

Mitbestimmung

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

BANGLADESCH · Die Lage der Näherinnen nach dem Unfall von Rana Plaza

EUROPÄISCHER GERICHTSHOF · Mitbestimmungsgegner auf dem Kriegspfad

JUBILÄUM · Deutschlands älteste Gewerkschaft NGG feiert 150. Geburtstag



Innovativ, mutig, arbeitnehmerorientiert



Wolfgang Däubler / Michael Kittner
Thomas Klebe / Peter Wedde (Hrsg.)

BetrVG
Betriebsverfassungsgesetz
mit Wahlordnung und EBR-Gesetz
15., aktualisierte Auflage
2016. Ca. 2.500 Seiten, gebunden

Subskriptionspreis bis 31. März 2016:
€ 89,90 | Danach: € 99,–
ISBN 978-3-7663-6495-1
Erscheint Januar 2016

Der große Standard-Kommentar zum Betriebsverfassungsrecht erläutert das gesamte Betriebsverfassungsrecht, einschließlich der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Für Konfliktfälle, die noch nicht gerichtlich entschieden sind, entwickeln die Autoren pragmatische Lösungen im Sinne der Arbeitnehmer. Für alle Betriebsratsgremien und Anwälte mit Schwerpunkt Arbeitsrecht ist der Kommentar ein wertvolles Arbeitsmittel. Die 15. Auflage verarbeitet die neuesten Gesetzesentwicklungen und die Rechtsprechung bis einschließlich Oktober 2015.

Schwerpunkte der Ausgabe 2015:

- BAG zu Änderungen der Beschlussfassung während der Betriebsratssitzung
- Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf die Betriebsverfassung
- Crowdworking und Crowdsourcing
- Neue Rechtsprechung zu Leiharbeitnehmern
- Fitness-Tracker, Stress-Apps und Mitbestimmung
- Neue Rechtsprechung zu sozialen Netzwerken
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Neues zu Beurteilungsgrundsätzen und personellen Einzelmaßnahmen
- Inhouse-Schulungen
- Erfahrungen aus der Betriebsratswahl 2014

Ihr Anspruch:

»Jedem Betriebsrat steht nach § 40 Abs. 2 BetrVG ein Kommentar zum BetrVG in der neuesