. Andere Formen, beispielsweise Werkverträge mit Solo-Selbstständigen, wurden nicht berücksichtigt. ■

Markus Hertwig/Johannes Kirsch/Carsten Wirth: **PRAKTIKEN DER ONSITE-WERKVERTRAGSVERGABE IN DEUTSCHLAND**. Die Forschungsergebnisse werden 2016 veröffentlicht.

Was wissen wir über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Werkvertragsarbeitnehmern?

Gesichertes Wissen gibt es hierzu nicht. In unseren Fallstudien ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Werkvertragsarbeitskräfte nahe null. Vor allem gilt dies bei Werkvertragsarbeitskräften, die aus dem Ausland zum Arbeiten nach Deutschland kommen und in ihren Herkunftsländern ihren Lebensmittelpunkt behalten, zu dem sie in unregelmäßigen Abständen zeitweise zurückkehren. Hinzu kommt: In Werkunternehmen gibt es kaum Betriebsräte, und nur wenige Betriebsräte bei den Werkbestellern fühlen sich für die Werkvertragsarbeitskräfte zuständig. ■

Gibt es „gute Arbeit“ auf Werkvertragsbasis?

„Werkvertrag“ als rechtliche Kategorie sagt nichts aus über die damit verbundene Qualität der Arbeit. Faktisch wird die Entscheidung zur Werkvertragsvergabe – zumindest in der Form des Onsite-Werkvertrags – aber in sehr vielen Fällen aus Kostensenkungsmotiven und zur Steigerung der Flexibilität gefällt. Deshalb ist das Entlohnungsniveau in Werkunternehmen im Durchschnitt niedriger und die Flexibilitätslasten der Werkvertragsarbeitskräfte sind höher als bei den Stammbeschäftigten. Damit korrespondierend unterliegt der größte Teil der Werkunternehmer entweder überhaupt keinem Tarifvertrag, oder es gelten tarifliche Bestimmungen, die deutlich ungünstiger sind als diejenigen des Werkbestellers. Gleichwohl gibt es auch Beispiele „guter Arbeit“ in Werkunternehmen. Diese sind umso wahrscheinlicher anzutreffen, je stärker die per Werkvertrag eingekauften Leistungen an spezifische und am Arbeitsmarkt eher knappe Qualifikationen und Kompetenzen gebunden sind. Häufig werden jedoch Werkvertragsarbeitskräfte in besonders belastenden Arbeitsbereichen eingesetzt. ■

Werden Stammbeschäftigte zunehmend ersetzt?

Man weiß, dass in einigen Betrieben Stammbeschäftigte durch Werkvertragsarbeitskräfte ersetzt worden sind. In welchem Ausmaß dies insgesamt geschieht, ist bislang Spekulation. Unsere Fallstudien zeigen, dass Onsite-Werkverträge schon seit Längerem verbreitet sind, aber jetzt erst problematisiert werden. ■

Was ist ein Scheinwerkvertrag?

Gegenstand eines Werkvertrags ist immer ein bestimmtes Ergebnis; wie es erreicht wird, fällt in den Verantwortungsbereich des Werkunternehmers. Nimmt der Werkbesteller hierauf Einfluss, könnte die betreffende Praxis rechtlich als (illegale) Arbeitnehmerüberlassung, also als Scheinwerkvertrag einzuordnen sein. Dies birgt ein erhebliches Sanktionsrisiko. Bei entsprechendem Verdacht nimmt die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls – und anschließend eventuell ein Gericht – anhand der folgenden Kriterien eine Einzelfallprüfung vor:

- Wurde ein qualitativ individualisierbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werkergebnis vereinbart und erstellt?
- Besitzt der Werkunternehmer die volle unternehmerische Dispositionsfreiheit?
- Hat der Werkunternehmer gegenüber seinen im Betrieb des Werkbestellers tätigen Arbeitnehmern Weisungsrecht, und sind diese nicht in die Arbeitsabläufe oder Produktionsprozesse des Bestellers eingegliedert?
- Trägt der Werkunternehmer das Unternehmerrisiko, insbesondere das der Gewährleistung?
- Wird die Werkleistung erfolgsorientiert und in der Regel nicht nach Zeiteinheiten abgerechnet? ■

Verändern Werkverträge die Gestalt eines Betriebs und die Branchenstrukturen?

Durch Onsite-Werkverträge kommt es zu einem grundlegenden Wandel der Betriebs- und Branchenstrukturen: Bislang relativ einheitliche Betriebe lösen sich nun auch in den Bereichen auf, in denen Mitbestimmung und Tarifverträge bislang wirksam gegriffen haben, und zerfallen in ein Konglomerat von Betrieben, die unterschiedlichen Unternehmen und auch Branchen angehören. In der Folge entstehen „englische Verhältnisse“: In einer räumlichen Einheit sind – wenn überhaupt – unterschiedliche Betriebsräte und Gewerkschaften aktiv. Es gelten unterschiedliche, meist von verschiedenen Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge, die eine Unterschiedlichkeit der Arbeitsbedingungen hervorbringen. Zugleich signalisiert der Einsatz von Werkunternehmen Substituierbarkeit der Beschäftigten des Werkbestellers. Diese Beschäftigten und ihre Interessenvertreter geraten in der Folge durch die schlechteren Arbeitsbedingungen der Werkunternehmen, deren Stückkostendegressionsvorteile oder auch Kompetenzvorsprünge, unter Druck. Es konstituieren sich aber auch neue Branchen (zum Beispiel industriennahe Dienstleistungen), die häufig erst noch in das Tarifvertragssystem integriert werden müssen. ■

Was unterscheidet Werkvertragsarbeitnehmer von Stammbeschäftigten?

Auch wenn bei Onsite-Werkverträgen die Beschäftigten des Werkunternehmens auf dem Betriebsgelände des Werkbestellers arbeiten und Leistungen erbringen, die mit dessen betrieblichen Abläufen oft eng verzahnt sind, gehören sie doch zu einem eigenen Betrieb mit getrennten Organisationsstrukturen und -kulturen, einer separaten Interessenvertretung – wenn überhaupt – und in der Regel schlechteren Beschäftigungsbedingungen. Außer in den – eher seltenen – Fällen, in denen per Werkvertrag spezifische, hoch qualifizierte Leistungen eingekauft werden, können Werkvertragsbeschäftigte insgesamt als benachteiligt gegenüber der Stammbeslegschaft gelten. Von daher sind es Personen mit eher schlechten Zugangsvoraussetzungen in die Kernsegmente des deutschen Arbeitsmarkts – wie formal gering Qualifizierte, zuvor (Langzeit-)Arbeitslose oder Zuwanderer ohne anerkannten Berufsabschluss –, die von Werkunternehmern rekrutiert werden. ■

Was können Betriebsräte tun?

Wir haben auf Basis unserer Studie das Verhalten und auch die Sichtweisen von Betriebsräten analysiert und dabei vier Typen des Betriebsratshandelns in Bezug auf Onsite-Werkverträge festgestellt: Beim ersten Typ gehen Betriebsrat und Geschäftsleitung einen Wettbewerbspakt ein. Der Betriebsrat akzeptiert Werkverträge, um die Stammbeslegschaft zu schützen. Beim zweiten Typus akzeptieren die Betriebsräte zwar Werkverträge, stellen aber mindestens zwei Bedingungen: Sie dürfen bei der Ausgestaltung der Werkvertragspraktiken mitreden, und die Werkvertragsarbeitskräfte werden nicht allzu schlecht entlohnt und behandelt. Andere Betriebsräte, der dritte Typus, zeigen eine grundsätzliche Ablehnung von Werkverträgen. Sie sind aber hochgradig verunsichert. Für viele, auch große und professionelle Betriebsräte, ist das Thema noch neu. Ein vierter Betriebsratstyp lehnt Onsite-Werkverträge mit dem Hinweis auf die schlechteren Arbeitsbedingungen rundherum ab und bekämpft sie mit allen zur Verfügung stehenden Machtmitteln. Diese Betriebsräte nutzen alles, um sich gegenüber der Geschäftsleitung Einfluss zu verschaffen, der ihnen durch das Betriebsverfassungsgesetz bei Onsite-Werkverträgen bislang verwehrt ist. Gewerkschaften können die Betriebsräte dabei etwa über die Vermittlung von Know-how und Expertise oder durch handfeste Unterstützung auf Betriebsversammlungen stärken. Letztendlich bleibt vor allem der Gesetzgeber gefordert, neue Regeln zu entwickeln, damit Mitbestimmung und Tarifverträge gesichert werden können. ■

„Die kriminelle Energie nimmt zu“

INTERVIEW Frank Buckenhofer, Vorsitzender der Bezirksgruppe Zoll in der Gewerkschaft der Polizei (GdP), sagt, warum die Generalunternehmerhaftung das schärfste Schwert wäre im Kampf gegen die Pyramide der Subunternehmer.

Die Fragen stellte **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin.

„*Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) will den Missbrauch von Werkverträgen eindämmen. Was versprechen Sie sich von einem solchen Gesetz?*

Wenn die Bedingungen für legale Werkverträge in einem Gesetz konkreter gefasst werden, würde dies die Kontrolle einfacher und effizienter machen. Dazu gehören Fragen wie: Was gehört zu einem legalen Werkvertragsverhältnis? Wie wird die Gewährleistung geregelt? In welcher Form werden die Verträge geschlossen? Derzeit ist es immer noch möglich, Werkverträge mündlich zu schließen. Das sollte endlich der Vergangenheit angehören. Vieles ist heute schon Bestandteil der Rechtsprechung, das sollte Frau Nahles in Gesetzesform gießen. Es würde die Bekämpfung erleichtern.

Der Zoll kontrolliert neben der Schwarzarbeit seit 2015 auch die Einhaltung des Mindestlohns. Kann man den Missbrauch von Werkverträgen überhaupt effektiv kontrollieren?

Es ist schwierig, keine Frage. Nehmen wir die Fleischwirtschaft. Wenn wir da zu einer Kontrolle in den Betrieb kommen, müssen auch unsere Mitarbeiter die Hygienevorschriften einhalten. Konkret bedeutet das: Weißzeug anziehen, Hände und Füße desinfizieren, Belehrungen unterschreiben – was alles viel Zeit kostet. So vergehen schnell 30 bis 40 Minuten, die vom Betrieb so genutzt werden können, dass die Kontrolle ins Leere läuft. Es wird das Produktionsband langsamer gestellt, und die Arbeitnehmer, die bis dahin vielleicht

noch vermischt in Arbeitnehmerüberlassung am Band gearbeitet haben, werden neu nach Firmen durchsortiert. So werden daraus ganz schnell Werkvertragsarbeitnehmer, die in korrekter Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt sind. Und ein Teil des Personals kann – aufgrund des langsamer laufenden Bandes – schnell in die Pause geschickt werden. Dazu kommt: In manchen Betrieben haben die Beschäftigten die Möglichkeit, direkt aus der Produktion heraus ihre Wohnräume aufzusuchen, womit die pausierenden Mitarbeiter formal den Betrieb verlassen. Private Wohnunterkünfte darf der Zoll aber nicht kontrollieren.

Das klingt frustrierend. Und wenn Sie Ermittlungserfolge haben, lernt die Gegenseite sofort daraus.

So ist es. Jedes Mal, wenn ein Ermittlungsverfahren abgeschlossen ist, bekommt die Täterseite Akteneinsicht. Damit weiß sie, wie und mit welchen Methoden der Zoll ermittelt. Das wird ausgewertet – und dieses Wissen verbreitet sich sehr schnell in der Szene, die gut vernetzt ist und ihr eigenes Vorgehen sofort anpasst.

Ein Beispiel?

Der Zoll hat direkten Datenzugriff auf die Rentenversicherungskonten. Damit kann der Beamte unter anderem erkennen, wie viele Arbeitnehmer ein Betrieb hat, wie viele geringfügig und wie viele sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Was unklar bleibt, ist



„Beim Missbrauch von Werkverträgen erleben wir immer öfter Formen von organisierter Kriminalität.“

FRANK BUCKENHOFER, GDP

die Lohnhöhe. Darauf hat die Gegenseite reagiert und gibt nun einen Betrag als Arbeitsentgelt an, der etwas höher liegt als die geringfügige Beschäftigung. Es wird dann ein Betrag von 460 Euro angemeldet. In den automatisierten Abfragen taucht somit eine hohe Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern auf – was normalerweise ein Indiz für ein sauber arbeitendes Unternehmen ist.

Wenn von Missbrauch von Werkverträgen die Rede ist, fallen jedem sofort die Bauwirtschaft und die Fleischindustrie ein. Welche Branchen sind außerdem noch betroffen?

Die Frage des Missbrauchs ist immer weniger abhängig von der Branche. Viel ausschlaggebender ist die kriminelle Energie des Täters. Wir finden die kriminellen Formen des Missbrauchs inzwischen in allen Branchen. Es gibt keine, die nicht betroffen ist – sogar Zahnärzte sind dabei. Von den Zahlen her gibt es natürlich weiterhin Schwerpunkte wie die Baubranche, die Fleischwirtschaft, das Sicherheitsgewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Welche Überwachungsmöglichkeiten braucht der Zoll?

Beim Missbrauch von Werkverträgen erleben wir immer öfter Formen von organisierter Kriminalität. Das sind Täter, die schon in anderen Bereichen Straftaten begangen und die Erfahrungen mit Ermittlungen haben. Denen muss man mit den Methoden begegnen, wie sie für die Bekämpfung organisierter Kriminalität notwendig sind. Dazu gehören zum Beispiel die Observation von Verdächtigen und die Überwachung der Telekommunikation – was derzeit im Bereich der Schwarzarbeitsbekämpfung nur eingeschränkt möglich ist, weil das die Strafprozessordnung nicht vorsieht. Zurzeit arbeitet das Finanzministerium an einer Gesetzesinitiative, um das anzupassen. Das könnte Andrea Nahles im Kabinett durchaus unterstützen.

Beim Missbrauch von Werkverträgen wird häufig mit Subunternehmerpyramiden über mehrere Staaten agiert. Ist der Zoll auf die Verfolgung dieser europaweiten Betrügereien gut vorbereitet?

Nicht so gut wie die Gegenseite. Die hat auf europäischer Ebene die Arbeitnehmerfreizügigkeit und – was fast noch schlimmer ist – die Dienstleistungsfreiheit. Diese ermöglicht es, ohne jedes Problem eine Subunternehmerpyramide multinational aufzustellen. Wir nutzen zwar beim Zoll zunehmend die Möglichkeit der internationalen Rechtshilfe. Dafür brauchen wir aber auch entsprechend ausgebildetes Personal.

Bis 2019 sollen die Zahl der Mitarbeiter der Finanzkontrolle Schwarzarbeit um weitere 1600 aufgestockt werden. Reicht das?

Die Gewerkschaft der Polizei hält die 1600 Stellen für eine realistische Zahl, die man schaffen kann. Schließlich müssen wir die Leute für diese anspruchsvolle Arbeit lang und gut ausbilden und gezielt einarbeiten. Sinnvoll wäre zudem,

das vorhandene Personal effektiver einzusetzen. Man könnte etwa Doppelstrukturen in der Verwaltung abbauen. So liegt die Zuständigkeit für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und den Ermittlungsdienst bei der Bundesfinanzdirektion, beim Zollkriminalamt dagegen die Zuständigkeit für die Zollfahndung. Das muss zusammengelegt werden.

Würde dem Zoll die gesetzliche Fixierung einer Generalunternehmerhaftung helfen?

Ja, natürlich. Damit zerstört man den geschäftlichen Hauptzweck einer Subunternehmerpyramide für illegale Beschäftigung. Mit der Haftung würde die Verantwortung wieder an jenes Unternehmen zurückfallen, das die Pyramide aufgebaut hat, um genau jene Verantwortung loszuwerden. Die Einführung einer Generalunternehmerhaftung wäre sicherlich das schärfste Schwert. Dann würde so mancher Generalunternehmer von Wohnzimmer-Subunternehmen die Finger lassen. ■



Berichte aus der Schattenwelt

BILLIGARBEITSKRÄFTE Viele osteuropäische Wanderarbeiter sind in Deutschland einem Lohn- und Sozialdumping ausgesetzt, das man längst überwunden glaubte. Die DGB-Beratungsstellen der „Fairen Mobilität“ sind oft die einzigen Partner im Kampf um ihre Rechte.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

ARBEITSGERICHT



GEPRELLTE BAUARBEITER SUHANIEA (R.), POAMÁ-NEAGRÁ VOR IHRER FRANKFURTER BAUSTELLE; BESCHÄFTIGTE DER BAUFIRMA KACZOR VOR DEM ESSLINGER ARBEITSGERICHT: Öffentlicher Druck auf die Generalunternehmen

Am 15. Mai 2015 nach Feierabend wurden die beiden Eisenflechter Petricá Suhania und Ionut Poamá-Neagrá obdachlos. Duschen, etwas essen und sich von einer anstrengenden Woche auf einer Baustelle im Europaviertel in Frankfurt am Main erholen – so hatten sich die beiden Wanderarbeiter aus Rumänien ihren Freitagabend vorgestellt. Doch als sie müde in ihre Unterkunft in Frankfurt-Griesheim zurückkehrten, eröffnete ihnen ihre Vermieterin, dass sie ihre Zimmer räumen müssen. Ihr Arbeitgeber hatte die Miete nicht mehr beglichen. Die Rumänen sollten das Wohnheim, in dem rund 1500 mobile Arbeiter aus Ost- und Südosteuropa leben, bis 20 Uhr verlassen.

Der 32-jährige Suhania und sein 27-jähriger Kollege Poamá-Neagrá erzählen, dass sie schon vorher Lohnabschläge nicht oder nur verspätet bekamen. Als nun ihre Unterkunft nicht mehr bezahlt wurde, schrillten bei ihnen alle Alarmglocken. Suhania war im September, Poamá-Neagrá schon vor gut einem Jahr auf Empfehlung von Verwandten und Freunden aus Rumänien nach Deutschland gekommen, um für die Kaczor Bauunternehmen GmbH mit Sitz in

Offenbach zu arbeiten. Ein paar Monate gut zu verdienen und dann wieder nach Hause zurückzugehen, lautete ihr Plan. Suhania will im September seine Hochzeit groß feiern und braucht dafür Geld.

Die Baufirma Kaczor, bei der die beiden Männer Jobs fanden, wurde von einem serbischen Geschäftsführer geleitet und schien gut im Geschäft. Sie erledigte als Subunternehmerin Aufträge für namhafte Generalunternehmer wie Bilfinger oder Züblin, auch auf kommunalen Baustellen. Viele der rund 300 Beschäftigten, die für Kaczor in Hessen und Baden-Württemberg arbeiteten, stammten aus Rumänien, Kroatien, Polen und Ungarn. Erfahrene Bauarbeiter, die für wenig Geld viel arbeiten und wenig Fragen stellen. So wie die Eisenflechter Petricá Suhania und Ionut Poamá-Neagrá. Sie hatten wechselnde Verträge – Suhania bekam zuerst einen deutschen Arbeitsvertrag, ein paar Monate später wurde er als entsandter Mitarbeiter aus Rumänien geführt, dann hatte er wieder einen deutschen Vertrag. Was hinter den Winkelzügen steckte, erschloss sich den beiden Rumänen nicht. Wie die meisten ihrer Kollegen verstehen sie kein Deutsch und wissen kaum etwas über hiesige Arbeitnehmerrechte. ▶



Fotos: Cira Moro; Karsten Schöne

FAIRE-MOBILITÄT-BERATERINNEN FRANKOVIC (M.) MIT KOLLEGEN, MATAREA-TÜRK (R.): Häufig geht es um nicht ausbezahlte Löhne.

► Die beiden Eisenflechter arbeiteten für Kaczor durchschnittlich zehn Stunden täglich auf einer Baustelle des Generalunternehmers d+b Bau in Frankfurt. Bis sie Mitte Mai unvermittelt aus ihrer Unterkunft geworfen wurden – ein Schicksal, das am gleichen Tag auch andere Kaczor-Beschäftigte teilten. Am Wochenende sprach sich unter den Rumänen, Kroaten und Polen herum, dass ihr Arbeitgeber nicht nur in Frankfurt, sondern auch auf Baustellen in Oberursel, Mainz-Gustavsburg, Heilbronn, Stuttgart-Esslingen und Lörrach

abgeschlossene Verträge nach Belieben, kürzen systematisch Löhne oder unterschlagen sie, zahlen keine Lohnfortzahlungen bei Krankheit oder Urlaub und gewähren keinen Kündigungsschutz. Wer krank wird, fliegt raus. Wer gegen unzumutbare Bedingungen aufmuckt, muss gehen oder wird bedroht. Vor allem mobile Beschäftigte aus Ost- und Südeuropa, die sich nur für kurze Zeiträume in Deutschland aufhalten, erleben diese De-facto-Rechtlosigkeit täglich. Dabei ist es unerheblich, ob sie über eine Entsendung durch Firmen aus dem Heimatland, durch grenzüberschreitende Leiharbeit, als Scheinselbstständige oder als Werkvertragsbeschäftigte von Subunternehmern arbeiten.

Auf Baustellen mit ihren undurchschaubaren Verflechtungen funktioniert die Ausbeutung von europäischen Billigarbeitern besonders gut.

teilweise seit März 2015 keine Löhne mehr ausgezahlt hatte. Gleich am Montag drauf fuhr rund 100 Beschäftigte zum Firmenhauptsitz nach Offenbach. Er wirkte verlassen, der Geschäftsführer war mit ihrem Geld abgetaucht.

Kein Job und keine Unterkunft, weder Geld für ein Hotel noch für die Rückfahrt nach Rumänien: Petricá Suhaniea und Ionut Poamá-Neagră wussten nicht weiter. „Es war schrecklich. Der wichtigste Gedanke war, etwas Geld zu bekommen, um nach Rumänien zurückfahren zu können“, erinnert sich Suhaniea. „Hunger kann man einige Zeit aushalten. Aber wo sollten wir denn nur schlafen?“ Die Zimmerwirtin gewährte ihnen eine Nacht Gnadenfrist in ihrer bisherigen Unterkunft, dann standen sie auf der Straße.

SYSTEMATISCHER LOHNBETRUG Fälle wie der von Kaczor werfen ein Schlaglicht auf eine Schattenwelt des deutschen Arbeitsmarkts. Dort stehen selbst die grundlegendsten sozialen Errungenschaften nur noch auf dem Papier, gelten aber in der Praxis nicht mehr. Arbeitgeber diktieren willkürlich die Wochenarbeitszeit, umgehen trickreich Mindestlöhne und Arbeitsschutzvorgaben, verändern

Baustellen mit ihren undurchschaubaren Verflechtungen von Generalunternehmen, Subunternehmen und Subsubunternehmen bieten besonders guten Nährboden für die Ausbeutung von europäischen Billigarbeitskräften. Zwar gelten in der Baubranche schon seit Jahren tarifliche Mindestlöhne. Aber das nutzt nur dem etwas, der seinen Lohn überhaupt verlässlich erhält. Doch ein Teil der Subunternehmen und Werkvertragsnehmer zahlt beispielsweise systematisch den letzten Lohn nicht aus, der Beschäftigten bei einer zeitlich befristeten Entsendung zusteht. Man verlässt sich dreist darauf, dass ein Großteil der Beschäftigten diese Ansprüche nicht einklagt, weil ihnen die Sprachkenntnis, das Wissen, die Zeit und das Geld fehlen, um ein langwieriges Verfahren vor einem deutschen Arbeitsgericht durchzustehen.

Systematischer Lohnbetrug auf dem Bau klappt besonders gut, wenn Arbeiter entsendet werden, die ohne jegliche Ersparnisse einreisen und zum Überleben dringend Bargeld brauchen. Ihr Chef zahlt ihnen einige Hundert Euro Vorschuss, mit dem sie sich über Wasser halten können. Er behält aber immer wieder den vereinbarten Monatslohn ein und vertröstet die Belegschaft damit, dass er noch kein Geld vom Generalunternehmer erhalten habe. Damit die Arbeiter bei der Stange bleiben, zahlt er ihnen ab und zu geringe Abschläge. Irgendwann ist er nicht mehr zu erreichen, taucht unter. Dramatisch wird es, wenn er auch die Unterkunft der Beschäftigten

angemietet hatte. Die Arbeiter werden sofort nicht nur arbeits- sondern auch obdachlos. So wie ein Teil der 300 geprellten Beschäftigten des Baunternehmens Kaczor.

DIE BERATER UND IHR SCHÄRFSTES SCHWERT Doch anders als die meisten Betroffenen forderten sie lautstark und öffentlichkeitswirksam ihren Lohn ein und suchten sich einen Partner. Sie fanden ihn bei der „Fairen Mobilität“ in Stuttgart und Frankfurt, zwei von insgesamt sechs Beratungsstellen für mobile ost- und mitteleuropäische Beschäftigte. Im Rahmen eines Modellprojekts hatte der DGB-Bundesvorstand sie 2011 mit Projektpartnern gegründet, Mitte 2016 läuft die Finanzierung aus. Die Faire-Mobilität-Beraterinnen und -Berater haben zum großen Teil selbst polnische, rumänische, ungarische, kroatische oder mazedonischen Wurzeln. Die Kombination aus arbeitsrechtlichem Fachwissen und der Kenntnis von Sprache und Kultur der Ratsuchenden gibt es anderswo kaum. Die Beratungsstellen können sich vor Anfragen kaum retten. Sehr häufig geht es um nicht ausgezahlte Löhne.

Auf der Kaczor-Baustelle in Stuttgart-Esslingen avancierte der Generalunternehmer Züblin zum Sparringspartner für die „Faire Mobilität“. 26 Kroaten, Polen, Ungarn und Rumänen waren dort um den Lohn betrogen und obdachlos geworden. „Dort sprachen wir zuerst den Züblin-Betriebsrat an“, berichtet Beraterin Katarina Frankovic. Denn eine gesetzliche Regelung gibt es, durch die Beschäftigte bei Subunternehmen eine reelle Chance auf die Auszahlung ihres unterschlagenen Nettolohnes haben: die Generalunternehmerhaftung. Laut § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes haftet der Auftraggeber dafür, dass Beschäftigte in von ihm beauftragten Werkvertrags- oder Subunternehmen ihr Geld erhalten. So hatte der Bau-Multi zwar schnell signalisiert, dass er grundsätzlich zahlen werde, doch die Abwicklung gestaltete sich zäh. Die Esslinger Kaczor-Beschäftigten gingen gemeinsam mit Frankovic – und begleitet von der lokalen Presse – zum Arbeitsgericht, um ihre Ansprüche anzumelden. Züblin war nicht amüsiert.

Eine mediale Berichterstattung zu initiieren ist in vielen Fällen das schärfste Schwert, das die „Faire Mobilität“ hat. „Dass man vor das Arbeitsgericht zieht, verkraften die großen Firmen locker“, sagt Katarina Frankovic. „Aber nicht, wenn sie mit den Fällen in die Öffentlichkeit kommen.“ Der Druck lohnte sich: Züblin stellte den betroffenen Arbeitern kurzfristig Unterkunft und Verpflegung und zahlte später auch einen Teil des ausstehenden Nettolohns.

ÖFFENTLICHKEITSWIRKSAME PROTESTE Besonders öffentlichkeitswirksam gerieten die Kaczor-Proteste auf der Baustelle im Frankfurter Europaviertel, wo die Eisenflechter Petricá Suhaniea und Ionut Poamá-Neagră gearbeitet hatten. Hier demonstrierten Arbeiter aller fünf Baustellen zusammen und forderten von unterschiedlichen Generalunternehmern ihre Löhne ein. Vor dem Bautor trafen sie auch Letitia Matarea-Türk, Beraterin der „Fairen Mobilität“ in

Frankfurt mit rumänischen Wurzeln, die sie zuvor schon mit Anfragen bombardiert hatten. In enger Zusammenarbeit mit der IG BAU kümmerte sich Matarea-Türk um insgesamt 60 Kaczor-Beschäftigte auf den Baustellen in Frankfurt, Mainz, Heilbronn und Oberursel.

„Es geht zuerst immer darum, die genauen Daten über die Ansprüche so schnell wie möglich zu erfassen“, erklärt die studierte Politikwissenschaftlerin ihre Vorgehensweise. „Sonst sind die Betroffenen verschwunden. Wir müssen uns bemühen, die Gruppe

Eine mediale Berichterstattung zu initiieren ist in vielen Fällen das schärfste Schwert, das die Beratungsstellen „Faire Mobilität“ haben.

zusammenzuhalten, weil man sonst keinen Druck gegenüber dem Generalunternehmer aufbauen kann.“ Kontaktadressen werden notiert, eine penible Liste der Ansprüche und geleisteten Arbeitsstunden für jeden Einzelnen erstellt. Die von ihr betreuten Kaczor-Arbeiter traten alle in die IG BAU ein, die sich für die Durchsetzung der Lohnforderungen starkmachte. 14 ehemals Beschäftigte brachte man einige Tage in Notunterkünften der Stadt Frankfurt und später in einer Bildungsstätte der IG BAU unter.

Auch hier war der entscheidende Trumpf das große öffentliche Interesse für die Proteste. „Wir haben vom ersten Tag an Zeitungen und lokales Fernsehen hinzugezogen“, berichtet Matarea-Türk. „Diese Strategie hat funktioniert: Wir haben innerhalb von zwei Wochen das Geld von allen Generalunternehmern bekommen.“ Faber Schnepf zahlte für die Bauarbeiter aus Oberursel den vollen geforderten Betrag, Bilfinger übernahm Mainz, d+b Bau in Frankfurt und Dreßler in Heilbronn beglichen gut zwei Drittel. „Es war ein glücklicher Fall!“, sagt die Beraterin.

Petricá Suhaniea und Ionut Poamá-Neagră arbeiten weiterhin in Deutschland, sie pendeln jetzt jeden Tag 150 Kilometer zu einer Baustelle nach Bad Kissingen und zurück. Die Firma sitzt in Offenbach, ein Serbe ist Geschäftsführer. „Wir sind froh, dass wir überhaupt einen Job haben“, sagt Suhaniea schulterzuckend. „In Rumänien ist es noch schwerer.“ Sie wollten einfach ein besseres Leben, ergänzt Poamá-Neagră: „Vielleicht ändert sich das System einmal, und wir bekommen mehr Sicherheiten, normale Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen, auf denen alle geleisteten Stunden stehen.“ Er lächelt. Und ahnt wohl, dass es wahrscheinlicher ist, dass sie bald der nächste Chef übers Ohr haut. ■

MEHR INFORMATIONEN



Carmen Molitor: **GESCHÄFTSMODELL AUSBEUTUNG**. Wenn europäische Arbeitnehmer_innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin April 2015. Kostenlos zu beziehen über: info.moe@fes.de

Es geht auch anders

INSOURCING Wo Betriebsräte und Gewerkschaften stark sind, können sie Unternehmen dazu bewegen, Tätigkeiten in den Betrieb zurückzuholen. Auch dann, wenn es der Firma gerade nicht rosig geht.

Von **JÖRN BOEWE**, Journalist in Berlin

Die Vergabe an Externe ist wirtschaftlicher als die Eigenfertigung – dieses Manager-Mantra hat sich seit den 1980er Jahren weltweit Bahn gebrochen. Auch beim Autobauer Opel kam die Botschaft an. „Unsere jüngere Geschichte ist auch eine Geschichte der exzessiven Fremdvergabe. Stück für Stück wurde unsere Fertigungstiefe heruntergefahren“, erklärt Uwe Baum, der für den Betriebsrat in Rüsselsheim ein Gremium koordiniert, das gerade das Gegenteil erreichen soll: den Ausschuss für Insourcing. Baum ist überzeugt, dass dies nicht nur den Mitarbeiter guttut, sondern auch dem Unternehmen. Denn nicht wenige Beobachter machen die Outsourcing-Philosophie bei Opel heute mitverantwortlich für die wirtschaftlichen Rückschläge, die das Unternehmen in den vergangenen Jahren einstecken musste. Umso wütender waren Betriebsrat und IG Metall, als 2013, in einer Phase der Erholung des Unternehmens, Outsourcing-Pläne für den Werkzeugbau bekannt wurden. Rund 300 Jobs sollten gestrichen werden. Die Lastwagen zur Demontage der Maschinen standen bereits auf dem Hof.

SCHNELLES HANDELN WAR GEFRAGT Die Pläne stellten die Zukunft der Opel-Zentralwerkstätten insgesamt infrage. Um sie zu durchkreuzen, musste schnell gehandelt werden. „Die Kollegen und die Vertrauensleute haben Dutzende an Vorschlägen eingebracht, wie wir den Werkzeugbau zukunftsfest machen können.“ Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug, damals noch kein Jahr im Amt, zog gegenüber dem Management schnell eine rote Linie: Niemand nimmt uns unseren Werkzeugbau weg. Der Betriebsrat holte einen Berater ins Haus, der die tatsächlichen Kosten berechnete, ohne die Fixkosten, die sowieso anfallen.

Tatsächlich gelang es so, einen Rahmen für einen Insourcing-Prozess für die Zentralwerkstätten durchsetzen. Will der Arbeitgeber Aufträge fremdvergeben, muss er nachweisen, dass die Fremdvergabe eines Auftrags wirtschaftlicher ist als die Eigenfertigung. Während früher das Outsourcing oft mit Personalmangel begründet wurde, konnten in diesem Jahr 120 neue Stellen geschaffen werden.

Zudem hat der Betriebsrat Investitionen in neue Maschinen durchgesetzt. Nicht nur beim Werkzeugbau hat das Management umgedacht – es wurden auch 100 Konstrukteure eingestellt, 65 neue Stellen im Bereich Motor- und Antriebsfertigung aufgebaut.

Das Verfahren soll als Blaupause für eine tarifvertragliche Opel-weite „Make or buy“-Vereinbarung dienen. Sie wird regeln, was im Haus gemacht und was nach außen vergeben wird, erklärt Jochen Homburg, Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Darmstadt. Homburg unterstützt den Opel-Betriebsrat und hat das Insourcing der Teile-Logistik maßgeblich mitgestaltet. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung haben der Betriebsrat und IG die Metall die Anzahl von Werkverträgen begrenzen können und die Übernahme von Leiharbeitnehmern durchgesetzt.

Rund 700 Kilometer weiter nördlich werden statt Autos Schiffe gebaut. Ebenso wie Opel war auch die Flensburger Schiffbau-Gesellschaft (FSG) in einer schwierigen Lage und ist aus dem Fahrwasser noch nicht heraus. Nach Liquiditätsgespässen wurde sie 2014 an die Siem Industries verkauft, ein norwegisches Unternehmen, das auf Dienstleistungen rund um die Offshore-Öl- und -Gasförderung spezialisiert ist. Raus aus dem Tarifvertrag und mehr Aufgaben an Fremdfirmen vergeben – das war die Strategie, mit der die neue Geschäftsführung die Werft wettbewerbsfähig machen wollte. „Aber das haben wir ihnen ausgedreht“, sagt Betriebsratsvorsitzender Ralf Sasse. Und Michael Schmidt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Flensburg, fügt hinzu: „Wir können nur besser werden, aber nicht billiger.“ Rund 750 Stammbeschäftigte hat die FSG, 75 davon sind Vertrauensleute der Gewerkschaft. Und ohne diese starke Organisation im Betrieb wäre das Alternativkonzept, das Sasse und Schmidt für die FSG vorschlugen, nicht möglich gewesen. Statt Lohnverzicht boten Betriebsrat und Gewerkschaft konkrete Mitarbeit bei der Verbesserung der internen Prozesse.

„Budgetvereinbarung“ heißt das Schlüsselwort, festgeschrieben wurde es Ende April in einem Ergänzungstarifvertrag. Schon in der Planungsphase wird für jeden einzelnen Arbeitsschritt in jedem Bereich analysiert, wie viele Arbeitsstunden notwendig sind. Was ver-



FSG-WERKSSELÄNDE; BETRIEBSRAT SASSE: Ein Ergänzungstarifvertrag legt jetzt die Spielregeln fest.



OPEL-BETRIEBSRAT BAUM, WERKZEUGBAU: Es kommt auf die richtige Regelung an.



gibt man als Werkvertrag, was kann man besser im Haus machen? „Da muss man genau rechnen“, sagt Sasse und gibt ein Beispiel: Ein Planer wollte einen Auftrag an eine Fremdfirma vergeben, weil es scheinbar wirtschaftlicher war. „Die hatten in ihrem Angebot einen Stundensatz stehen, der war viermal niedriger als unserer.“ Erst beim zweiten Hinsehen fiel auf: „Die brauchten für den Auftrag auch viermal so lange wie unsere Leute.“

JETZT PLANEN BUDGETBEAUFTRAGTE MIT Nicht immer sind die Rechnungen so einfach. Um das Know-how der Beschäftigten schon vor Vertragsabschluss zu Rate zu ziehen, wurden in allen Abteilungen sogenannte Budgetbeauftragte gewählt. „Wenn der Planer mit dem Meister darüber verhandelt, wie viele Arbeitsstunden für einen bestimmten Produktionsprozess nötig sind, sitzt der Budgetbeauftragte dabei“, erklärt Schmidt. Dieser versucht, Unstimmigkeiten zu klären. Gelingt das nicht, befasst sich ein paritätisch durch Betriebsrat und Geschäftsführung besetzter Budgetausschuss mit der Sache.

Früher hätte mancher Vorgesetzte gern damit geglänzt, dass er das Stundenbudget unrealistisch niedrig ansetzte. Doch das, so Schmidt, hat sich geändert: „Allein weil jetzt ein Kollege dabei sitzt und protokolliert, was vereinbart wird.“

Die Beschäftigten bringen sich aber nicht nur mit ihrem Know-how ein: Wird das vereinbarte Zeitbudget schuldhaft überschritten, haften sie – je nach Schiffsgröße – mit bis zu 68 Stunden, die ihnen schlimmstenfalls nicht bezahlt werden. Dafür, sagt Sasse, werde heute viel realistischer geplant als früher. Natürlich werden immer noch Werkverträge nach außen vergeben. Doch anders als früher muss der Betriebsrat einbezogen werden. Das ist seit April in einem Haustarifvertrag geregelt.

Was bei Opel und der FSG ohne eine gesetzliche Regelung erreicht wurde, war freilich nur deshalb möglich, weil es sich um gewerkschaftlich hoch organisierte Betriebe handelt. Anderswo sind die Möglichkeiten bescheidener. Aber vielleicht kann eine Praxis, die im Betrieb entwickelt wurde und funktioniert, Vorbild für eine gesetzliche Regelung sein. ■

„Als IG Metall stärker werden“

INTERVIEW IG-Metall-Vorstandsmitglied Irene Schulz über Projekte zur Mitgliedergewinnung und den schwierigen Kampf in der Zulieferer-Szene und bei mitbestimmungsfeindlichen Unternehmen

Mit Irene Schulz, im geschäftsführenden IG-Metall-Vorstand zuständig für „Gewerkschaftliche Bildung“ und „Mitglieder und Erschließung“, sprach **CORNELIA GIRNDT** in Frankfurt/Main.

„*Mitgliedergewinnung ist anspruchsvoll, die Erfolge sind knallhart messbar. Zum vierten Mal in Folge punktet die IG Metall mit Zuwächsen. Dabei sah es noch Mitte 2014 nicht so rosig aus. Wie habt ihr doch noch ein Plus von 0,2 Prozent geschafft?*

Das war eine starke Leistung der ganzen Organisation. Als wir vor einem Jahr Bilanz zogen, sagten wir uns: Wir können wesentlich besser sein. Wir haben uns dann im Vorstand darauf verständigt: Erstens, wir gehen noch stärker auf jüngere Beschäftigte zu. Und zweitens, wir verbinden die Tarifrunde mit dem Ziel, mehr Mitglieder zu gewinnen. Wir haben also unsere Tarifforderungen – etwa nach einer Bildungsteilzeit – mit Argumenten für eine IG-Metall-Mitgliedschaft verknüpft. Dafür haben wir hier in meinem Bereich Kommunikationstrainings entwickelt und einen Trainerpool aufgebaut. Das war sehr erfolgreich – mit 1600 Teilnehmern.

Ein Vertrauensmann sagt, dass er nun gelernt habe, ein und denselben Kollegen noch ein zweites oder drittes Mal anzusprechen. Eine Betriebsrätin sagt, sie könne nun besser mit Einwänden gegen eine Mitgliedschaft umgehen. Das kann man also üben?

Aber ja. Es geht auch darum, mehr zuzuhören. Und die Einladung rüberzubringen: Mach mit! Wir stehen gemeinsam ein für eine gute Sache! Außerdem haben wir noch mal stärker hingeschaut: Wo haben wir Potenzial? Wo haben wir bereits erfolgreiche Konzepte? ▶



ZUR PERSON

IRENE SCHULZ, 51, kommt aus einer, wie sie sagt, „Anpackerfamilie“ mit vier Geschwistern, der Vater Fliesenleger, die Mutter Hausfrau. Auch sie, die Bildungsaufsteigerin, hat in ihrem Leben ein dichtes Programm absolviert: sich als Arbeiterkind auf dem Gymnasium in ihrer nordrhein-westfälischen Heimatstadt Werne durchgeboxt, das Studium der Politikwissenschaft durchgezogen und durch Teilzeitjobs – davon sechs Jahre im Postgiroamt Berlin – großteils selbst finanziert.

Im Gespräch ist sie konzentriert und zielgerichtet, mit einer Spur Ungeduld. Kein Wunder bei dieser Biographie! Immer voll gearbeitet, mit 23 Jahren während des Studiums das erste Kind bekommen. Die Vereinbarkeit von Job und Familie hat sie unkonventionell gelöst durch eine Hausgemeinschaft mit einem anderen Paar mit Kindern. Jedes Elternteil war einen Werktag für die insgesamt fünf Kinder zuständig. „Da war ordentlich was los“, sagt sie und lacht. Dazu passt ein toughes Hobby: Motorradfahren, natürlich mit einer BMW, die in Berlin gebaut wird. Jetzt wieder in den Ferien mit ihrem Mann, gern auch mal mit den Worker Wheelers der IG Metall, wenn es denn die Zeit zuließe.

Seit 1991 hat Schulz ein abwechslungsreiches Berufsleben in ihrer Wahlheimat Berlin hingelegt: in der Jugend- und Bildungsarbeit beim DGB-Landesbezirk, dann bei der IG Metall erst als Betriebsbetreuerin in der Verwaltungsstelle, dann in der Bezirksleitung. Sie hat in den großen Industriebezirken Spandau und Tempelhof Betriebspolitik gemacht, bei Siemens, Mercedes, Gillette, in den IT-Betrieben. Sie hat Angestelltenforen organisiert und das ganze Repertoire von Standortsicherung und Tarifverhandlungen durchexerziert. Was sie auch in den Aufsichtsräten von Nokia Networks (Ex-Siemens) und Osram gut gebrauchen kann, Unternehmen die voll in Umstrukturierungsprozessen stecken.

Frage: Was kann sie gut, was hat sie für den Spitzenjob qualifiziert? Antwort: „Gemeinsam mit den Kollegen im Betrieb Lösungen entwickeln, die die IG Metall auch insgesamt nach vorne bringen.“ Und: „Ein Ziel nicht aus den Augen verlieren und dabei alle Beteiligten mitnehmen.“ Ende 2013 wurde sie mit mehr als 80 Prozent in den Vorstand der IG Metall gewählt. Was in ihrer „Heimatverwaltungsstelle“ Berlin mit viel Freude quittiert wurde. Seitdem verantwortet Irene Schulz von ihrem Frankfurter Vorstandsbüro aus die Mitglieder- und Erschließungsprojekte und die gewerkschaftliche Bildungspolitik. Als eine von zwei Frauen tritt sie erneut an für die Wahl in den siebenköpfigen Vorstand der Metallgewerkschaft.

CORNELIA GIRNDT

► *Welche zum Beispiel?*

Etwa wie man Ferienjobber als Mitstreiter gewinnt, so wie es die Kollegen beim Daimler schon länger machen. Oder wie man Startercamps mit angehenden Azubis macht, die schon mal mit den Arbeitnehmervertretern ihres Betriebes ins Gespräch kommen. Unsere Aufgabe ist es, diese Beispiele guter Praxis in die Organisation hinein zu transportieren.

Im Angestelltenmilieu profitieren Gewerkschaften nur dann, wenn sie ein Gefühl haben für die richtigen Themen und als Akteur sichtbar sind, sagt eine Böckler-Studie. Sind das auch deine Erfahrungen?

Unbestritten. Es muss um die Themen der Beschäftigten gehen. Entwickler eines Automobilunternehmens sagten mir kürzlich: Wenn wir irgendwann nur noch koordinieren, weil die Entwicklungsdienstleistungen von außen eingekauft werden, dann geht das an unserer Kernkompetenz vorbei und entspricht im Übrigen auch nicht unserer Vorstellung vom Job. Darauf reagieren wir, schauen uns die Werkverträge an und diskutieren mit den Beschäftigten mögliche Lösungen. So sind wir als IG Metall Ansprechpartner. Und damit auch sichtbar.

Wer ist wir?

Das sind vor allem unsere Aktiven im Betrieb, unsere Betriebsräte und Vertrauensleute. Wie bei Audi in Ingolstadt, wo die Kollegen gerade das 30 000. Mitglied begrüßt haben. Oder bei Siemens, wo wir uns für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung einsetzen und gegen Personalabbau.

Nun gehören Audi und Siemens zu den gewerkschaftlichen Kernbetrieben. Aber was passiert mit den weißen Flecken, wo es keine Gewerkschaften und keine Mitbestimmung gibt, wie bei Enercon, einem der größten Hersteller von Windkraftanlagen?

Wir haben ein spezifisches Erschließungskonzept für dieses zersplitterte Unternehmen entwickelt: Zuerst gewinnen wir Mitstreiter, dann schaffen wir Räume für die aktiven Kollegen, sich zu vernetzen. Irgendwann waren wir so weit, um zeitgleich in den weit verstreuten Servicegesellschaften Betriebsratswahlen zu unterstützen und gemeinsam mit den Beschäftigten durchzuziehen. Zeitgleich, das war wichtig, das hat den Beschäftigten auch Sicherheit gegeben.

Einem Enercon-Betriebsrat wurde dann aber gekündigt. Wie schützt die IG Metall ihre Leute vor harten Gegenreaktionen?

Sie bekommen jede Unterstützung von uns, vom Rechtsschutz angefangen – da war unsere Klage gegen die Kündigung auch erfolgreich – über eine enge Begleitung durch die Verwaltungsstelle bis hin zu einer Öffentlichkeitskampagne. Damit haben wir deutlich gemacht, wie sehr Mitbestimmung verhindert und gegen Grundrechte verstoßen wird. Wir haben einen Pfarrer aus der Region und die Vertrauenskörperleiterin von VW als Paten gewonnen: Sie haben den IG-Metall-Betriebsräten, die strafversetzt oder von der Belegschaft isoliert wurden, den Rücken gestärkt. Man muss aber auch sagen: Leichter ist es dort, wo wir die Mehrheit in den Betriebsräten haben.

Als Sie auf der Ersten-Mai-Veranstaltung in Aurich gesprochen haben, waren nur wenige Enercon-Beschäftigte da. Hatten die Leute Angst vor Schikanen des Arbeitgebers?

So ist es. Ich habe mich danach mit Kollegen und ihren Familien getroffen. Einige von ihnen hatten die Kundgebung verlassen, nachdem sie dort eine Führungskraft aus der Personalabteilung entdeckten. So sind da die Zustände! Arbeitnehmer haben Angst, auf eine Erste-Mai-Veranstaltung zu gehen. Das können wir nicht akzeptieren – nicht als Gewerkschaft, nicht als Gesellschaft. Enercon ist ein erfolgreicher Player in der Windindustrie, der von der Stromumlage profitiert, die die Bürgerinnen und Bürger mitfinanzieren. Gleichzeitig werden Grundrechte missachtet.

Hat sich der Organizing-Einsatz bei Enercon gelohnt?

Wir haben an 17 Standorten Mitbestimmungsstrukturen geschaffen, und wir haben viele Aktivenkreise aufgebaut. Ein starkes Signal ist die Beteiligung der Beschäftigten bei den Betriebsratswahlen: 70 Prozent! Die wollen Mitbestimmung und lassen sich auch nicht einschüchtern. Jetzt fährt das Unternehmen eine andere Strategie und signalisiert nach außen: Betriebsräte o.k., aber ohne Gewerkschaft. Aber wir bleiben hartnäckig.

Inwiefern ist Organizing Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geworden?

Erschließungskompetenz ist ein neues und dynamisches Feld in der Weiterbildung der IG Metall. Organizing ist für unsere Trainees Pflichtfach geworden. Und wir bieten dieses Know-how auch für unsere Vertrauensleute und Betriebsräte an. Daneben laufen in unseren Bildungszentren in Sprockhövel und Berlin spezielle Weiterbildungen, etwa für die Kollegen in der Windbranche. Im Zentrum steht die fachliche Ausbildung. Vernetzung und Strategiebildung sind gewünschte Nebeneffekte.

Erschließungsprojekte bei Zulieferer- und Werkvertragsfirmen, mithin entlang der Wertschöpfungskette, sind für die IG Metall vital wichtig. Eines läuft in Leipzig bei den Zuliefererbetrieben von BMW und Porsche. Hat sich der Einsatz gelohnt?

Eindeutig ja! Wir wollen, dass diese Industriedienstleister tarifgebunden sind, Mitbestimmungsstrukturen haben und durchsetzungsstark werden. Angefangen haben wir in zwei Betrieben, haben Betriebsräte gegründet, Tarifverträge verhandelt, teilweise mussten wir gerichtlich klären lassen, ob wir überhaupt zuständig sind als IG Metall. Dann ging es Schlag auf Schlag. Es haben sich mehr und mehr Beschäftigte aus Werkvertragsunternehmen organisiert und



„Wir alle übernehmen Verantwortung für die Zukunft der IG Metall. Überall dort, wo Gewerkschaften stark sind, sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten besser.“

IRENE SCHULZ, IG-METALL VORSTANDSMITGLIED

Betriebsräte gewählt. Auch in puncto Tarifbindung sind wir echt vorangekommen. Ich kann durchaus sagen: In Leipzig wurde Pionierarbeit geleistet.

Wie gelang das?

Beschäftigte kamen mit Fragen auf uns zu, und aus Fragen wurde Aktivierung. Wir haben in einem geschützten Rahmen – ohne das zunächst herauszuposaunen – Aktivenkreise aufgebaut. Ganz wichtig war die Unterstützung durch die Betriebsräte und Vertrauensleute von BMW und Porsche: Sie haben den Aufbau von Mitbestimmungs- und Gewerkschaftsstrukturen bei den Zulieferfirmen kräftig mitbefördert. Auch die IG Metall Leipzig war mit Herzblut dabei – und hat sich erfolgreich als die Gewerkschaft etabliert, die für die Werkvertragsarbeitnehmer zuständig ist. Jetzt ist das Projekt abgeschlossen und geht über an die Verwaltungsstelle Leipzig.

Wer entscheidet, welche Erschließungsprojekte finanziert werden und wie die Finanzmittel aus dem Strukturfonds der IG Metall verteilt werden?

Das beschließt der 36-köpfige Vorstand der IG Metall. Vorher entscheidet der Strukturfondsrat, der zusammengesetzt ist aus Bevollmächtigten aus den Bezirken und zwei geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern – inklusive dem Hauptkassier –, ob ein vorliegendes Projekt strategisch sinnvoll ist. Beantragen können es alle.

Wann ist ein Erschließungsprojekt erfolgreich? Werden am Ende die Köpfe gezählt oder zählt auch, wenn sich die Kultur eines Unternehmens verändert und gewerkschaftsfreundlicher wird?

Erfolgskriterium ist auf jeden Fall die Mitgliederentwicklung. Aber wenn wir bei einem so mitbestimmungsfeindlichen Unternehmen wie Enercon bei null anfangen, dann muss man das anders bewerten. Letztlich geht es immer darum, als IG Metall stärker zu werden. In unserem Leipziger Erschließungsprojekt haben wir in zwei Jahren 900 Mitglieder gewonnen, acht Betriebsräte installiert und mehrere Tarifverträge abgeschlossen. Allein dass wir eine Tarifbindung erreicht und diese völlig inakzeptablen Entgelte vom Tisch gekriegt haben, ist ein Riesenerfolg.

Die IG Metall investiert heute hohe zweistellige Millionenbeträge, um neue Mitglieder zu werben und präsent zu sein. Allein das ist eine Trendwende, viele Jahre hatte da niemand aktiv umgesteuert.

Ja, das ist echt ein Kulturwandel. Der spiegelt sich auch in unserer Mitgliederzuwächsen – bei den Jungen, den Frauen und den Angestellten. Umso mehr fühlen wir uns verpflichtet, nah dran zu sein an ihren Erwartungen. Wir alle – vom Vorsitzenden bis zu den Vertrauensleuten – übernehmen eine gemeinsame Verantwortung für die Zukunft der IG Metall. Und für eine gerechtere Gesellschaft. Denn überall dort, wo wir als Gewerkschaft stark sind, sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten besser. ■



Beschluss mit Fallstricken

MITBESTIMMUNG Ein Gerichtsentcheid mischt die Aufsichtsräte international tätiger Konzerne auf: Wenn es um den Anteil der Arbeitnehmervertreter geht, seien auch die Beschäftigten im Ausland mitzuzählen. Ist der Richterspruch ein Grund zum Jubeln?

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

DEUTSCHE BÖRSE AG, FRANKFURT:
Rechtswidrig zusammengesetzter Aufsichtsrat?

Wenn sich ein Löwe plötzlich für vegetarische Küche starkmacht, darf man sich wundern. Wenn Volker Rieble plötzlich für mehr Mitbestimmung streitet, stellt sich das so ähnlich dar. Der Jurist ist Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München – einem Institut, das mit „arbeitgebernah“ noch zurückhaltend charakterisiert ist. Üppig finanziert von Arbeitgeberverbänden, widmet es sich vor allem der Frage, wie Arbeitnehmerrechte unterlaufen werden können. Und Rieble selbst nimmt dabei hartnäckig die Unternehmensmitbestimmung ins Visier.

Nun aber hat der Arbeitsrechtsprofessor eine Gerichtsentscheidung erstritten, die seinen bisherigen Zielen diametral entgegenzusetzen scheint: Auf seinen Antrag hin stellte das Landgericht in Frankfurt am Main fest, dass der Aufsichtsrat der Deutschen Börse AG falsch besetzt sei: Nicht nur ein Drittel der Sitze stehe der Arbeitnehmerseite zu, sondern die Hälfte. Denn entgegen der bislang herrschenden Meinung seien auch die Beschäftigten von ausländischen Konzerntöchtern mitzuzählen, wenn es um die Größe des Unternehmens geht – und damit um Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums (Beschluss vom 16. Februar 2015, Az. 3-16 O 1/14).

Mehr Mitbestimmung also statt weniger. Wie passt das zu Volker Rieble? Ist der Löwe wirklich zum Gemüseliebhaber geworden? Nein, ist er nicht. Der Frankfurter Richterspruch mag auf den ersten Blick wie ein Sieg für die Mitbestimmung aussehen. Würde der Gerichtsbeschluss rechtskräftig, hieße das schließlich nicht nur, dass mehr Aufsichtsgremien paritätisch besetzt werden müssten. Einige Unternehmen würden überhaupt erst einen mitbestimmten Aufsichtsrat bekommen. Und nebenbei würden damit auch mehr Firmen unter die im März verabschiedete Frauenquote fallen.

MIT RABULISTIK GEGEN MITBESTIMMUNG – Doch immer mehr Experten warnen vor den Folgen, wenn die Entscheidung nach ihrem Weg durch die Instanzen – als Nächstes ist das Oberlandesgericht in Frankfurt an der Reihe, dann der Bundesgerichtshof und irgendwann vielleicht auch der Europäische Gerichtshof – tatsächlich umgesetzt werden müsste. „Das wäre rechtlich und faktisch ein Ding der Unmöglichkeit“, sagt Martin Lemcke, Leiter des Bereichs Mitbestimmung bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Und Sebastian Sick, Wirtschaftsrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, meint: „Der Beschluss hat so viele Fallstricke, dass er eher Bauchschmerzen als Glücksgefühle auslöst.“

Das beginnt schon beim Hintergrund des Verfahrens. ZAAR-Chef Rieble erwarb eigens eine Handvoll Aktien der Deutschen Börse, um seine alte These von der Europarechtswidrigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung in die Arena der Gerichte tragen zu können. Sein Argument: Dass die Beschäftigten von ausländischen Tochterfirmen deutscher Konzerne sich nicht an den Wahlen zum Aufsichtsrat beteiligen dürfen, sei eine unzulässige Diskriminierung der ausländischen Arbeitnehmer und beeinträchtige zudem



Fotos: Frank Rumpenhorst, Daniel Apelt

ZAAR-DIREKTOR UND KLÄGER VOLKER RIEBLE: Hartnäckig die Unternehmensmitbestimmung ins Visier

ihre Freizügigkeit. Für grenzüberschreitend tätige Unternehmen dürften die deutschen Mitbestimmungsgesetze deshalb überhaupt nicht gelten. Konsequenterweise lautete Riebles Hauptantrag vor Gericht: Im Aufsichtsrat solle künftig kein einziger Arbeitnehmer mehr sitzen. Den Antrag, dem am Ende stattgegeben wurde, hatte er nur hilfsweise gestellt. Als ersten Schritt sozusagen. Denn wenn die Auslandsbelegschaften mitzählen sollen, drängt sich die Frage, warum sie dann nicht mitwählen dürfen, förmlich auf.

Diese zweite Frage ließ das Frankfurter Landgericht ausdrücklich offen: Für Wahlanfechtungsverfahren seien die Arbeitsgerichte zuständig. In dem von Kleinaktionär Rieble angestrebten Statusverfahren stand allein die Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf dem Prüfstand. Und die wurde von der Kammer für rechtswidrig erklärt.

Die Deutsche Börse hatte die Vorschriften des Drittelbeteiligungsgesetzes angewandt, weil der für einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat verlangte Schwellenwert von 2000 Arbeitnehmern im Inland nicht erreicht wurde: Von den insgesamt rund 3800 Konzernbeschäftigten arbeiteten Ende 2013 nur 1600 in Deutschland. Das Unternehmen folgte – wie bislang in derartigen Fällen üblich – dem Territorialitätsprinzip, wonach sich die deutsche Sozialordnung nicht über die Staatsgrenzen hinaus erstrecken könne.

ABWEGIGES DISKRIMINIERUNGSGRUNDLAGENARGUMENT – Nach Ansicht des Gerichts gibt es dafür bei der Unternehmensmitbestimmung jedoch keine rechtliche Grundlage. Einfacher ausgedrückt: Ein Konzern sei ein Konzern. Und nicht nur seine Teile im Inland. Riebles These von der Europarechtswidrigkeit der deutschen Mitbestimmung wollte die Kammer zwar nicht folgen. Aber auch sie sah einen Verstoß gegen das europäische Diskriminierungsverbot. Dann nämlich, wenn die Deutsche Börse die rund 1750 Beschäftigten ihrer Tochterunternehmen im EU-Ausland nicht mitzähle.

Den Arbeitsrechtler Rüdiger Krause überzeugt das ganz und gar nicht. Es sei bereits unverständlich, worin die Benachteiligung liegen soll, wenn ein Arbeitnehmer von einem Gesetz ignoriert werde, das ihn rechtlich auch nicht binde, meint der Lehrstuhlinhaber an ▶



Fotos: Michael Hughes; Peter Heller

VER.DI-EXPERTE LEMCKE (L.); ARBEITSRECHTLER KRAUSE: „Das Diskriminierungsargument ist sachlich völlig daneben.“

► der Universität Göttingen. Vor allem aber seien die industriellen Beziehungen in einem EU-Staat immer als Gesamtensemble zu betrachten. Man dürfe nicht mit der „Brechstange des Diskriminierungsverbots“ ein einzelnes Element herauslösen, um es wahlweise für unzulässig zu halten (wie Rieble das tut) oder über die Landesgrenzen hinaus wirken zu lassen (wie es das Landgericht Frankfurt entschied). Es könne ja auch nicht als Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit angegriffen werden, dass bei europaweiten Mas-

POLITISCHE LÖSUNG NICHT IN SICHT Politisch diskutiert wurde über die Einbeziehung der Auslandsbelegschaften zuletzt in der zweiten Biedenkopf-Kommission, die 2005/06 über eine Modernisierung der Unternehmensmitbestimmung beriet. Damals plädierten die wissenschaftlichen Kommissionsmitglieder für ein Vereinbarungsmodell. Unternehmen und Arbeitnehmer sollten sich auf Konzernebene über eine Ausdehnung des Wahlrechts verständigen können. Der Vorschlag fand jedoch nicht die nötige einvernehmliche Zustimmung: Die Arbeitgebervertreter bestanden darauf, dass ein Scheitern der Verhandlungen automatisch zu bloßer Drittelbeteiligung führen sollte. Was die Gewerkschaftsseite nicht akzeptieren konnte.

Grundsätzlich für Abhilfe sorgen kann ohnehin nur der europäische Gesetzgeber. Wofür es keinerlei Anzeichen gibt.

senentlassungen in einem Konzern die nationalen Kündigungsschutzgesetze gelten – und nicht einheitlich die günstigste Variante. So argumentierte jüngst das Landgericht Berlin in einem Statusverfahren gegen die Unanwendbarkeit des Mitbestimmungsgesetzes und konnte keinerlei Diskriminierung der ausländischen Beschäftigten erkennen (LG Berlin 102/O 65/14AktG).

Auch ver.di-Mitbestimmungsexperte Lemcke hält das Diskriminierungsargument für „sachlich völlig daneben“. Sollte die Landgerichtsentscheidung dennoch bestehen bleiben, sieht er massive praktische Probleme: Es liege sehr nahe, aufs Mitzählen auch das Mitwählen folgen zu lassen. Doch „die Mitbestimmungsgesetze so zu ändern, dass ausländische Konzernbeschäftigte das aktive und passive Wahlrecht für die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat bekommen, ist unmöglich“, urteilt Lemcke. Der deutsche Gesetzgeber kann ja nicht über Unternehmen jenseits der Staatsgrenzen bestimmen. Und auch die komplizierten Wahlordnungen gelten natürlich nur in Deutschland. „Man könnte keine Wahl mehr anfechtungsfrei durchführen“, fürchtet Lemcke.

Grundsätzlich für Abhilfe sorgen könnte aber nur der europäische Gesetzgeber. Wofür es keinerlei Anzeichen gibt. „Eine politische Lösung des Problems ist derzeit nicht einmal am Horizont erkennbar“, bilanziert Arbeitsrechtler Krause. Die Gewerkschaften behelfen sich derweil mit internationaler Solidarität: In einigen weltweit tätigen Großkonzernen haben sie einen Kollegen aus dem Ausland für den Aufsichtsrat vorgeschlagen und dafür auf einen Sitz verzichtet. So saß bei DaimlerChrysler zeitweilig der Präsident der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW mit im Aufsichtsgremium.

Um den ausländischen Konzernbelegschaften zu mehr Einfluss zu verhelfen, gibt es für ver.di-Gewerkschafter Martin Lemcke auch noch einen anderen, weit geeigneteren Weg: die Stärkung der Eurobetriebsräte. „Darüber sind nicht nur alle Beschäftigten vertreten, auch die Anbindung an den Aufsichtsrat ist zumeist gewährleistet“, erklärt Lemcke. Bislang beschränken sich die Rechte der europäischen Gremien im Wesentlichen auf Unterrichtung und Anhörung. „Europäisch zu denken heißt für uns, die Ausweitung dieser Rechte zu fordern“, sagt der Mitbestimmungsexperte. „Es ist dagegen keine europäische Perspektive, die nationalen Systeme zu destabilisieren oder wegen angeblicher Diskriminierung zu diskreditieren.“ ■

Neues zum gesetzlichen Mindestlohn



Thomas Lakies
Mindestlohn-gesetz
 Basiskommentar zum MiLoG
 2., aktualisierte Auflage
 2015. 384 Seiten, kartoniert
 € 29,90
 ISBN 978-3-7663-6444-9

Seit 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde – mit Ausnahmen und Übergangsregelungen. Der Basiskommentar stellt die neue Rechtslage praxisgerecht dar.

Die Schwerpunkte:

- Die neuen Verordnungen zum Mindestlohngesetz
- Für wen gilt der gesetzliche Mindestlohn?
Welche Personengruppen sind ausgenommen?
- Wie sind die Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifverträge ausgestaltet?
- Wie wird der Mindestlohn kontrolliert und durchgesetzt?
- Wie erfolgt die Anpassung des Mindestlohns in der Zukunft?
- Wie setzt sich die »Mindestlohnkommission« zusammen?
- Wie werden die Empfehlungen dieser Kommission in geltendes Recht umgesetzt?
- Weitere Regelungen zur Garantie angemessener Löhne
(Tarifreuegesetze der Bundesländer, Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz)

Zu beziehen über den gut sortierten Fachbuchhandel oder direkt beim Verlag unter: kontakt@bund-verlag.de

Beachten Sie auch:



Bertram Zwanziger
 Silke Altmann
 Heike Schnependahl
Kündigungsschutzgesetz
 Basiskommentar zu KSchG,
 §§ 622, 623 und 626 BGB,
 §§ 102, 103 BetrVG
 4., aktualisierte Auflage
 2015. 416 Seiten, kartoniert
 € 34,90
 ISBN 978-37663-6347-3



Postfach
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 069 / 79 50 10-20
 Fax:
 069 / 79 50 10-11
 E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de
www.bund-verlag.de/6444

„Wir sind in die erste Reihe vorgerückt“

INTERVIEW IMK-Chef Gustav Horn über das zehnte Jubiläum seines Instituts, das Etikett der Gewerkschaftsnähe und die Krise der Mainstream-Ökonomie

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

„Vor zehn Jahren haben Sie den Anspruch formuliert, dass das IMK zum führenden makroökonomischen Institut in Deutschland werden soll. Wie weit ist ihr Institut auf diesem Weg vorangekommen?“

Wir wollten eines der führenden makroökonomischen Institute in Deutschland werden. Dabei sind wir recht weit vorangekommen. In allen Übersichten – sei es zu Prognosen, sei es zu wirtschaftspolitischen Statements – werden wir heute mit all jenen geführt, die schon jahrzehntelang etabliert sind. In diese erste Reihe wollten wir vorrücken. Da sind wir – und fühlen uns wohl.

2004/05 war das Land noch rot-grün regiert, von einer Finanzmarktkrise war noch keine Rede. Wie hat sich Gustav Horn – und mit ihm das IMK – seither verändert? Natürlich mussten auch wir im Zuge der vielen Krisen dazulernen und Korrekturen vornehmen. Aber weniger als andere. Einer der Gründe für die Gründung des IMK war ja die Abwesenheit gesamtwirtschaftlicher Ansätze in der wirtschaftspolitischen Debatte in Deutschland. Das machte den Gewerkschaften sehr zu schaffen, etwa bei

den Arbeitsmarktreformen oder der Agenda 2010. Wenn wir heute auf die wirtschaftspolitische Landschaft sehen, haben makroökonomische Argumente viel stärker an Gewicht gewonnen, speziell vor dem Hintergrund der Finanzmarktkrise und der Krise des Euroraumes.

Ist der veränderte makroökonomische Diskurs nicht vor allem ein Ergebnis der Krise der liberalen Wirtschaftsmodelle, die sich selbst vor die Wand gefahren hatten?

Richtig. Es ist leider so, dass nur pathologisch gelernt wird. Das Kind muss erst in den Brunnen fallen. Das zeigen exemplarisch die Reaktionen auf unseren ersten IMK-Report vom August 2005, der mit dem Satz schließt: „Die Zukunft des Euroraumes muss skeptisch gesehen werden.“ Weder in der Presse noch unter Kollegen fand diese Einschätzung großen Widerhall. Die haben nur milde gelächelt.

Die Finanzmarktkrise mit ihrer ganzen Wucht hat auch das IMK überrascht. Dass es zwei Jahre später an den Finanzmärkten und in den USA losgehen würde, haben auch wir nicht vorausgesehen, aber eher als andere erkannt, wie schlimm es wird. Als wir die ersten Krisenzeichen dort sahen, warnten wir, dass die Krise nach Europa überspringt und auch die Realwirtschaft davon betroffen sein wird. Inzwischen haben wir ein eigenes Forschungsreferat, das speziell das Zusammenspiel zwischen Finanzmärkten und Konjunktur



untersucht. Unser traditionelles Modell berücksichtigte zwar die Möglichkeit von Krisen, aber eben nur als rein realwirtschaftliche Krisen. Die Finanzmarktdimension fehlte auch bei uns.

Wie konnten Sie trotzdem die Nase vorn haben?

Ich habe 2001, als die Dotcom-Blase platzte, am DIW eine grandiose Fehlprognose der wirtschaftlichen Entwicklung geliefert. Wir dachten, es gebe nur einen abgeschwächten Aufschwung, tatsächlich gab es eine globale Rezession. Viel stärker kann man nicht danebenliegen. Das Gute an Fehlprognosen ist aber, dass man aus ihnen lernen kann. Ich hatte – wie viele andere Ökonomen auch – das Zusammenspiel von Finanzmärkten und Realwirtschaft übersehen. Eine Finanzmarktkrise zieht sofort den realwirtschaftlichen Finanzierungsprozess in Mitleidenschaft, die Krise springt schnell über. Diese Erkenntnis hat uns 2007 geholfen.

Und eine kapitalismus- und eurokritischere Öffentlichkeit war gierig, mehr über diese Zusammenhänge zu lernen?

Menschen werden ja nicht ohne Grund kritischer. Die Leute sehen, dass etwas schiefgelaufen ist. Die Krisen haben die Einstellung zu den bisherigen Konzepten geändert. Aber dann müssen auch Alternativen angeboten werden, wie wir sie die ganze Zeit propagiert haben. Das hat nichts mit der Eurokritik zu tun, wie sie die AfD vertritt. Aber es hat sicherlich mit einer Kritik an den

bestehenden Institutionen des Euro zu tun, die wir sehr frühzeitig geübt haben. Diese Kritik ist mittlerweile allgemeiner verbreitet als vorher.

Das geht vielen Kritikern nicht weit genug. Sie beklagen, dass der Kapitalismus weiterhin nicht generell infrage gestellt werde.

Ich würde mich nicht als Kapitalismuskritiker bezeichnen. Schon gar nicht, wenn diese Kritik von einem moralischen Podest aus agiert, was mich immer sehr irritiert. Ich versuche, das in sich krisenhafte System des Kapitalismus zu stabilisieren, und zwar im Sinne der Menschen. Wenn nun jemand sagt, dass ich einen Reparaturbetrieb des Kapitalismus anführe, antworte ich: Ja – und das ist auch gut so. Weil ich glaube, dass ich damit den Menschen besser helfen kann.

Seit Anbeginn gilt das IMK als gewerkschaftsnah. Ist das IMK die ökonomische Stimme der Gewerkschaften?

Das IMK ist gewerkschaftsnah, auch durch die institutionelle Anbindung über die Hans-Böckler-Stiftung. Auch inhaltlich sind wir gewerkschaftsnah, weil wir Fragestellungen bearbeiten, die die Werthaltung der Gewerk- ▶

ZUR PERSON

GUSTAV A. HORN, 60, ist wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung seit dessen Gründung im Jahr 2005. Davor leitete der streitbare Ökonom die Konjunkturabteilung am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Er lehrt an der Universität Duisburg-Essen, und er engagiert sich seit 2011 als Vorsitzender der Kammer für Soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), die vor Kurzem die Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ veröffentlicht hat.



► schaften widerspiegeln: Was ist für die Beschäftigten, die Arbeitslosen, die breite Masse in diesem Land sinnvoll, wo können wir deren Wohlstand mehren? Das hat aber keinerlei Bedeutung für unsere Arbeit als Wissenschaftler. Da müssen wir den üblichen wissenschaftlichen Standards genügen, sonst würde unsere Arbeit auch nicht ernst genommen. Wir sind daher nicht die ökonomische Stimme der Gewerkschaften.

Wenn dieses Etikett gebraucht wird, schwingt als Subtext mit, dass das IMK keine ergebnisoffene Forschung betreibt. Wie begegnen Sie dieser Unterstellung?

Am Anfang waren solche Vorbehalte sicherlich ein Problem. Es gab Fachkollegen, die unsere Mitarbeiter fragten: Was sagen denn die Gewerkschaften dazu? Man hat sie nicht als wissenschaftliche Kollegen adressiert, sondern als Sprachrohr der Gewerkschaften. Ich habe damals immer gesagt: Damit müssen wir leben – und uns jeder Debatte stellen. Wir haben unsere Arbeiten veröffentlicht und sie auf wissenschaftlichen Konferenzen und in der Presse diskutiert. Weil wir akademische Erfolge haben und Reputation anhäufen, erledigt sich dieser Verdacht sukzessive.

Gab es in den vergangenen Jahren Situationen, wo Sie und Ihr Institut konträr zu gewerkschaftlichen Positionen lagen?

Beispielsweise sehen wir die Problematik der kalten Progression durchaus gelassener als viele Gewerkschaften – und sagen dies auch. So halten wir einen „Tarif auf Rädern“ ...

... die Anpassung des Einkommenssteuertarifs an die Preissteigerung ...

... der auch in Gewerkschaftskreisen vorgeschlagen wird, für falsch. Damit würde die Stabilisierungsfunktion des Steuersystems enorm geschwächt. Das haben wir so auch mit den Gewerkschaften diskutiert. Ob sie dann ihre Meinung ändern, ist eine andere Geschichte. Was die kalte Progression angeht, gehen die Gewerkschaften mittlerweile aus meiner Sicht in die richtige Richtung und fordern eine grundlegende Steuerreform. In der Tat wird der mittlere Einkommensbereich durch die Progression relativ stark belastet.

Von den Industriegewerkschaften gibt es vermutlich auch nicht nur Applaus, wenn das IMK die Exportüberschüsse Deutschlands kritisiert.

Es gab manchmal Missverständnisse, weil manche Gewerkschaften glaubten, wir würden die Exporte kritisieren. Das haben wir aber nie getan. Wir haben immer nur gesagt, dass es eine Balance zwischen Export und Import geben muss. Dieses Missverständnis mussten wir häufiger aufklären. Ich erinnere mich auch sehr deutlich an eine Situation im Sommer 2008, als mich die IG Metall im Vorfeld der Tarifverhandlungen gebeten hatte, eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage zu geben. Ich musste vor der Kulisse der sich entfaltenden Finanzmarktkrise sagen: Es wird schlecht – und zwar sehr schlecht. Das hören Gewerkschaften vor Tarifverhandlungen nicht gerne. Aber es wurde uns ebenfalls gesagt: Wir bezahlen euch nicht, damit ihr uns immer nur sagt, was wir hören wollen.

Im Ökonomen-Ranking der „FAZ“ wird dem IMK ein starker Einfluss auf der Ebene der politischen Beratung attestiert, in den Medien hingegen und im wissenschaftlichen Diskurs unter Ökonomen – so der „FAZ“-Befund – findet das Institut kaum Beachtung. Wurmt Sie das?

Was die eigene Profession betrifft, taucht das Gewerkschaftslabel auf wissenschaftlichen Konferenzen oder in Debatten nicht mehr auf. Was die Rezeption in wissenschaftlichen Zeitschriften in Deutschland betrifft, liegen wir allerdings nicht gut. Das liegt aber an der Ausrichtung dieser Zeitschriften, die immer noch sehr stark im konventionellen Mainstream verhaftet sind. Mit unseren wirtschaftstheoretischen Vorstellungen haben wir natürlich Schwierigkeiten, da hineinzukommen. In der Politik werden wir stark herangezogen zur Beratung, allerdings ist die Politik eine Art wirtschaftspolitische Kampfzone. Da wird das Attribut „gewerkschaftsnah“ verwendet, um uns zu diskreditieren. Wie umgekehrt die Kollegen des IW als „arbeitgebernah“ diskreditiert werden.

Ist das der Grund, warum Sie sich mit IW-Chef Michael Hüther gut verstehen? Zunächst einmal gibt es eine formale Symmetrie, die auch von den Medien gern benutzt wird. Zum anderen kann ich nicht feststellen, dass zwischen Michael Hüther und mir ein Abgrund liegt. Das hat sich insbesondere in der Situation der Finanzmarktkrise erwiesen, wo er und ich unisono ein starkes Konjunkturprogramm gefordert haben. Auf dieser gemeinsamen Basis kann man argumentieren. Das schließt nicht aus, dass man in anderen Fragen völlig konträr ist, etwa beim Mindestlohn.

Diesen „konventionellen Mainstream“ unter deutschen Ökonomen – gibt es den überhaupt? Zeigt nicht Herr Hüther, dass die in den Gewerkschaften beliebte Einordnung – hier Keynesianer, dort Neoliberale – zu pauschal ist? Nun, jede Etikettierung hat ihre Pauschalität und wird den Individuen nicht gerecht. Herr Hüther ist ein Ordoliberaler – und die kennen Krisen und wissen, dass die Marktwirtschaft einen Ordnungsrahmen braucht. Wenn ich vom deutschen Mainstream spreche, meine ich die Kollegen, wie sie heute in ihrer Mehrzahl auf den Lehrstühlen der Universitäten sitzen. Sie gehen von einem in sich stabilen marktwirtschaftlichen System aus. Zu ihnen zählen die 300 Kollegen, die im – unter anderem von Bernd Lucke initiierten – Hamburger Appell vor den Bundestagswahlen 2005 jedweder Stabilisierungspolitik seitens des Staates eine klare Absage erteilt haben. Das vertreten sie auch heute noch. An diesen Modellen wird heute allerdings massiv Kritik geübt. Nicht nur von Keynesianern. Sie kommt auch von der Mikroökonomie, die sich nicht genügend in diesen makroökonomischen Modellen berücksichtigt sieht. Sie kommt aus der Verhaltensökonomie. Und sie kommt verstärkt von den Studenten, die sagen: Wir wollen nicht nur eine Meinung gelehrt bekommen. Der Mainstream steht massiv unter Druck, und es ist tatsächlich sehr die Frage, ob man noch lange von einem Mainstream sprechen kann.

In dem Netzwerk „Plurale Ökonomik“ soll die Ökonomie interdisziplinär vorangebracht werden. Einige Ihrer Schüler und ehemalige IMK-Wissenschaftler, die inzwischen einen Ruf auf einen Lehrstuhl erhalten haben, sind dort sehr engagiert. Wird dies die Güte der Prognosen verbessern?

Das ist der Lackmустest. Die Messlatte ist, dass wir Krisen besser und früher vorhersehen als bisher, um rechtzeitig warnen zu können. Der Rezessionsindikator, den wir am IMK entwickelt haben, ist ein Beispiel dafür. Wir füttern ihn mit vielen Daten, um Konstellationen herauszufiltern, unter denen Rezessionen entstehen können. Das sind Din-

„Ich versuche, das in sich krisenhafte System des Kapitalismus zu stabilisieren, und zwar im Sinne der Menschen.“

GUSTAV A. HORN, IMK-DIREKTOR

ge, wo wir uns bewegen müssen. Und wir müssen auch die Grenzen unserer Fachs überschreiten in Richtung Gesellschaftswissenschaften. Da setze ich große Hoffnungen auf die übernächste Generation – nicht auf die nächste, die noch im bisherigen Rahmen ausgebildet wurde.

Anfang Juni 2015 war Yanis Varoufakis – damals noch Finanzminister – gefeierter Gast bei einer Veranstaltung des IMK in Berlin. Inzwischen ist das Land faktisch zahlungsunfähig und haben die Griechen in einem Referendum der drastischen Sparpolitik die Rote Karte gezeigt, für die Ministerpräsident Tsipras nun im Parlament eine Mehrheit sucht. Viel Porzellan ist zerdeppert ...

Das Ergebnis der jüngsten Übereinkunft ist vor allem ein wechselseitiges fundamentales Misstrauen. Das ist ein Riesenproblem bei der Lösung des Griechenlandproblems. Die Brüsseler Vereinbarung enthält neben teilweise überzogenen Sparvorschlägen, notwendigen Reformansätzen auch eine sehr sinnvolle Investitionskomponente, die unbedingt genutzt werden sollte. Zudem lässt das Abkommen Raum für eine Verlängerung der Rückzahlungsfristen für Griechenlands Schulden. Ein schwieriges Abkommen, aber nutzbar. ■

MEHR INFORMATIONEN



Fotos, Videos und Redemanuskripte der Veranstaltungen „10 Jahre IMK. Reform des ökonomischen Denkens“ am 1. Juni sowie „Die Zukunft Griechenlands in der EU“ am 8. Juni 2015, beide in Berlin, unter: www.boeckler.de/index_imk.htm. Dazu aktuelle Analysen und Einschätzungen des IMK zur Situation in Griechenland und in der Eurozone.

Wie selbstbestimmte Bürger arbeiten wollen

MITBESTIMMUNG Weil demokratische Organisationen innovativer sind als streng hierarchische, feilen Akteure aus Wissenschaft, Betrieben und Politik an der Gestalt des demokratischen Unternehmens. Zentral dabei: die Stärkung individueller Bürgerrechte am Arbeitsplatz.

Von **THOMAS KLEBE**, Arbeitsrechtler und Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht in Frankfurt/Main

Auf Kongressen und in politischen Diskussionen wird häufig die Notwendigkeit formuliert, die Unternehmen zu demokratisieren. Schon aus Eigeninteresse müssten diese ihren Beschäftigten deutlich mehr Rechte und Freiheiten einräumen. Beispiele werden angeführt, etwa dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer autonom ihren Urlaub festlegen ebenso ihre Arbeitszeiten und -aufgaben, die Führungskräfte wählen, Einfluss auf die Unternehmensstrategie haben und auch entscheidend bei der Frage mitsprechen, ob ein Eigentümer seine Anteile verkaufen kann und wenn ja, an wen.

Bestehen also realistische Chancen zu einer demokratischen Umwälzung? Und damit zu einer entsprechenden Humanisierungspolitik in den Betrieben, die den Beschäftigten neue individuelle Möglichkeiten, ja Rechte gibt, die Entscheidungen im Unternehmen mit zu treffen? Hat das fordistische Großunternehmen mit strenger Hierarchie und konsequent arbeitsteiliger Organisation, auf Befehl

und Gehorsam basierend, als Leitbild ausgedient, weil innovative, mitdenkende und eigenverantwortlich handelnde Beschäftigte gefragt sind?

Die Debatte trifft durchaus die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen. Sie wollen zwar nicht immer und ständig mitentscheiden, sie wollen sich aber durchaus selber stärker einbringen, wenn es um die Vertretung ihrer Interessen geht – wie 2013 eine Befragung der IG Metall von einer halben Million Beschäftigten, davon zirka ein Drittel Nichtmitglieder, gezeigt hat. Dies bejahen rund 44 Prozent der Befragten bei gleichzeitig hoher Zustimmung zur Arbeit der Betriebsräte und der IG Metall. In dieselbe Richtung geht eine aktuelle Umfrage der TU München: Danach wünschen sich 62 Prozent der 18- bis 65-Jährigen, dass Unternehmen demokratischer geführt werden.

Die Debatte ist nicht neu. Doch ist die Blickrichtung etwas anders als in der Vergangenheit. „Endet die Demokratie am Werkstor?“, war eine populäre Formulierung, die das Thema in früheren Jahren auf den Begriff brachte.

Einer der bekanntesten Vorstöße waren dabei die Ideen des SPD-Politikers und Gewerkschafters Hans Matthöfer, der in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften“ 1968 einen Vorschlag zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes machte. Neben einem besseren Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten – jetzt geregelt in § 75 BetrVG – sah sein Entwurf für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten die Bildung von Arbeitsgruppen vor, die selbstständige Teilfunktionen erfüllen, und die Wahl von Sprechern von und für die Gruppe.

Diese Arbeitsgruppensprecher, die in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Interessen der Arbeitsgruppe gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten vertreten sollten, waren nach Matthöfers Vorstellung mindestens eine Stunde pro Woche unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für ihre Aufgaben freizustellen. Zudem sollte die Arbeitsgruppe das Recht haben, die Fragen des Arbeitsbereichs während der Arbeitszeit zu besprechen. Ziel: Die Beschäftigten sollten bessere Mitsprachemöglichkeiten bei den sie betreffenden Fragen im Betrieb erhalten.

Diese Konstruktion, die von den Gewerkschaften damals teilweise heftig abgelehnt wurde, weil sie eine Schwächung der Betriebsräte befürchteten, ist inzwischen Wirklichkeit geworden mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in §§ 28a (Übertragung von Aufgaben an Arbeitsgruppen), 87 Abs. 1 Nr. 13 (Grundsätze der Gruppenarbeit) und 80 Abs. 2 (Betriebsratsrecht, sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson in seine Arbeit einzubeziehen). Dies sind zwar nicht wörtlich die Matthöfer-Ideen, aber doch von der Intention her. Auf Initiative und mit Unterstützung der Gewerkschaften sind sie 30 Jahre später Teil der Betriebsverfassung geworden.

Eine andere Form der Demokratisierung der Unternehmen war und ist die Idee, die Beschäftigten neben ihrer Mitbestimmung im Aufsichtsrat auch am Kapital des Unternehmens als Aktionäre zu beteiligen. Teilweise wurden Unternehmen sogar von den Beschäftigten insgesamt übernommen, wie der IT-Dienstleister DiTec (1994–2001), eine Ausgründung der Digital Equipment GmbH, die Pfalz-Flugzeugwerke (1996–2001) oder die Glashütte Süßmuth. Dies waren jedoch im Ergebnis, bei allem Respekt vor den Bemühungen, keine dauerhaften Lösungen. Belegschaftsaktien, die durchaus bei den Beschäftigten eine gewisse Popularität haben, werden demgegenüber unverändert

“ *Die Zukunft liegt in einer Stärkung der repräsentativen Vertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte und Gewerkschaften als auch ihrer individuellen Rechte im Betrieb.* “

ausgegeben. Sie geben der Belegschaft aber selbst dann kaum Einfluss, wenn sie in Aktionärsvereinen gebündelt werden. Insbesondere in der Finanzkrise 2008/2009 spielte das Thema bei Opel, Daimler, Schaeffler oder auch bei VW eine besondere Rolle.

Diese Novellierungen des Betriebsverfassungsgesetzes haben die betrieblichen Realitäten nicht wirklich verändert. Gewerkschaften, auch die IG Metall, haben zwar Projekte in den Betrieben durchgeführt und Arbeitsmaterialien entwickelt, um die Möglichkeiten des § 80 Abs. 2 BetrVG mit einer direkten Beteiligung der Beschäftigten an der Arbeit des Betriebsrats zu nutzen. In der Breite ist die Vorschrift trotz positiver Bewertung der Projekte aber kein Durchbruch für mehr Beteiligung und demokratische Mitsprache der Beschäftigten geworden. Beteiligung setzt eine Kulturveränderung und Restrukturierung der Betriebsratsarbeit mit deutlich mehr Aufwand voraus. Und natürlich auch, dass die Beschäftigten ein entspre- ▶

„Die Zeit ist reif für eine Initiative, die den mündigen Bürger auch im Betrieb ohne Wenn und Aber anerkennt und respektiert.“

► chendes Interesse aufbringen. Nicht jedes Thema ist hierfür geeignet.

Positive Beispiele für eine Beteiligung der Beschäftigten liefert die inzwischen ständige Praxis der IG Metall, Vereinbarungen, mit denen vom Tarifvertrag abgewichen wird, (nach dem Pforzheimer Abkommen von 2004) nur nach Beteiligung der Mitglieder und – abgestuft – aller Beschäftigten am Entscheidungsprozess nur mit Zustimmung der Mitglieder zu treffen. Auch betriebliche Beispiele wie die über Jahre praktizierte Beteiligung der Beschäftigten im Braunschweiger VW-Werk belegen, dass der Aufwand lohnt. Mit der Beteiligung werden die politischen Ziele von Gewerkschaft und Betriebsrat deutlich besser ausgestaltet und vor allem auch getragen. Dies gilt insbesondere bei Arbeitszeitfragen, bei Regelungen für mobiles Arbeiten oder im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Wo stehen wir also bei der Demokratisierung der Unternehmen? Wo stehen wir im Hinblick auf Bürgerrechte im Betrieb, die der Arbeitsrechtler Hugo Sinzheimer in „Das Wesen des Arbeitsrechts“ schon 1927 als

Umwandlung der „Wirtschaftsuntertänigkeit in ein wirtschaftliches Bürgertum“ beschrieben und gefordert hat? Führen Lösungen weiter, die jenseits der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gefunden werden, die sie, wie in der Blütezeit der Start-ups in der New Economy, sogar ersetzen und überflüssig machen wollen?

Nein, denn in größeren Betrieben ist es kaum denkbar, vom Prinzip der repräsentativen Demokratie abzugehen, wie sie die Betriebsverfassung vorsieht. 280 000 Daimler Beschäftigte werden Dieter Zetsche nicht im persönlichen Gespräch ihre Auffassung mitteilen und Entscheidungen direkt beeinflussen können. In kleineren und mittleren Betrieben und Unternehmen mag dies eher möglich sein. Aber auch hier gilt: Wenn es zu Konflikten kommt, muss es rechtlich abgesicherte Belegschaftsvertreter mit verbrieften Rechten geben. Sonst ist die bis dahin gelebte Beteiligung oft nur vom Unternehmens-Herrn gegeben und von ihm anschließend genommen. Darüber hinaus darf auch nicht übersehen werden, dass der Betriebsrat die wichtige Funktion hat, die Einzelinteressen nicht nur zu bündeln und gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, sondern auch einen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen herbeizuführen.

Die Zukunftslösung liegt daher in einer Stärkung sowohl der repräsentativen Vertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte und Gewerkschaften als auch ihrer individuellen Rechte im Betrieb. Das Leitbild hierfür könnte, „der selbstbestimmte Bürger am Arbeitsplatz“ sein, den Detlef Wetzel, der Vorsitzende der IG Metall, im Blick hat. Der Bürger, der substantielle Grundrechte nicht nur im gesellschaftlichen Leben, sondern auch im Betrieb und bei seiner Arbeit hat und wahrnehmen kann. Grundrechte, die seine deutlich schwächere Position aus dem individuellen Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber wirklich stärken. Grundrechte, die die Mitbestimmung nicht ersetzen, sondern sie effektiver, gelebter machen und umgekehrt durch diese konstitutionell abgesichert und wirksamer gestaltet werden. Ziel dabei ist auch, die Beschäftigten aktiv in die Unternehmensentwicklung einzubinden – wie es in der Präambel der Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern 2009 beispielhaft formuliert wurde.

An welche Grundrechte und Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten ist nun konkret zu denken? Es geht zunächst um eine Stärkung, um den Ausbau und die effek-

tivere Wahrnehmung bereits vorhandener Rechte. So sind die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten in den §§ 28a, 80 Abs. 2 oder auch 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG besser zu nutzen und mit mehr Leben zu erfüllen. Weiterhin sollte daran gedacht werden, Betriebsversammlungen zu erleichtern und hierfür ein Quorum von 15 statt bisher 25 Prozent der Beschäftigten ausreichen zu lassen. Auch die Reklamationsrechte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und die Beschwerderechte in §§ 83 ff. BetrVG sollten ausgebaut werden. Bei jeder Beschwerde der Beschäftigten sollte nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle angerufen werden können. Dies würde individuelle Beschwerden erheblich wirksamer machen. Zudem sollten die Ergebnisse von Befragungen, die der Arbeitgeber durchführt, eine definierte Verbindlichkeit hinsichtlich des Votums der Beschäftigten erhalten.

Darüber hinaus sollten vom Gesetzgeber Regelungen im Sinne einer Charta der Beschäftigtenrechte im Betrieb getroffen werden. So sollte das Recht auf freie Meinungsäußerung und insbesondere die Stellungnahme zu betrieblichen Abläufen ausdrücklich verankert werden – gerade auch vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung sozialer Netzwerke für die betriebliche Kommunikation. Dies muss den besonderen Schutz von Whistleblowern umfassen, also von Beschäftigten, die sich wegen Missständen in Betrieben etwa an Behörden wenden. Es ist nicht akzeptabel, dass sie das Risiko eingehen, dadurch ihren Arbeitsplatz und ihre materielle Existenzgrundlage zu verlieren.

Auch die Leistungsverweigerungsrechte der Beschäftigten sollten erweitert und ausdrücklich gewichtige ethische Gründe anerkannt werden. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte, insbesondere des informationellen Selbstbestimmungsrechts beim Datenschutz, sollte verstärkt werden. Datenschutz wird dabei nur über eine Kombination von normativen und technischen Lösungen wirksam werden. Das Recht auf Achtung des Privatlebens und auf Vereinbarkeit von Familie und Arbeit sollte aufgenommen werden.

Inbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Untersuchungen im Compliance-Bereich muss das Recht auf faire Behandlung für die Beschäftigten gesichert werden. Hierzu gehört ein zwingendes Recht auf rechtzeitige Anhörung bei solchen Verfahren und eine Unschuldsvermutung. Zudem muss deutlich abgegrenzt werden, was

unternehmensintern untersucht werden kann und was in die Zuständigkeit der Strafbehörden gehört.

Immmer wieder werden auch die individuellen Koalitionsrechte infrage gestellt, obwohl sie durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert werden. Dies sollte im Rahmen einer Regelung der Bürgerrechte im Betrieb ausdrücklich klargestellt werden, denn die Werbung für eine Gewerkschaft, die Wahl und behinderungsfreie Arbeit eines Betriebsrats oder die Inanspruchnahme des Streikrechts gehören noch längst nicht zur Normalität des Alltags in allen Betrieben. Die jüngsten Vorgänge bei Enercon und Hyundai belegen dies beispielhaft.

Auch die individuellen Rechte der Beschäftigten, in Produktion, Entwicklung und Produktqualität einbezogen zu werden, sollten gestärkt werden, wie dies beispielsweise beim VW-Innovationstarifvertrag geschehen ist.

Ein weiterer Aspekt, der besonders wichtig, wenn nicht entscheidend sein wird für die Effizienz von Bürgerrechten im Betrieb: Zur Durchsetzung dieser Rechte muss ein Verbandsklagerecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeführt werden. Die einzelnen Beschäftigten haben wegen ihrer deutlich schwächeren Positionen gegenüber dem Arbeitgeber oftmals nicht die Bereitschaft, ihre Rechte durchzusetzen.

Alle diese Regelungen können in einem ersten Schritt durchaus auch durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag getroffen werden. Die in einer Vielzahl von sogenannten „Besser-Vereinbarungen“ geregelten Besserstellungen für Leiharbeiterinnen und -arbeiter gegenüber der gesetzlichen Regelung geben hier gutes Anschauungsmaterial.

Die Zeit ist reif für eine Initiative, die den mündigen Bürger auch im Betrieb ohne Wenn und Aber anerkennt und respektiert – zumal die Entscheidungsspielräume der Beschäftigten tendenziell wachsen und mehr Innovationsfähigkeit der Unternehmen gefragt ist. Vor diesem Hintergrund sollten die Individualrechte gestärkt werden, was im Zusammenspiel mit einer Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte zu einer deutliche Demokratisierung im Betrieb führen würde. ■



Brücke zwischen Hörsaal und Fabrikhalle

KOOPERATION Wissenschaft trifft Interessenvertretung: Seit 1975 bringen Ruhr-Universität Bochum und IG Metall wissenschaftliches Forschen und sozialpolitische Praxis zusammen.

Von **MARTIN KALUZA**, Journalist in Berlin

Vor 40 Jahren schlossen zwei Institutionen einen Kooperationsvertrag, die auf den ersten Blick eigentlich gar nicht zusammenpassten: die Ruhr-Universität Bochum und die IG Metall. Der Vertrag wurde in einer Zeit geschlossen, in der sich Wissenschaft und Arbeitswelt noch misstrauisch beäugten. Dem Vertrag folgte vier Jahre später, 1979, die Einrichtung der Gemeinsamen Arbeitsstelle (GAS) der Ruhr-Universität Bochum und der IG Metall. Sie ist bis heute das Herzstück der Kooperation – und eine Erfolgsgeschichte.

UNIVERSITÄT IM AUFBRUCH „Gewerkschaften und Universitäten haben sehr unterschiedliche Wissensbestände“, sagt Manfred Wannöffel, Professor und Geschäftsführer

der Gemeinsamen Arbeitsstelle in Bochum. Diese Bestände wollen die beiden Akteure zusammenführen. Zu Beginn hieß das: Die Uni öffnet sich der Praxis und Themen aus der Arbeitswelt. Und die Gewerkschaften erhalten wissenschaftlich fundierte Impulse für die Arbeitswelt. Die vom DGB und der Hans-Böckler-Stiftung koordinierte Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen drückt es so aus: „So wird es möglich, Probleme aus der Arbeitswelt zu bearbeiten, deren Lösungen mehr erfordern als eine einfache Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse.“

Die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM bietet heute Lehrveranstaltungen für Studierende der Ruhr-Uni an, und sie bildet Arbeitnehmer und Betriebsräte weiter. Die Einrichtung betreibt arbeitssoziologische Forschung und richtet Tagungen und Diskussionsveranstaltungen aus. Neben Wannöffel beschäftigt sie drei wissenschaftliche Mitarbeiter.

Dass Wissenschaft und Gewerkschaft gerade in Bochum die Zusammenarbeit suchten, war kein Zufall. Die Ruhr-Universität war 1965 als erste Uni-



Fotos: Kooperationsstelle RUB/IG Metall; Katja Marquard

KURATORIUMSSITZUNG 1979 MIT IG-METALL-CHEF EUGEN LODERER (L.); JUBILÄUMSVERANSTALTUNG AM 10. JULI IN BOCHUM MIT DETLEF WETZEL (R.) UND GAS-GESCHÄFTSFÜHRER WANNÖFFEL (2.V.R.):
Gemeinsames Engagement für die Region

versität im Ruhrgebiet neu gegründet worden. Günter Ewald, damals Rektor der Ruhr-Uni, sagte in seiner Rede zur Unterzeichnung des Kooperationsvertrages 1975: „Die Ruhr-Universität war von vornherein in besonderer Weise dazu ausersehen, für die Arbeitnehmerbevölkerung des Ruhrgebiets da zu sein, in einer hinsichtlich höherer Bildung vernachlässigten Region. Was lag näher, als mit den Gewerkschaften, die Millionen von Arbeitnehmern vertreten, gemeinsam zu überlegen, wie sich der Auftrag der Ruhr-Universität im Ruhrgebiet konkretisiert?“

Zuvor hatte es erst zwei vergleichbare Kooperationsverträge gegeben, sie waren 1971 zwischen der Arbeiterkammer und der Universität Bremen sowie 1974 zwischen der Universität Oldenburg, dem DGB Niedersachsen und der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben unterzeichnet worden. Was 1975 die Ruhr-Uni zu einem der Vorreiter machte, ist inzwischen ein etabliertes Modell: 18 Kooperationsstellen gibt es heute an bundesdeutschen Hochschulen.

Als Zentraleinrichtung der Bochumer Uni ist die Gemeinsame Arbeitsstelle nicht an einen bestimmten Lehrstuhl gebunden, sondern steht allen Studierenden offen. „Sie ist vollständig aus Mitteln des Globalhaushaltes der Universität finanziert und finanziell komplett unabhängig von der IG Metall“, sagt Wannöffel. Die Verbindung zur IG Metall wird durch ein paritätisch besetztes Kuratorium hergestellt, zudem trifft sich regelmäßig ein gemeinsamer Arbeitsausschuss.

INGENIEURE LERNEN MITBESTIMMUNG_ Die GAS versteht sich nicht als reine Forschungsk Kooperation. Sie bietet ganz unterschiedlichen Zielgruppen ein Seminar- und Weiterbildungsprogramm. Mit Lehrstühlen der Ruhr-Universität hat sie gemeinsame, interdisziplinäre Lehrmodule für Ingenieure und Sozialwissenschaftler entwickelt, etwa die zweisemestrige Lehrveranstaltung „Management, Arbeit und Organisation“ (kurz MAO). Neben Themen wie Ressourceneffizienz oder Prozessoptimierung lernen hier angehende Ingenieure und Manager, welche Mitbestimmungspflichten es gibt, wie ein Betriebsrat funktioniert und was Betriebsvereinbarungen sind. In einem Planspiel beispielsweise nehmen sie die Rollen von Management und Betriebsrat ein und simulieren, wie man gemeinsam Konzepte zur Steigerung der Produktivität ausarbeitet oder die Rahmenbedingungen für „gute Arbeit“ gestaltet.

„Betriebe haben ein soziales Innenleben“, erklärt Wannöffel. „Wie wir diese Einsicht in die Lehre integrieren, macht uns als Einrichtung aus.“ Dass die Ingenieurwissenschaften in Bochum für die Zusammenarbeit mit der GAS so offen waren, hat seinen Grund auch darin, dass die Abbrecherquoten zuletzt deutlich angestiegen waren. Die Öffnung der Ingenieurwissenschaften zu sozialen Themen und Fragen der Mitbestimmung ist Teil eines neuen Selbstverständnisses.

Neben den Lehrveranstaltungen des Regelstudiums bietet die Gemeinsame Arbeitsstelle Weiterbildungen an, etwa den Studiengang „Innovation durch Mitbestimmung“. Und gemeinsam mit der IG Metall und dem Lehrstuhl für Produktionssysteme betreibt die GAS den bundesweiten Ausbildungsgang „Arbeit und Innovation – ARIBERA“, in dem Betriebsräte zu sogenannten Innovationspromotoren ausgebildet werden.

IMPULS FÜR DIE REGION_ Nicht zuletzt ist die GAS an einer Einrichtung der Ruhr-Uni beteiligt, in der sie gebündelt die Art praxisorientierter Sozialwissenschaft umsetzen kann, die sie sich auf die Fahnen geschrieben hat: an der Lernfabrik. Das ist eine simulierte Fabrik, an der die Teilnehmer unter realistischen Produktionsbedingungen lernen. Gegründet wurde sie 2009 vom Lehrstuhl für Produktionssysteme der RUB. Gemeinsam führen die Einrichtungen Forschungen zu industriepolitischen Themen durch.

Wannöffel ist dabei ein Aspekt wichtig, der sich von Beginn an durch die Arbeit der GAS zieht: das Engagement in der Region, für den sich wandelnden Industriestandort Bochum. Nach der Schließung der großen Werke von Nokia im Jahr 2008 und Opel im vergangenen Dezember hat sich der Strukturwandel weiter zugespitzt. Umso wichtiger ist es den GAS-Partnern, neue Perspektiven für die Region zu entwickeln. „Wir haben erreicht, dass die Lernfabrik 2013 in den Sozialvertrag zwischen der Adam Opel AG und der IG Metall aufgenommen wurde und nun gefördert wird“, sagt Wannöffel.

Geht es nach dem Willen der Beteiligten, dann sollen sich in Zukunft auf der freien Opel-Fläche rund um die Lernfabrik auch wieder Industrieunternehmen ansiedeln. Bereits heute wird die Fabrik für Auftragsfertigungen regionaler Unternehmen eingesetzt. ■

MEHR INFORMATIONEN



Das 40-jährige Bestehen des Kooperationsvertrages beging die Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM am 10. Juli mit einer Jubiläumsveranstaltung in Bochum. Dort wurde der Jubiläumssammelband vorgestellt: Ludger Pries/Hans-Jürgen Urban/Manfred Wannöffel (Hrsg.): **WISSENSCHAFT UND ARBEITSWELT – EINE KOOPERATION IM WANDEL**. Baden-Baden, edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft 2015

Pflichtfach Europa

BÖCKLER-STUDIE Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bringen Europa mehr Kritik, aber auch mehr Interesse entgegen – so das Ergebnis einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie, die neue Inhalte für die politische Erwachsenenbildung vorschlägt.

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin in Rom und München

Europa muss man üben, behauptet Oskar Negt. In seinem Buch „Gesellschaftsentwurf Europa“ beschreibt er die Demokratie als „die einzige politisch verfasste Ordnung, die gelernt werden muss“ – und zwar ein Leben lang. Deshalb könne auch ein demokratisches Europa nur durch eine neue, gemeinsame Disziplin der politischen Bildung entstehen, bei

der wir uns nicht nur mit der Politik, sondern auch mit Kultur, Geschichte und Alltagsleben der anderen Europäer vertraut machen.

Dieser Idee folgt auch die Studie „Was denken Arbeitnehmer/innen über Europa?“, ein Projekt der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Ausgangspunkt ist die offensichtlich kritischere Einstellung der Deutschen und der anderen Europäer gegenüber der EU seit der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Daten des Eurobarometers belegen, dass der Anteil der Bürgerinnen und Bürger, die der Europäischen Union ihr Vertrauen aussprechen, zwischen 2009 und 2012 von 48 auf 31 Prozent gesunken ist. Seit 2014 ist die Tendenz wieder steigend – was sich allerdings erneut geändert haben dürfte, seit die Griechenland-Krise und die unkoordinierte Trutzburgpolitik gegen Zuwanderung einmal mehr die Handlungsunfähigkeit der EU beweisen.

Dennoch sehen die Autoren der Studie in der gegenwärtigen Europakrise „eine historische Gelegenheit für eine aktive Auseinandersetzung der europäischen Bürger/innen mit der europäischen Integration“. Voraussetzung hierfür sei die Demokratisierung von Entscheidungsprozessen, bei der die arbeitnehmerorientierte politische Bildung eine entscheidende Rolle spielt. Unter diesem Aspekt untersucht die Studie Einstellungsmuster von Arbeitnehmern und wie sich diese in den vergangenen Jahren gewandelt haben. Über das Bildungsförderungswerk (bfw) Heidelberg wurden Interviews mit Seminarleiterinnen und -leitern aus der (gewerkschaftlichen) Bildungsarbeit und Gruppendiskussionen mit Teilnehmenden an europapolitischen Seminaren sowie mit ehrenamtlichen Referenten der IG Metall geführt. Neben der Hans-Böckler-Stiftung wurde die Studie auch von der IG BCE, der Otto Brenner Stiftung, der Politischen Akademie der Friedrich-Ebert-Stiftung sowie vom DGB-Bildungswerk gefördert.

TREND ZUR RENATIONALISIERUNG _ Eines der zentralen Ergebnisse des Forschungsberichtes ist die Bestätigung der Ausgangsthese, dass viele Arbeitnehmer die EU heute skeptischer sehen als noch vor ein paar Jahren. Dadurch haben sich auch die Themen geändert, die sie interessieren. Diese sind heute vor allem Finanzpolitik, Lebensver-



Foto: Stefan Boness/Ipoo

PROTESTE IM JULI IN BERLIN: Gestiegenes Interesse an Europa-Themen

hältnisse in Krisenländern, Demokratiedefizit in der EU, Zuwanderung und Erweiterung und der wachsende Rechtspopulismus.

Der Bezug zum Alltagsleben in anderen EU-Ländern wird in erster Linie über das Arbeitsleben vermittelt. Dies gilt vor allem für Berufsgruppen wie Hafenarbeiter oder Lkw-Fahrer. Die befragten Seminarleiter konnten bei den Teilnehmern jedoch keinerlei Ansätze für die Bildung von grenzüberschreitenden Gruppenidentitäten feststellen. Eher das Gegenteil ist der Fall: Seit der Finanzkrise beobachten sie in den Seminaren einen deutlichen Trend zur Renationalisierung der Identität. Diese betrifft in vielen Fällen Skepsis gegenüber der Osterweiterung, die auch darauf beruht, dass die Kultur und der Alltag in diesen Ländern sehr viel weniger bekannt sind als die Lebensumstände der südeuropäischen Nachbarn. Dazu kommt die Angst vor Standortkonkurrenz, Werksverlagerungen und Sozialdumping. Ein Seminarleiter berichtet: „Die wollen ja alle unser deutsches Modell. Wir müssen zusehen, dass das nicht im Zuge der Harmonisierung alles nach unten angeglichen wird (...) Das hört man öfter.“

Oft werden diese Ängste von den Medien geschürt. Eine aktive Medienkritik gehört deshalb nach Meinung der Autoren zu den zentralen Punkten einer europäischen Bildung für Erwachsene. Ein wichtiges Ergebnis ist auch die Notwendigkeit einer gemeinsamen Interessensperspektive der Teilnehmenden auf europäischer Ebene, um die Bildung einer europäischen Identität zu fördern. Dies ist aber kaum möglich, ohne die Lebensumstände und Alltagsbezüge der Menschen in den Nachbarländern zu kennen. Die befragten Seminarleiter raten deshalb zu einer Intensivierung von internationalen Austauschprogrammen – auch an deutschen Bildungsakademien oder im Rahmen der Treffen von Eurobetriebsräten.

Fazit der Studie, die keinen repräsentativen Anspruch erhebt: Es ist zu einem grundlegenden Einstellungswandel gekommen, „von einer eher diffusen – europafreundlichen oder europaskeptischen – Haltung hin zu einer konkreten Kritik an der Europäischen Union und der Bereitschaft, sich kritisch mit europäischer Politik auseinanderzusetzen“. Das Interesse an Eurothemen ist nach der Krise gestiegen und nicht gesunken. Das ist ein gutes Zeichen und eine große Chance für die Bildung einer neuen europäischen Identität, bei der es um mehr geht als um erstarrte Institutionen und gescheiterte Finanzstrategien. ■

MEHR INFORMATIONEN



Rainer Gries/Tom Kehrbaum/Clemens Körte/Martin Roggenkamp: **WAS DENKEN ARBEITNEHMER/INNEN ÜBER EUROPA?** Qualitative Untersuchung anhand des Bildungsverhaltens in der außerschulischen politischen Bildung. Heidelberg, April/Mai 2015. Download unter: <http://bit.ly/1LWrxby>



Workshop „**EINSTELLUNGEN VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN ZU EUROPA – KONSEQUENZEN FÜR DIE POLITISCHE BILDUNGSARBEIT**“ am 25. September in Heidelberg. <http://bit.ly/1RThJbs>

„Ideen für Handlungsmöglichkeiten“

Michaela Kuhnhenne, Referatsleiterin in der Hans-Böckler-Stiftung, über Konsequenzen für die Bildungsarbeit

WAS WAR DIE MOTIVATION DER STIFTUNG, DIESE STUDIE ÜBER DAS THEMA EUROPA IN DER POLITISCHEN ERWACHSENENBILDUNG ZU FÖRDERN? Für uns sind Mitbestimmungsfragen zentral. Und Mitbestimmung findet zunehmend auf europäischer Ebene statt, beispielsweise in Eurobetriebsräten transnationaler Unternehmen. In Krisenzeiten ist auch in diesen Interessenvertretungen ein tendenzieller Rückzug auf nationale Interessen und Sichtweisen zu beobachten. Die Studie bietet die Möglichkeit, den Wandel von Einstellungen und Deutungsmustern näher zu betrachten. Dabei handelt es sich bei den Befragten um Personen, die an Bildungsangeboten zu Europa teilnehmen und sich mit dem Thema auseinandersetzen.



Foto: Daniel Roth

FAZIT DER STUDIE IST EINE KRITISCHERE HALTUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN GEGENÜBER EUROPA.

WAS BEDEUTET DAS FÜR DIE BILDUNGSARBEIT? Bildungsarbeit muss Alternativen zu einer als alternativlos verkauften europäischen Krisenpolitik aufzeigen bzw. diese gemeinsam erarbeiten. Es ist wichtig, an konkreten Fällen aus der Arbeits- und Lebenswelt anzuknüpfen und gemeinsam Ideen für Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Über Ansätze und Methoden einer solchen Bildungsarbeit und ihren Beitrag zu einem sozialen Europa werden wir mit Praktikerinnen und Praktikern in einem Workshop am 25. September in Heidelberg diskutieren.

WELCHE RELEVANZ GEWINNT EINE SOLCHE STUDIE ANGESICHTS DES HARTEN KONFLIKTS INNERHALB DER EU UM DIE GRIECHENLANDKRISE, DIE ZU MEHR UNSICHERHEIT UND POLARISIERUNG DER BEVÖLKERUNG GEFÜHRT HAT? Diese Reaktionen zeigen, dass ein erhöhter Diskussions- und Informationsbedarf über die Eurozone, die Währungsunion und die Konsequenzen für die einzelnen Länder besteht. Das Interesse, mehr wissen zu wollen über die Lage in Griechenland und die Lebensverhältnisse der Bevölkerung jenseits der oft eindimensionalen Berichterstattung ist deutlich gestiegen. Populistischen Tendenzen kann man nur mit fundierten Informationen entgegentreten. ■



Melanie Frerichs leitet das Referat „Mitbestimmung und Gute Arbeit“ in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Melanie Frerichs über Kulturwandel durch Social Media im Betrieb

„Derzeit erarbeiten die Arbeitgeber die Social-Media-Guidelines, dabei geht es hier um wichtige mitbestimmungspflichtige Belange.“

Bei der Einführung von Social-Media-Plattformen handelt es sich nicht einfach nur um ein IT-Thema. Es geht um einen grundlegenden Wandel von Zusammenarbeit und Kommunikation in Betrieb und Unternehmen. Das ist bereits die erste wichtige Erkenntnis. Wikis, Weblogs und soziale Netzwerke wie Facebook und Co. ermöglichen es, Menschen miteinander zu vernetzen, eigene Inhalte zu veröffentlichen, Beiträge anderer zu kommunizieren und gemeinsam an Inhalten zu arbeiten. Digitalisierung bedeutet also, dass ein weltweit vernetzter Informations- und Kommunikationsraum entsteht.

Das setzt eine Unternehmenskultur voraus, die nicht mehr durch Hierarchien gekennzeichnet ist, sondern durch eine dialogorientierte, moderierende Führungskultur und von selbstorganisierten und dabei autonom agierenden, manchmal internationalen Projektteams. Dabei ist eins klar: „Hierarchien purzeln nicht durch Social Media“, sagt Betriebsratsberaterin Ute Demuth. Wenn alles bleibt, wie es ist, wird es schwer bis gar nicht gelingen, Social Media erfolgreich umzusetzen. Das ist die zweite wichtige Erkenntnis.

Ein Unternehmen, das Social Software einsetzt, um die Zusammenarbeit von Menschen zu unterstützen, also ein „Enterprise 2.0“, eröffnet damit auch die Möglichkeit, „die 24 Stunden eines Tages über den Erdball vollständig nutzen zu können“. Eine Hoffnung der Arbeitgeber. Was Flexibilisierung als zeitliche wie örtliche Entgrenzung für Beschäftigte zur Folge hat. In diesem entgrenzten, virtuellen Kommunikationsraum „gute Arbeit“ bewahren zu können erfordert von den Beschäftigten ein aktives „Grenzmanagement“. Entsprechend fordern die gewerkschaftlichen Leitlinien für gute digitale Arbeit ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit und Nicht-Reaktion,

das heißt Handlungs- und Entscheidungsspielräume für jeden Einzelnen. Unser Böckler-Projekt zu Arbeit 2.0 thematisiert Anforderungen der Arbeitnehmerseite an Social Media und den gesellschaftlichen Wandel: Derzeit befinden wir uns in einer Experimentierphase mit neuen Arbeitsformen. Danach ist die Technisierung von Arbeit eingebettet in einen gesellschaftlichen Wandel von Erwerbsarbeit. Beides verstärkt sich gegenseitig und geht einher mit gesellschaftlichen Individualisierungsprozessen, die mehr Selbstorganisation und Selbstverantwortung im Arbeitsprozess unterstützen. Alles in allem fördert diese Entwicklung den Einsatz technischer Social Software.

Interessant ist die ambivalente Einstellung zu Social Media: Rund ein Viertel der in unserem Projekt befragten Betriebsräte verbindet mit Social Media große Chancen, sie halten die neuen Kommunikationsplattformen gleichzeitig aber auch für gefährlich. Umso mehr sind betriebliche Interessenvertreter bei der Einführung von Social-Media-Technologien gefragt – eher beim Wie als beim Ob. Die Herausforderungen sind vielschichtig: Zu regeln sind Arbeitszeiten, die Leistungs- und Verhaltenskontrolle, der Datenschutz, die Arbeitsorganisation sowie die Fragen, ob die Teilnahme an Social Media freiwillig ist, wer Zugang hat und ob der Einsatz zu Spaltungen in der Belegschaft führt. Derzeit jedoch findet die Regulierung überwiegend (noch) über Social-Media-Guidelines statt, die vom Arbeitgeber erarbeitet und veröffentlicht werden. Betriebsräten wird erst nach und nach klar, dass es um mitbestimmungspflichtige Belange geht, die zum Teil klar im Betriebsverfassungsrecht geregelt sind, zum Teil aber auch über eine Betriebsvereinbarung verhandelt werden können.

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Kersten Schöne

Und müssen. Das ist die dritte wichtige Erkenntnis. Das ist umso wichtiger, als oft kein ausgeprägtes Problembewusstsein bei den Nutzerinnen und Nutzern besteht. Der Handlungsbedarf ist aber erheblich. Von daher heißt die Empfehlung: Beteiligungsorientiert einmischen!

Was aber passiert, wenn Betriebsräte Social Media für ihre Interessenvertretung beteiligungsorientiert nutzen wollen? Dann können sich Machtverhältnisse im Betrieb verschieben. Die Beschäftigten tauchen auf der Landkarte der Interessenvertretung auf. Das duale System der Interessenvertretung wird zu einem Triple – aus Gewerkschaft, Betriebsrat UND Beschäftigten. Die Einbindung individueller Interessen über eine vom Betriebsrat moderierte Plattform ist dann der Schlüssel für machtvolle und mitbestimmte Gestaltung neuer Arbeitsformen. ■

MEHR INFORMATIONEN



ARBEIT 2.0 – NEUE ANFORDERUNGEN AN BESCHÄFTIGTE UND IHRE INTERESSENVERTRETUNGEN IM UMGANG MIT SOCIAL MEDIA. Projektblog: [internet@work](http://internet-at-work.net/); <http://internet-at-work.net/>
Praxisblatt: Social Media – Enterprise 2.0, www.boeckler.de/40453.htm

Pro Mitbestimmung

„Wie wir arbeiten und leben, das ist ein Alltagsthema und keineswegs nur etwas für Spezialisten“, sagt Norbert Kluge, der mit seiner Abteilung daran arbeitet, die Akteure der Mitbestimmung gezielter zu unterstützen und das Thema in der Öffentlichkeit prominenter zu platzieren: Dafür wird Unternehmen der Puls gefühlt mit einem Mitbestimmungs-Indikator, werden flüchtige Firmen in einem Mitbestimmungsvermeidungs-Monitor gelistet und soll unsere spezifische Form der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa noch stärker anschlussfähig werden. All dies wird einfließen in die „Offensive Mitbestimmung“, die im Jubiläumsjahr des 1976er-Gesetzes Debatten anstoßen wird – über gute Unternehmensführung und Mitbestimmung in der sozialen Marktwirtschaft. Dabei assistiert Abteilungssekretärin Ute Lammert (r.), während Sina Panhey die Mitbestimmungsoffensive unterstützt. ■

ABTEILUNGSLEITUNG MITBESTIMMUNGSFÖRDERUNG

Norbert Kluge, Telefon: 02 11/77 78-198, norbert-kluge@boeckler.de
Ute Lammert, Telefon: 02 11/77 78-199, ute-lammert@boeckler.de
Sina Panhey, Telefon: 02 11/77 78-597, sina-panhey@boeckler.de



IG-BCE-CHEF VASSILIADIS MIT ANDREAS REICHEL, ARBEITSDIREKTOR DES NETZBETREIBERS E.DIS AG: „Wandel mit Hoffnung aufladen“

Zukunft bewegt Arbeitsdirektoren

INDUSTRIE 4.0. Hype oder echte Herausforderung? Auf jeden Fall wird es ohne Arbeitnehmerbeteiligung nicht gut vorangehen beim Zukunftsprojekt Industrie 4.0, lautete die Botschaft auf der Arbeitsdirektorentagung 2015 von Hans-Böckler-Stiftung und IG BCE.

Zukunft ist derzeit ein angesagtes Projekt. So viele Zukunfts-Kommissionen gehen an den Start, um die Zukunft – die digitale, die der Industrie und die der Arbeit – zu explorieren. Die Wissenschaft ist gefragt, und die Gewerkschaften mischen kräftig mit. So hat auch die Hans-Böckler-Stiftung eine Expertenkommission „Zukunft der Arbeit“ aufgelegt und sie leuchtet in vier Szenarien Zukunftspfade der Mitbestimmung aus.

Überall da, wo derzeit Gewerkschaftsvertreter auftreten, untermauern sie ihren Gestaltungsanspruch. So auch auf der Arbeitsdirektorenkonferenz am 1. Juli in Berlin zum Thema Industrie 4.0, wo IG-BCE-Vize Edeltraud Glänzer gegenüber den Personalvorständen aus Energie- und Chemiebranche das Ziel ausgibt: „Wir müssen soziale Innovationen mitbefördern.“ Damit jener Technologieschub, der in Deutschland Industrie 4.0 genannt wird, für die Arbeitnehmerseite kein Ohnmachtsprojekt ist. Was im Übrigen fatal wäre für den deutschen Pfad industrieller Qualitätsproduktion, einer Wohlstandsmaschine, die nur mit der Kooperation der Belegschaften und nicht ohne Mitbestimmung zu haben ist. Von daher sollte auch das Wirtschaftsministerium Projekte wie Lernpartnerschaften und den Ausbau von Arbeitnehmerbeteiligung auf dem Schirm haben, gibt Hans-Böckler-Geschäftsführer Michael Guggemos dem Wirtschafts-

staatssekretär Matthias Machnig als Anregung mit auf den Weg. Michael Vassiliadis, der IG-BCE-Spitzenmann, sagt das so: „Wenn es uns nicht gelingt, die Fundamentalität des digitalen Wandels mit Hoffnung und Zukunft aufzuladen – etwa Familie und herausfordernde Jobs besser unter einen Hut zu bekommen –, dann sieht es nicht gut aus. Wir brauchen diese Menschen, weil wir umso besser sein müssen, als andere schneller sind.“ Das Vertrauen der Arbeitnehmer in den Wandel zu stärken, damit sie gute Ergebnisse liefern, bisher sei das unsere Stärke. Aber trägt es weiterhin? „Ist Industrie 4.0 Rationalisierungs-Engineering, so wie wir es kennen, oder etwas Neues?“, fragt der IG-BCE-Vorsitzende.

Man müsse doch den Umbruch „durch die Augen der Menschen sehen“, sagt Michael Vassiliadis, an den Staatssekretär gewandt. Der sieht mit der Digitalisierung vor allem eine gewaltige Veränderungsdynamik auf uns zurollen, „die die DNA unserer Wirtschaft fundamental ändern wird“. Wenn die machtvollsten Wettbewerber im Taxi- und Hotelgewerbe kein einziges Automobil und kein einziges Hotelgebäude mehr besitzen (wie Uber und Airbnb). Wenn Google eine Marktmacht entfalten kann, „die wir auf keinem Produktmarkt zulassen würden“. Und das alles in einer Geschwindigkeit, die alle Grün- und Weißbücher hinter sich lässt.



PERSONALMANAGER ANDREAS REICHEL, E.DIS AG (L.); ALEXANDRA SCHWARZ, MAGDALENA WAGNER, BEIDE BEI EVONIK-TÖCHTERN, BÄRBEL BERGERHOFF-WODOPIA, RAG-STIFTUNG (V.L.); IG BCE-RUNDE MIT EDELTRAUD GLÄNZER (2.V.R.): Besser sein, als andere schneller sind

WIR BRAUCHEN NEUE KONSENSE Machnigs Fazit: Für ein führendes Industrieland wie Deutschland ist Digitalisierung die Kernaufgabe der nächsten zehn bis 15 Jahre. Also holt (nicht nur) das Wirtschaftsministerium in Kommissionen Leute zusammen, „weil wir neue gesellschaftliche Konsense brauchen“. Etwa über Arbeitszeit, die im Onlinehandel schlicht anders getaktet ist. Etwa über Standards für Normung, Arbeit und Ausbildung. Etwa im Wettbewerbsrecht, sagt Machnig und schiebt ein Beispiel nach, das derzeit rege im Regierungsviertel diskutiert werde. Frage: Wem gehören die Daten, die in San Francisco in einem ThyssenKrupp-Aufzug stecken? Weiß man nicht. Aber je nachdem, ob sie dem Konzern ThyssenKrupp gehören, dem Hotel oder einer Plattform, macht ein anderer die Folgegeschäfte. Dabei komme eine Kunst ins Spiel, die man „disruptive Geschäftsmodelle“ nennt: traditionelle Geschäftsmodelle so zu verzerren (oder die Datenknotenpunkte so zu besetzen), dass klassische Anbieter nicht mehr zum Zug kommen.

Natürlich will man im Wirtschaftsministerium jenen Unternehmen helfen, die in Sachen 4.0. Nachholbedarf haben, wie den beschäftigungsintensiven KMUs oder der Gesundheitswirtschaft. Aber da wünscht sich der Industriegewerkschafter Vassiliadis doch mehr vom Staat: mehr Investitionen in digitale Infrastruktur und Weiterbildung, mehr Anreize. Oder sind dieser Staat und seine Regierenden „zu verliebt in die schwarze Null“, die Haushaltskonsolidierung?

Und was sagt die Wissenschaft? Die spricht, wie der Wirtschaftssoziologe Hartmut Hirsch-Kreinsen von der TU Dortmund, von cyberphysikalischen Systemen mit eigener Intelligenz. Von durchgängigen Datenflüssen in Produktion, Steuerung und Planung. Davon, dass es einerseits die Vision einer grundlegenden Innovation industrieller Prozesse gibt. Aber auch einen Hype um Industrie 4.0, der ausblendet, dass es Debatten dieser Art in den 1970/80ern auch schon gab – zur Humanisierung der Arbeit und im Kontext von Lean Production.

Ein Hype, der eine zentrale Frage merkwürdig marginal behandelt: Frisst Digitalisierung durch Automatisierung menschliche Arbeit? Da stehen Prognosen von horrenden Arbeitsplatzverlusten von 59 Prozent der Arbeitsplätze (IngDiBa 2015) einem Zuwachs von 390 000 (Boston Consulting) unvermittelt gegenüber. Gern vorher-

gesagt werde von der Wissenschaft auch die Polarisierung in lausige, automatisierte und liebenswerte, weil anspruchsvolle Jobs. Er, Hirsch-Kreinsen, halte es da mit dem Debattenführer acatech, der voraussagt: Der arbeitende Mensch kommt zunehmend in die Rolle eines Koordinators und Dirigenten. Weil Arbeit über den Betrieb hinaus modularisiert wird, was Team- und Kommunikationsfähigkeiten noch stärker fordert.

Ein Arbeitsdirektor fragt: Ist ein globaler Prozess wie Industrie 4.0 überhaupt aus deutscher Perspektive gestaltbar? Ja, sagt Hirsch-Kreinsen, wenn die Arbeit in Deutschland stattfindet, dann ist sie hier auch gestaltbar. Es gebe keine Zwangsläufigkeit, Industrie 4.0 sei ein sozio-technisches System. Arbeit 4.0 ist ein Gestaltungsprojekt. Umso mehr als eine strikte Automatisierung dazu führt, dass Störsituationen immer weniger beherrscht werden, das heißt: Erfahrungswissen der Menschen darf nicht verloren gehen bei aller cybertechnischen Assistenz. Wer von der Seite der Personalabteilung den Prozess in seinem Unternehmen mitgestalten will, sollte die Risiken kennen: Dequalifizierung, Verlust einfacher Arbeit, Verdichtung, Entgrenzung, die Aushöhlung tradierter Formen von sozial- und arbeitspolitischer Regulierung. Aber auch die Chancen nutzen. Wie etwa die, dass Industriearbeit für junge Leute attraktiver (weil anspruchsvoller) wird. Soweit Hirsch-Kreinsen.

„Die Human-Resource-Politik steht vor großen Herausforderungen“, sagt am Ende Michael Vassiliadis und appelliert an die Personalchefs, innovativ zu sein und demografischen Wandel nicht nur als Gestaltung der letzten Arbeitsjahre zu denken. Sondern mehr Flexibilität zu wagen, Jobs familienkompatibel zu machen. „Auch in der Sozialpartnerschaft brauchen wir Sprunginnovationen.“ ■

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

MEHR INFORMATIONEN



Jetzt erschienen! Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann u.a.: „Arbeiten in der Industrie 4.0“, Study aus der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, 73 Seiten, Juni 2015, unter www.boeckler.de/pdf_fof/S-2014-778-1-2.pdf

Was ist uns Pflege wert?

FACHTAGUNG Aufwertungsstrategien für Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen – das diskutierten Experten auf einer Hans-Böckler-Tagung.

Die Beschäftigung wächst, doch die Löhne liegen unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt – vor diesem Hintergrund präsentierten Wissenschaftler ihre Forschungsergebnisse auf einer Tagung über „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungsarbeit im Wohlfahrtsstaat“ Anfang Juni in Hattingen – wobei es sich überwiegend um Studien handelt, die von der Böckler-Stiftung gefördert wurden.

Diana Auth, Vertretungsprofessorin für Vergleichende Gesundheits- und Sozialpolitik an der Universität Gießen, hat die professionelle Altenpflege in Deutschland, Schweden und Großbritannien verglichen. Während sie in Großbritannien, einem liberalen Wohlfahrtsstaat, ein „bedürftigkeitsorientiertes“ System und in Deutschland ein „subsidiaritätsorientiertes“ System erkennt, sind die Arbeitsbedingungen in Schweden, wo sich das Pflegeregime stark auf soziale Dienste stützt, am besten. Ihrem Vortrag war zu entnehmen, dass dort mehr Personal eingesetzt wird, dass es besser ausgebildet ist, häufiger in Vollzeit arbeitet und höhere Rentenansprüche hat.

Wolfgang Schroeder, Professor für Gesellschaftswissenschaften an der Universität Kassel und Leiter der Grundsatzabteilung der IG Metall, überraschte das Fachpublikum mit dem Ergebnis einer aktuellen Befragung von 750 Pflegekräften. Auf die Frage, wie zufrieden Pflegekräfte mit ihren Arbeitsbedingungen sind, erklärten zwei Drittel, dass sie sehr zufrieden mit ihrer Arbeit seien. Das mag angesichts vieler negativer Meldungen überraschen. Allerdings ist die Zufriedenheit im stationären Bereich größer als im ambulanten Bereich. Schroeder vermutet, dass dort ein „planbareres und ein kollegialeres Arbeiten möglich ist“. Geld, so das Ergebnis vieler

Wissenschaftler, ist wichtig, aber nicht alles. Entsprechend ergab das Forschungsprojekt „Nur Luft und Liebe. Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich“ am WZB Berlin ergab, dass „Beschäftigte geringere Löhne in Kauf nehmen, weil ihre Arbeit ihnen Spaß macht und sinnvoll ist“.

In der Diskussion erinnerte Josef Hilbert, Geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen, an das enorme ökonomische Potenzial des Gesundheitssektors – für ihn eine gute Basis für eine Aufwertung der Arbeit in den sozialen Dienstleistungen. Zugleich äußerte er Verständnis für die Probleme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), in einer zerklüfteten Tariflandschaft mit acht Arbeitgeberverbänden und rund 3000 Tarifverträgen eine Strategie für eine neue Dienstleistungspolitik zu entwerfen.

Arbeit für die Gewerkschaften bleibt in jedem Fall genug. Karin Gottschall, Professorin am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen, warnte vor einer zunehmenden Spaltung der sozialen Dienstleistungsarbeit – durch eine Akademisierung und Professionalisierung einerseits und „Arbeitsplätze zweiter Klasse“ andererseits. Ein Fazit der Fachkonferenz könnte lauten: Bei der Diskussion über Aufwertungsstrategien für soziale Dienstleistungen sollte – neben dem Ziel besserer Arbeitsbedingungen und Entlohnung – die berufsethische Dimension nicht ignoriert werden. Sie spielt im Selbstverständnis der Beschäftigten eine erhebliche Rolle. ■

Von **INGO ZANDER**, Journalist in Kerpen

MEHR INFORMATIONEN



Alle Vorträge zum Download unter www.boeckler.de/veranstaltung_53865.htm



Foto: Dirk Hoppe

SCHLUSSRUNDE MIT IAT-DIREKTOR HILBERT (L.): Zerklüftete Branchentariflandschaft mit acht Arbeitgeberverbänden und 3000 Tarifverträgen

TIPPS & TERMINE

JOURNALISTISCHE SOMMERSCHULE

In den Medien tätige Altstipendiaten laden Stipendiaten der Stiftung ein, mit Unterstützung erfahrener Redakteure Einblick in die aktuelle Journalisten-Praxis zu nehmen.

**VERANSTALTUNG
VOM 24. BIS 28. AUGUST
IN KÖLN**

Hans-Böckler-Stiftung
Silke Tönsjost
Telefon: 02 11/77 78-253
silke-toensjost@boeckler.de

ÄLTER WERDEN IM BETRIEB

Das diesjährige WSI-Fachgespräch Arbeitsrecht befasst sich mit Fragen rund um das Thema alternde Belegschaft und ist offen für alle Interessierten.

**VERANSTALTUNG
AM 10. SEPTEMBER
IN DÜSSELDORF**

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

„FAIRE ARBEIT. JETZT“

Die Fachtagung setzt sich mit Herausforderungen in der Arbeitswelt auseinander und will mit Betriebsräten, Gewerkschaften und Wissenschaft diskutieren, was gute Betriebsratsarbeit ausmacht.

**TAGUNG AM
10. UND 11. SEPTEMBER
IN KÖLN**

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

BERUFLICHE MOBILITÄT

Mit Experten aus Praxis und Wissenschaft wird in einem Mitbestimmungsdialo g erörtert, wie die berufliche Mobilität von Beschäftigten transnationaler Unternehmen besser ausgestaltet werden kann.

**VERANSTALTUNG
AM 23. SEPTEMBER
IN DÜSSELDORF**

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

EINSTELLUNGEN ZU EUROPA

Welches Bild haben Arbeitnehmer zu Europa? Hans-Böckler-Stiftung, IG Metall, das Berufsbildungswerk und die Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Gedenkstätte präsentieren eine Studie, um daraus Konsequenzen für die Bildungsarbeit zu ziehen.

**VERANSTALTUNG
AM 25. SEPTEMBER
IN HEIDELBERG**

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

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTETAG 2015

Unter dem Motto „Arbeit 4.0 – Betriebsräte gestalten die Zukunft der Arbeit“ werden 14 erfolgreiche Praxisbeispiele vorgestellt und Expertenberichte und Fachvorträge angeboten.

**VERANSTALTUNG VOM
27. BIS 29. OKTOBER
IN BONN**

Deutscher BetriebsräteTag
Telefon: 02 28/94 37 79-200
Fax: 02 08/94 37 79-19
info@betriebsraetetag.de



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

Drei neue Gesichter



Foto: Karsten Schöne

Jörg Hackhausen; Sabrina Böckmann; Andreas Bullik (v.l.)

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit und Transfer der Stiftung stärkt ihre Grafik- und Onlinekompetenz mit drei neuen Kollegen. Die Grafikerin Sabrina Böckmann kümmert sich als Nachfolgerin von Sören Zieher vorrangig um die Grafiken beim Infodienst Böckler Impuls, hilft aber auch mit, das neue, von der Agentur A&B one

entwickelte Corporate Design der Hans-Böckler-Stiftung zu implementieren. Die Onlineredaktion verstärkt Andreas Bullik – als Fachmann für die Content-, Social-Media- und Website-Analyse. Jörg Hackhausen, der zuvor in der Onlineredaktion des „Handelsblattes“ tätig war, arbeitet als Redakteur beim Böckler Impuls. ■

STIPENDIATEN

Foto: privat



Top-Note für Sarah Dedisch

Besser geht es nicht: Eine glatte 1,0 hat Böckler-Stipendiatin Sarah Dedisch, 25, im Masterstudiengang Angewandte und Molekulare Biotechnologie an der RWTH Aachen bekommen – die einzige, die in dem Jahrgang vergeben wurde. Thema der Masterarbeit, die in Zusammenarbeit mit dem Pharmaunternehmen Roche Diagnostics GmbH entstand, ist die Verbesserung der Löslichkeit eines Enzymes zur Bestimmung von Blutzucker bei Diabetikern. Seit November 2014 hat Sarah Dedisch eine Promotionsstelle in der Arbeitsgruppe Biohybride Systeme am DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien. Zu ihren Aufgaben gehört die Entwicklung einer neuartigen Strategie zur Beschichtung von Kunststoffen mit Proteinen. Diese Strategie kann unter anderem Anwendung bei der Detektion von Krebszellen und gesundheitsgefährdenden Bakterien finden. ■

cker bei Diabetikern. Seit November 2014 hat Sarah Dedisch eine Promotionsstelle in der Arbeitsgruppe Biohybride Systeme am DWI Leibniz-Institut für Interaktive Materialien. Zu ihren Aufgaben gehört die Entwicklung einer neuartigen Strategie zur Beschichtung von Kunststoffen mit Proteinen. Diese Strategie kann unter anderem Anwendung bei der Detektion von Krebszellen und gesundheitsgefährdenden Bakterien finden. ■

Neuer Research Fellow, Preise fürs IMK

László Andor, 49, bis 2014 EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, ist vom IMK als Senior Research Fellow berufen worden. Man habe mit László Andor einen intimen Kenner insbesondere der Arbeitsmarktpolitik in der EU gewonnen, der die

politische mit der wissenschaftlichen Perspektive verbindet, sagt IMK-Direktor Gustav Horn. Damit, so Horn, „möchten wir auch unsere Europakompetenz stärken, was heute wichtiger denn je ist“. Für den ungarischen Ökonomen wiederum bietet das IMK genuine Möglichkeiten des Anschlusses an die Wissenschaft. Weiterer Pluspunkt fürs IMK: Zwei von vier Auszeichnungen des Progressive Economic Forum gingen dieses Jahr an das Institut der Böckler-Stiftung. Preisträger sind Achim Truger –

auch er ein Senior Research Fellow – für seinen Aufsatz über „Austerity and cyclical adjustment in the euro area.“ (Working Paper 140) und Jörg Bibow für seine im Auftrag des IMK verfasste Studie „Lost at Sea: The Euro Needs a Euro Treasury“ (Study 35). ■



László Andor

Foto: Foto-AG Gymnasium Meile/wikipedia

Claudia Bogedan ist Senatorin in Bremen

Claudia Bogedan, 40, seit acht Jahren in der Hans-Böckler-Stiftung tätig, erst als Referatsleiterin „Sozialpolitik“, ab 2011 dann als Leiterin der Abteilung Forschungsförderung, ist seit Mitte Juli Senatorin für Kinder und Bildung in der rot-grünen Regierung des Landes Bremen. Damit übernahm sie einen der fünf sozialdemokratischen Kabinettsitze. Bogedan, die bisher auch im Landesvorstand der SPD in Nordrhein-Westfalen war, hat Sozialwissenschaften studiert und an der Bremer Universität promoviert. „Wir wollen in Bremen – ganz im Sinne einer gelingenden Lebenslaufpolitik – mit einem gemeinsamen Ressort für Kitas und Schulen einen ganzheitlichen Blick auf die Bildungs- und Entwicklungsbiografie von Kindern legen. Das ist eine schöne Herausforderung, auf die ich mich nun freue“, kommentiert Claudia Bogedan ihren beruflichen Wechsel in die Politik. ■



Claudia Bogedan

Foto: Karsten Schöne

Kommissionssekretariat geht an den Start

„Das fühlt sich immer noch ein bisschen so an wie bei einem Start-up hier“, lacht Christina Schildmann und weist auf Flipchart, Pappbecher und aufgeklappte Notebooks. Seit dem 1. Juni dieses Jahres leitet sie das wissenschaftliche Sekretariat der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ in Berlin-Mitte. Zuvor war Schildmann, 42, als Referentin für Familienpolitik und Geschlechterforschung bei der Friedrich-Ebert-Stiftung tätig; ihre Mitarbeiterin Lisa Schrepf, 29, bringt Erfahrung in der Öffentlichkeitsarbeit mit. Im Moment bereiten die beiden Politikwissenschaftlerinnen eine der sieben Sitzungen der Kommission vor, diesmal zu den Themen „Ar-

beit – Leben“ und „Gesundheit“: Schildmann und Schrepf bitten externe Experten um Input, stimmen sich mit den Mitgliedern der 34-köpfigen Kommission ab und schreiben ein Exposé, das die Sit-

zung strukturiert – gemeinsam mit den beiden Kommissionsvorsitzenden, DGB-Chef Reiner Hoffmann und der Soziologin Kerstin Jürgens. Die Diskussion dort verdichtet das Sekretariat anschließend zu einem Papier mit Diagnosen und Handlungsvorschlägen, um damit im politischen Betrieb für die Ideen der Kommission werben. „Wir wollen in Berlin präsent sein, auch schon bevor wir im Frühjahr 2017 unseren Abschlussbericht veröffentlichen“, betont Schildmann. ■

Lisa Schrepf; Christina Schildmann (v.l.)



Foto: Anna Weise

Der Lapsus ist ihr nur einmal passiert. Ein einziges Mal, sagt Ursula Benzing, habe sie die beiden Rollen, die sie in ihrem beruflichen Leben gespielt hat, vermengt – und Theaterzuschauer bei einem Podiumsgespräch beinahe als ihre „Patienten“ bezeichnet. Benzing ist Operndirektorin am Kasseler Staatstheater. Doch bevor sie zur promovierten Musikwissenschaftlerin und gefragten Fachfrau in der Welt des Musiktheaters wurde, war sie ... Krankenschwester. Größer könnte ein Sprung zwischen den Sphären kaum sein. Aber die 50-Jährige sieht das ganz unspektakulär: „Ich glaube, dass ich als Krankenschwester nicht anders war als heute als Operndirektorin“, sagt sie. Und das heißt: engagiert bis in die Spitzen ihres kurz geschnittenen, dunklen Haars, mit ganzer Seele dabei, eine Kämpferin, die tut, was sie sich vor-

dorf, Berlin und Heilbronn, am Staatstheater in Kassel. Als Operndirektorin und leitende Musikdramaturgin kümmert sie sich um den Spielplan, um die Zusammensetzung des Ensembles, ums Finden der richtigen Sänger, aber auch ums Budget.

„Eine Operndirektorin sucht 24 Stunden am Tag nach Lösungen“, erklärt sie. Bei anderen würde solch ein Satz vielleicht wie ein Klagelied klingen. Benzing aber strahlt dabei. „Die Oper“, sagt sie, „ist mein Leben.“ Persönlich ins Rampenlicht drängt es sie dabei nicht. „Eigentlich kann ich es überhaupt nicht leiden, in der Öffentlichkeit zu stehen.“ Ein Fototermin wie für dieses Porträt ist ihr spürbar unangenehm. Theater – das bedeutet für Benzing: Fragen zu stellen über den Zustand der Welt. Zum Nachdenken anzuregen. Zu berühren. „Wir verhandeln auf der Opernbühne keine abstrakten Gegenstände, sondern zutiefst Menschliches“, sagt sie. „Wie gut Mozart beispielsweise die Menschen kannte – das überwältigt mich immer wieder aufs Neue.“ Diese ihre eigene Begeisterung dem Publikum zu vermitteln ist eines ihrer größten Anliegen.

Fast jede Opernvorstellung besucht die Chefin selbst, geht in der Pause auf die Zuschauer zu, sucht den Dialog. Regelmäßig bietet sie Einführungsveranstaltungen an und scheut auch vor unorthodoxen Wegen der Kunstvermittlung nicht zurück: Bei einer Matinee zu Richard Wagners „Meistersingern von Nürnberg“ ließ sie Nürnberger Rostbratwürstchen auftischen, zum „Barbier von Sevilla“ kreierte ein Kasseler Chocolatier Rossini-Trüffel. Und zu Wagners „Fliegendem Holländer“ schrieb Benzing einen Kurzgeschichtenwettbewerb aus, bei dem die Story fortgeschrieben werden sollte. Nichts, findet sie, sei schlimmer als Gleichgültigkeit. „Für mich ist Theater dann erfolgreich, wenn die Menschen darüber ins Gespräch kommen.“ Für die Kulturpolitik aber bemesse sich der Erfolg eines Hauses allein an den Auslastungszahlen. Leider.

Es ist der erste Moment des Gesprächs, in dem Benzing ihre Stimme erhebt, laut wird. „Fassungslos“ sei sie, wenn gewachsenes Kulturgut dem Rotstift geopfert werde. „Dass man Bildung verteidigen muss, ist ein Skandal“, ruft sie. Und so wenig ihr erstes und ihr zweites Berufsleben sonst miteinander verbinden mag, eines kennt die Kulturschaffende noch aus dem Gesundheitswesen: den ständigen Sparzwang. An dessen Alternativlosigkeit glaubt sie nicht: „Ich bin überzeugt, dass es genügend Geld gibt“, sagt Benzing. „Nur die Verteilung stimmt nicht.“

Als politisch interessiert beschreibt sich die Kasseler Operndirektorin. Ungerechtigkeit und Unvernunft bringen sie in Rage. Blind vor Wut aber will sie nicht sein. Ihr Betreuer bei der Hans-Böckler-Stiftung, erzählt sie, habe ihr einen Satz mit auf den Weg gegeben: Einen kühlen Kopf bewahren bei brennendem Herzen. „Das“, sagt sie, „bin ich.“

Die Vielseitige

PORTRÄT Von der Krankenschwester zur Opernchefin am Kasseler Staatstheater – Ursula Benzing ist ihrem Idealismus treu geblieben.

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

nimmt. Geboren als Tochter eines Pfarrers in Schwäbisch Hall, wuchs Benzing mit fünf Geschwistern auf in einem Haushalt, in dem das Musizieren zum Alltag gehörte. Aber sie entwickelte schon früh ihren ganz eigenen Kopf: „Ich wollte immer Krankenschwester werden, das war klar“, erzählt sie. Und als sie diesen Plan in die Realität umsetzte, fasste sie gleich den nächsten Vorsatz: sie wollte aufhören, sobald ihr der Idealismus abhanden käme.

So weit sollte es allerdings nie kommen. Nach mehr als zehnjähriger Berufstätigkeit war Benzing nicht minder idealistisch als am Anfang. Gleichwohl hatte sie Lust, ihre Energie in neue Bahnen zu lenken. Auf dem zweiten Bildungsweg holte sie das Abitur nach, studierte Musikwissenschaft, Romanistik und Kulturwissenschaft, erwarb schließlich sogar den Dokortitel – mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. „Die Stiftung fördert ja Leute mit einer so schrägen Biografie wie meiner“, sagt sie – und ist noch heute des Lobes voll für die „super Seminare“, die sie besuchen durfte, die Unterstützung, die sie erfahren hat. Seit 2007 ist Benzing nun, nach Stationen in Stuttgart, Düssel-



OPERNDIREKTORIN URSULA BENZING: „Die Stiftung fördert ja Leute mit einer so schrägen Biographie wie meiner.“

Vielfalt statt Heldentum

GEWERKSCHAFTEN In seiner Dissertation spürt Stephan Meise der Frage nach, wie eine Gewerkschaft wie die IG Metall mit Modernisierungsprozessen umgeht und wo sie noch der Vergangenheit verhaftet ist.

Von **WALTHER MÜLLER-JENTSCH**, emeritierter Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum



Stephan Meise: **ORGANISATION UND VIELFALT**. Modernisierungen der Gewerkschaftspraxis. Heidelberg und Berlin, Springer VS 2014. 392 Seiten, 49,99 Euro

Wer in den letzten Jahrzehnten das Ende der Gewerkschaften herbeiprophetisiert hatte, musste den Zeitpunkt immer weiter in die Zukunft verlegen. Sie leben noch, die Gewerkschaften, wie nicht zuletzt die zahlreichen Arbeitskämpfe dieser Tage zeigen. Doch auch wer – umgekehrt – ihre Revitalisierung durch Organizing-Kampagnen erwartet hatte, blieb auf ungedeckten Schecks sitzen. Der Trend zum Mitgliederverlust wurde zwar teilweise gestoppt, aber nicht umgekehrt. Die Lehre daraus lautet: Gewerkschaften sind ein ebenso schwierig zu versenkender wie zu manövrierender Tanker.

Man kann wohl als zuverlässig annehmen, dass Gesellschaften, die sich arbeitsteilig und überwiegend durch abhängige Arbeit unter kapitalistischen Renditeerwartungen reproduzieren, die Gewerkschaften so schnell nicht loswerden. Die gegenwärtige Tragik der Gewerkschaften besteht indes darin, dass sie in ihrer heroischen Vergangenheit, unter Bedingungen sich angleichender Lohnarbeitsverhältnisse, erfolgreiche Strategien ausgebildet haben, die sie nur in einem langwierigen Prozess der sich rapide verändernden postfordistischen Arbeitswelt anzupassen vermögen.

Die Sozialwissenschaft, die diese Prozesse begleitet, hat es da leichter: Sie vermochte ihr Analyseinstrumentarium schneller zu schärfen, als das Objekt ihrer Betrachtung seine Strategien verändern konnte. Die Forscher können uns heute sagen, wo es in der gewerkschaftlichen Praxis noch hapert und wo sie sich auf Modernisierungsprozesse erfolgreich eingelassen hat. Dazu trägt auch die vorliegende Arbeit von Stephan Meise bei. Sie holt theoretisch sehr weit aus, was für eine Doktorarbeit lobenswert ist, aber den Praktiker leicht ungeduldig machen kann. Dabei ist die vom Autor vorgenommene Verzahnung von Bourdieuscher Praxistheorie mit der Analyse sozialer Milieus durchaus innovativ und fruchtbar.

In ihrem empirischen Teil konzentriert sich die Studie auf die jüngeren Mitgliederkampagnen der IG Metall. Detailliert wird in drei Verwaltungsstellen in je einem größeren Betrieb untersucht, wie mit breit angelegten Mitgliederentwicklungs- und zielgerichteten Organizingprojekten die gewerkschaftliche Repräsentation im Dienstleistungsbereich sowohl unter den qualifizierten als auch unter den angelernten Angestellten verbessert werden konnte.

Insgesamt wurden 113 Personen interviewt, unter ihnen die Bevollmächtigten der Verwaltungsstellen und die Betriebsratsvorsitzenden, zudem Vertrauensleute, beschäftigte Mitglieder und Nichtmitglieder. Wie zu erwarten, ging es in den Projekten nicht ohne Konflikte zwischen den Akteuren ab. Schon bei der Auswahl der Zielgruppen – leistungsorientierte Facharbeiter, qualifizierte Angestellte, unterprivilegierte Angestellte, technokratische oder statusorientierte Führungskräfte – trafen differierende Einschätzungen und Konzepte aufeinander. Gruppen mit traditioneller Gewerkschaftsbindung fanden sich durch die Konzentration auf neue Arbeitnehmergruppen vernachlässigt. Unvereinbarkeiten ergaben sich zwischen den Routinen und Rezepten hauptamtlicher Gewerkschafter mit den Vorstellungen und Praktiken der Akteure vor Ort.

Als die wichtigsten Erfolgskriterien, so das Resümee der Studie, erwiesen sich eine sensible Berücksichtigung der lokalen Gewerkschaftsstrukturen und Betriebskulturen sowie die gruppenspezifische Ansprache ohne Vernachlässigung der Kernmitgliedschaft. Wie schon der Buchtitel andeutet, geht es darum, den passenden Schlüssel zu finden, mit dem das zentrale Organisationsproblem anzupacken ist. Mit anderen Worten: die Vielfalt von Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Erwartungen, Interessen und Erfahrungen zu organisieren. ■

Kaum Überraschungen

Franz Walter/Stine Marg (Hrsg.): **SPRACHLOSE ELITE?** Wie Unternehmer Politik und Gesellschaft sehen. Hamburg, Rowohlt 2015. 352 Seiten, 16,95 Euro



Dass Gerhard Schröder bei Unternehmern beliebter ist als Andrea Nahles, ist ein typisches Ergebnis einer neuen Studie zu den Wertvorstellungen, Selbstbildern und politischen Orientierungen deutscher Unternehmer. Initiiert und gefördert wurde sie von der BP Europa SE. Die Herausgeber des Bandes, der Politikwissenschaftler Franz Walter, der das Göttinger Institut für Demokratieforschung leitet, und seine Kollegin Stine

Marg, erkennen an, dass die Unternehmer eine zentrale Rolle für die Sicherung des Wohlstandes spielen. Zugleich sind sie um kritische Distanz zum Forschungsgegenstand bemüht.

Als Leser erfährt man überwiegend, was man schon wusste oder ahnte: Die Unternehmer sind im Großen und Ganzen mit dem System zufrieden. Unseren Politikern halten sie Unwissen, Bürokratismus und einen Mangel an Visionen vor. An einer Stelle im Buch ärgert sich ein Unternehmer, ein FDP-Anhänger, darüber, dass hierzulande ein junger Mediziner ohne ökonomisches Fachwissen und Erfahrung Wirtschaftsminister werden konnte. Es ist sein Parteifreund Philipp Rösler, über den er räsoniert: Der Mann hätte das Ministeramt eigentlich ablehnen müssen.

Hauptfeind der Unternehmer sind nicht mehr Gewerkschaften und linke Aufwiegler, sondern die Medien, die – so der Vorwurf – launenhaft sind und die Politiker vor sich hertreiben. Dabei ist der Medienkonsum der Unternehmer unspektakulär. Nur wenige haben die „FAZ“ als konservative Tageszeitung abonniert. Wichtiger sind die leicht verdaulichen Angebote von „Spiegel“ oder „Focus“. Die Unternehmerschaft verfügt über kein eigenes Leitmedium mehr. Ängstlich bis ehrfürchtig blickt sie ins autoritär regierte, hoch wettbewerbsfähige Riesenreich China, das Deutschland einmal überlegen sein könnte. Sie reflektiert über die Rolle von Leistung, Glück und Zufall bei der Karriere und über Regierungsprojekte wie die Frauenquote, die sie mehrheitlich als Beispiel von staatlicher Regulierungswut ansieht. Die deutschen Unternehmer haben eigene Interessen. Gierige Monster sind sie aber ebenso wenig wie Protagonisten eines neuen angelsächsischen Managertyps. Die Herausgeber konstatieren vorsichtig, dass sich im Neuen oft viele ältere Elemente verbergen. Das dürfte ein ehrliches Resümee sein. ■

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

DREI FRAGEN AN ...



... **ROBERT KISCH** (Pseudonym), ehemals namhafter Journalist, der heute auf Provisionsbasis in einem Möbelhaus arbeitet und darüber ein Buch geschrieben hat

SIE SCHREIBEN VON TYRANNISCHEN CHEFS, MISSGUNST UND KONKURRENZ UNTER DEN VERKÄUFERN WEGEN DES PROVISIONSSYSTEMS, BURN-OUT, FLUCHT IN DROGEN.

WAS MACHT DEN MÖBELEINZELHANDEL SO HART? Alle Provisionssysteme sind brutal, der Möbelhandel ist dabei vielleicht nur auffälliger, weil der normale Kunde nicht damit rechnet. Möbelverkäufer gelten als lustig und bemüht, die wenigsten Kunden denken daran, dass auch hier ein brutaler Kampf herrscht.

VIELE MÖBELHÄUSER HABEN KEINE BETRIEBSRÄTE; DIE GEWERKSCHAFTEN HABEN EINEN SCHWEREN STAND. WARUM HAT ES DIE MITBESTIMMUNG IN DER BRANCHE SO SCHWER?

Nicht selten stellen sich Mitarbeiter zur Wahl, die nur die Interessen der Geschäftsführung durchsetzen wollen. Unternehmen wenden viel Energie dafür auf, um Solidarität der Mitarbeiter untereinander zu verhindern. Dazu zählt die unentwegte Beschallung mit „positivem Denken“ und dabei vor allem der permanente Verweis auf die Eigenverantwortung für das eigene Schicksal. Außerdem ist die Fluktuation im Möbelhandel relativ groß.

SIE BESCHREIBEN IHREN BERUFLICHEN ABSTURZ UND IHRE TEILWEISE SOZIALE ISOLATION. KÖNNEN SIE SICH ERKLÄREN, WARUM MAN SICH HEUTZUTAGE DAFÜR SCHÄMEN MUSS, WENN DER BERUFSWEG EINE ACHTERBAHNFAHRT IST?

Auffällig ist die irrsinnige Angst vieler Menschen, dass es ihnen wirtschaftlich schlechter gehen könnte. Sie meiden Kontakt zu Arbeitslosen oder Hartz-IV-Empfängern. Ich denke, es hat viel damit zu tun, dass der Wert eines Menschen fast ausschließlich nach seinem gesellschaftlichen Rang bemessen wird. Ein gutes Einkommen beinhaltet Anerkennung und Respekt, umgekehrt führt der Misserfolg in die Isolation. ■

Die Fragen stellte **GUNNAR HINCK**.



WIR TESTEN ...

www.work-watch.de

Die Seite ist die Plattform einer Initiative gegen „Union-Busting“ und „Bossing“, also gegen das Unterdrücken von Arbeitnehmervertretungen und das Vergraulen von unliebsamen Beschäftigten. Begründet wurde sie von „Arbeit und Leben NRW“, einem Zusammenschluss des DGB mit Volkshochschulen, zusammen mit Günter Wallraff, dessen langjähriger Mitarbeiter Albrecht Kieser heute verantwortlich zeichnet. Work-Watch vermittelt im Konfliktfall gewerkschaftliche Experten und hilft bei der Veröffentlichung von Missständen.

Nützlich sind unter der Navigationsleiste „Aktuelles“ Hinweise zu Medienberichten und der Rechtsprechung. Außerdem finden sich Veranstaltungshinweise, Buchtipps und Aufsätze zur Prekarisierung der Arbeitswelt. Die Suchmaschine funktioniert problemlos und findet auch Suchbegriffe in den neuesten Texten – was bei kleineren, privat betriebenen Websites oft nicht selbstverständlich ist.

Herzstück der Seite sind die Fallberichte, wobei diese bislang auf die Paketbranche beschränkt sind. Wallraff hatte vor einigen Jahren über die Bedingungen in dieser Branche recherchiert und eine breite öffentliche Debatte ausgelöst. Die längeren Beiträge sind etwas lieblos eingestellt, der Nutzer muss sich durch viel Text scrollen, der nicht durch Fotos oder andere Elemente aufgelockert wird. Aufwendig gestaltet und gepflegt wird die Seite nicht – sie dient der Initiative in erster Linie als Schaufenster und Visitenkarte.

Fazit: Solide Plattform einer wichtigen Initiative

Von **GUNNAR HINCK**, Journalist in Berlin

Ideen zur EU-Reform

Ulrich von Alemann u. a. (Hrsg.): **EIN SOZIALES EUROPA IST MÖGLICH.**

Grundlagen und Handlungsoptionen. Wiesbaden, Springer VS 2015.

369 Seiten, 49,99 Euro



Neue Impulse für die Entwicklung der sozialen Dimension der EU verspricht dieser Sammelband. Herausgeber ist die Forschungsinitiative „NRW in Europa“ an der Universität Düsseldorf, die von dem Politologen Hartwig Hummel geleitet wird. Das Buch ist gegliedert in „Grundlagen“, „Bausteine“ und „Wege“. Im ersten Teil werden sehr informative Beiträge präsentiert, wie jener zur europäischen Sozialpolitik von Hans-Wolfgang Platzer, der an der Hochschule Fulda lehrt. Im zweiten Teil sind die Artikel zur europäischen Mindestlohnpolitik von Thorsten Schulten, Wissenschaftler am WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, sowie zur europäischen Arbeitslosenversicherung von Sebastian Dullien, Volkswirt an der HTW Berlin, hervorzuheben, weil sie neue Denkanstöße für die soziale Dimension der EU formulieren. Der dritte Teil ist weniger überzeugend. Von den vier Beiträgen passt nur der von Hartwig Hummels, der die Haltung der europäischen Parteien zur Sozialpolitik vorstellt, in diesen Abschnitt. Die Aufsätze des Volkswirtschaftlers Ansgar Belke zum Fiskalpakt und des Politologen Andreas Maurer zum „Parlamentarischen Regieren in der Eurozone“ liegen dagegen thematisch neben der zentralen Fragestellung des Sammelbandes. Von den Kommentaren der Europapolitiker zählen zu den lesenswertesten die der nordrhein-westfälischen Europaministerin Angelica Schwall-Düren und des hessischen Europaabgeordneten Udo Bullmann, beide SPD. Sie skizzieren, was aus ihrer Sicht die grundlegenden Bausteine eines europäischen Sozialmodells sind. Angesichts des ambitionierten Titels vermisst der Leser allerdings einen Beitrag zu den unterschiedlichen Modellen und Konzepten für ein europäisches Sozialmodell.

Es fehlen ferner Beiträge zur Wachstums- und Beschäftigungspolitik, zur Lohn- und Einkommenspolitik, zur Renten- und Gesundheitspolitik sowie zur Methode der offenen Koordination, die in der EU mehrheitlich als ein zentrales Instrument zur Verwirklichung der sozialen Dimension betrachtet wird. Trotz dieser Lücken bietet der Band viele Einblicke in relevante Aspekte der europäischen Sozialpolitik und darüber hinaus Anstöße für die weitere Debatte über die Realisierung eines europäischen Sozialmodells. ■

Von **KLAUS BUSCH**, emeritierter Politikwissenschaftler, Uni Oldenburg

Versteckte Auslese

Marco Maurer: **DU BLEIBST WAS DU BIST**. Warum bei uns immer noch die soziale Herkunft entscheidet. München, Droemer 2015. 382 Seiten, 18 Euro



100, 77, 23: Mit diesen Zahlen lässt sich die zentrale Ungerechtigkeit des deutschen Bildungssystems zusammenfassen. Von 100 Akademikerkindern besuchen 77 eine Hochschule, beim nichtakademischen Nachwuchs schaffen nur 23 Prozent den Sprung an die Universität. Von der Euphorie der 1970er Jahre, als Hunderttausende „Arbeiterkinder“ den Aufstieg schafften, ist nicht mehr viel übrig. Die Herkunft bestimmt wieder stärker über berufliche Biografien.

Der Autor Marco Maurer, Jahrgang 1980, ist selbst ein Arbeiterkind: Vater Kaminkehrer, Mutter Friseurin, aufgewachsen in einem Dorf bei Augsburg. Heute ist er erfolgreicher Journalist, schreibt für das linksliberale Bildungsbürgertum. Absehbar war das nicht, als sein Lehrer am Elternsprechtag der sechsten Klasse eine klare Empfehlung gab: „Marco sollte auf der Hauptschule bleiben, die Realschule ist nichts für ihn.“ Als die Mutter den Leistungsabfall ihres Sohnes mit Scheidung, Umzug und Schulwechsel erklärte, setzte der Pädagoge nach: „Das hat doch keinen Wert bei ihm, Frau Maurer.“ Der so Abgewertete kämpfte sich durch, holte nach der Lehre als Molkereifachmann auf dem zweiten Bildungsweg das Abitur nach, studierte und ging in seinen Traumberuf. Nun baut er das Thema zu einem Buch aus und trifft sich mit jenen, die es trotz aller Hürden geschafft haben – Außenminister Frank-Walter Steinmeier, Bahnchef Rüdiger Grube oder der Grünen-Vorsitzende Cem Özdemir. Er interviewt Bildungsforscher und Neurologen; er reist nach Finnland, wo in der neunjährigen Basisschule Inklusion selbstverständlich ist. Er benennt die versteckten Selektionsmechanismen unter Akademikern: Unbezahlte Praktika und prekäre Zeitverträge muss man sich leisten können, und das kann eben nicht jeder.

Viele der von Maurer skandalisierten Fakten sind nicht neu. Herausgekommen ist ein dennoch lesenswertes Buch, dessen Stärke auch der Blick von außen ist: Franzosen, die sich wundern, dass die Bildungseinrichtungen Krippe und Kita in Deutschland nicht kostenlos sind; eine Schweizer Hirnforscherin, die Begaunungsprognosen in der vierten Klasse für „hochgradig unseriös“ hält; finnische Lehrerinnen, auf die das hiesige Schulsystem altmodisch, ja geradezu feudalistisch wirkt. ■

Von **THOMAS GESTERKAMP**, Journalist in Köln

BUCHTIPPS



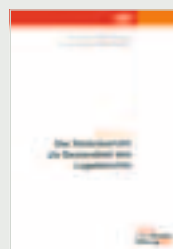
Arbeitswelt der Zukunft Fünf Beiträge gehen der Frage nach, wie das deutsche Modell von sozialer Marktwirtschaft, parlamentarischer Demokratie und wirtschaftlicher Mitbestimmung zukunftsfest gemacht werden könnte.

GUTE ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT IM 21. JAHRHUNDERT. Bausteine einer sozialen Arbeitsgesellschaft. Von Wolfgang Schroeder und Claudia Bogedan (Hrsg.). Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 175. Baden-Baden, edition sigma 2015. 143 Seiten, 14,90 Euro



Öffentliche Aufträge Der Band dokumentiert die bis 2016 umzusetzende EU-Vergaberichtlinie, die zwar Verschärfungen enthält, aber auch Spielraum für den Auftraggeber lässt, neben der Preisgestaltung auch sozial-ökologische Kriterien einzubeziehen.

ZWINGENDE SOZIALE MINDESTSTANDARDS BEI DER VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE. Pflichten der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der neuen EU-Vergaberichtlinie. Von Andreas Glaser. Reihe Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 80. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2015. 81 Seiten, 22 Euro



Unternehmensrisiken Durch das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTrG) besteht die Verpflichtung, im Jahresabschluss auf Risiken zukünftiger Entwicklung einzugehen. Speziell darauf geht die Arbeitshilfe für Aufsichtsräte, Betriebsräte und den Wirtschaftsausschuss ein.

DER RISIKOBERICHT ALS BESTANDTEIL DES LAGEBERICHTS. Von Joachim Eisbach. Reihe Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Betriebliche Mitbestimmung und betriebliche Handlungshilfen, Band 295. Bestellnummer 13295. Düsseldorf 2015. 102 Seiten, 18 Euro

Veröffentlichungen mit **Bestellnummer** sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern über **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/4 08 00 90-0, Fax: 02 11/4 08 00 90-40, mail@setzkasten.de, oder über www.boeckler.de. Hier sind auch alle Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung kostenlos herunterzuladen.



Foto: J.H. Darchinger/Friedrich-Ebert-Stiftung

RÄTSELFRAGEN

- Unter welchem Reichskanzler wurde die Rentenversicherung eingeführt?
- Welchem Unternehmerverband stand Schreiber von 1949 bis 1959 vor?
- Wer war der SPD-Kanzlerkandidat bei der Wahl von 1957?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 28. August 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 6/2015

1938 – Jesaja – Riester-Rente
Den 1. Preis hat Theodor Michael aus Köln gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Else Schmidt aus Neukölln, Roland Walter aus Rastatt und Rainer Rehwald aus Erlensee.

Chronisch leere Kassen lassen die deutsche Rentenversicherung in den Nachkriegsjahren alt aussehen. Im Jahr 1955, als der Fotograf Josef Darchinger die „Rentnerbank“ vor dem Bremer Rathaus in einer Farbaufnahme festhält, funktioniert die Versicherung noch nach dem Prinzip der Kapitaldeckung. Die Sparbeiträge werden zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf ein Rentenkonto eingezahlt. Dieses Prinzip gilt unverändert, seit die Rentenversicherung im Jahr 1889 eingeführt wurde. Doch zwei Kriege, Inflation und die Währungsreform haben die Versicherung arm gemacht. Der Beitragssatz, der im Gründungsjahr bei 1,7 Prozent lag, steigt bis 1957 auf 14 Prozent.

Das Renteneintrittsalter, ursprünglich 70 Jahre, hat man im Kriegsjahr 1916 auf 65 Jahre abgesenkt. Doch das alte System ist nie gründlich reformiert worden. Obwohl die Rente nur eine unterstützende Funktion hat und keinesfalls den Lebensstandard absichert, müssen in den 50er Jahren bereits erhebliche Steuerzuschüsse von bis zu 50 Prozent gezahlt werden. Erst mit der Rentenreform des Jahres 1957 unter Konrad Adenauer wird das System auf ein Umlageverfahren mit dynamischer, an die Entwicklung der Einkommen gekoppelter Rente umgestellt. Die theoretische Grundlage für die Einführung des Umlageverfahrens liefert der Ökonom Wilfrid Schreiber. Er ist überzeugt davon, dass die kapitalgedeckte Versicherung im volkswirtschaftlichen Maßstab nicht funktionieren kann. Das nötige Deckungskapital sei „seit Bestehen der Sozialversicherung, spätestens aber seit 1918 immer nur frommer Wunsch gewesen“.

Ausgehend von der katholischen Soziallehre fordert Schreiber, Alte kollektiv über eine Unterhaltsrente abzusichern. Steuerzuschüsse für die Rentenversicherung, wie sie bis heute gezahlt werden, lehnt Schreiber kategorisch ab: „Es ist ersichtlich sinnlos, dem Steuerzahler zunächst Einkommensteile in Form von Steuern abzunehmen und sie ihm dann mit der Geste des Wohltäters zurückzugeben.“ Schreiber hält zudem ein Rentenniveau von 50 Prozent des Bruttoeinkommens für richtig. Konrad Adenauer korrigiert Schreibers Pläne an entscheidenden Stellen – auch was die Höhe der Rente angeht. Vor den Wahlen 1957 setzt die Regierung das Niveau auf 70 Prozent fest – ein Wert nahe jenen 75 Prozent, die die Gewerkschaften und die SPD gefordert haben.

Von **KAY MEINERS**

IMPRESSUM

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

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

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Margarete Hasel

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Girndt/Meiners

REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Jens Becker, Veronika Dehnen, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Michael Kühlen, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Sebastian Sick

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:

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

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Rina Roki

TITELBILD:

shutterstock/Sentavio; Composing

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

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

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

TELEFON: 069/79 50 10-602

E-MAIL: thorsten.kauf@bund-verlag.de

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:

Bund-Verlag GmbH

TELEFON: 069/79 50 10-96

FAX: 069/79 50 10-12

E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

PREISE: Jahresabonnement 50 Euro inkl. Porto, Einzelpreis 7 Euro. Der Bezugspreis ist durch den Fördererbeitrag abgegolten.

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

Für Spenden und sonstige Förderbeiträge an die Stiftung:

SEB AG Düsseldorf

IBAN: DE81 30010111 1021125000, BIC: ESSEDE5F300

Alle Rechte vorbehalten.

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

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 9/2015

Gute Unternehmensführung

Mitbestimmte Personalkonzepte

Qualifizierte Mitarbeiter spielen im Wettbewerb der Unternehmen eine entscheidende Rolle. Doch die Bedeutung einer strategischen Personalpolitik, die auf Kongressen gern beschworen wird, erscheint in der betrieblichen Realität oft als lästiger Kostenfaktor.

In diesem Spannungsverhältnis bewegen sich auch die gewerkschaftlich verbundenen Arbeitsdirektoren mit ihrem Anspruch, sozial UND wirtschaftlich effizient zu handeln, Standorte und Arbeitsplätze zu sichern. Diese nachhaltige Unternehmensführung ist ein Standortvorteil, was auch die Beschäftigten bejahen, von denen 90 Prozent (laut einer Befragung) sagen, dass Mitbestimmung die Motivation der Mitarbeiter steigert. Hier wiederum kommt den Arbeitsdirektoren eine besondere Rolle zu beim Aufbau einer kompetenzsensiblen Vertrauenskultur, um die richtigen Leute an die Unternehmen zu binden. Sie sind die natürlichen Ansprechpartner für die gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Initiativen Richtung „gute Arbeit“. Davon wollen wir berichten.

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.



FOTINOS PAGIAVLAS, 32, ist Verkehrspolizist in der griechischen Hauptstadt Athen. Er steht nahe dem Parlament auf einer verkehrsreichen Kreuzung in der Altstadt und regelt den Verkehr.

Textdokumentation und Foto:

PETER ROGGENTHIN

Athen, Leoforos Vasilissis Sofias/Ecke Rigilis „Mich mitten auf eine viel befahrene Straße in der Hauptstadt Griechenlands zu stellen, macht mir nichts aus. Es ist ja mein Beruf. Ich bin seit 13 Jahren bei der griechischen Polizei. Mein Traumberuf war es nicht von Anfang an. Schon in der Schule habe ich immer gehört, dass die griechische Polizei keinen guten Ruf hat. Das wollte ich ändern, dabei die Welt ein bisschen besser machen. Meine tägliche Aufgabe ist es, die Verkehrssicherheit auf den Straßen von Athen sicherzustellen. Dazu gehören Fahrzeugkontrollen, den Verkehr in Stoßzeiten zu regeln, Falschparker zu verwarnen und die Verkehrsregelung bei Demonstrationen und Veranstaltungen im Zentrum Athens.

Griechenland befindet sich seit Jahren in der Krise. Das spüre ich auch bei meinen Kollegen. Seit 2010 hat sich der Druck auf die Beamten stark erhöht. Es hat viele gewalttätige Demonstrationen gegeben mit vielen Schwerverletzten auf beiden Seiten. In Griechenland sind 35 000 Polizisten in der nationalen Gewerkschaft organisiert. Ich selber bin gewählter Gewerkschaftsvertreter in Athen. Aufgrund meiner Dienstjahre würde mein Gehalt normalerweise rund 1300 Euro netto betragen. Wegen der Krise und der damit verbundenen Einsparungen hat sich mein Gehalt auf 1000 netto reduziert. Und das bei einer Sechstageswoche mit je sechs Stunden Dienst. Da ich keine eigene Familie habe und kein Haus oder einen Kredit abbezahlen muss, komme ich mit dem Geld aus. Andere Kollegen kommen nicht damit aus und werden wegen des finanziellen und psychischen Drucks körperlich krank oder depressiv. Auch weiß ich von Selbstmorden unter den Kollegen und Todesfällen durch plötzliches Herzversagen aufgrund des enormen Drucks. Ich engagiere mich ehrenamtlich für Randgruppen und nehme an verschiedenen Projekten gegen Diskriminierung teil. Durch diesen Austausch wurde mir klar, dass wir unsere Stereotypen aufgeben müssen und uns für die Rechte von Migranten oder Menschen mit Behinderungen einsetzen müssen. Das ist laut Verfassung ja schließlich eine grundsätzliche Aufgabe der Polizei. ■

Legendär. Seit 40 Jahren!



Meine Marilyn.



Meine Würze.



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	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.

Absender: Frau Herr

Name / Vorname: _____

Firma / Funktion: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Straße / Nr.: _____

LZ / 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

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

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

MIT 07 15 153

IDEENWETTBEWERB

Sie forschen, wir fördern.

Die Hans-Böckler-Stiftung möchte Wissenschaftler unterstützen, die sich mit dem **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei gesundheitlichen Einschränkungen** auseinandersetzen. Erforscht werden sollen Allianzen zwischen Arbeitnehmervertretern, Vorgesetzten, Kollegen und externen Akteuren, die dieses Ziel unterstützen.

Wissenschaftler und Forschungsteams werden gebeten, **bis zum 30. September** Ideen für ein Forschungsvorhaben in einer **elektronischen Projektskizze** einzureichen.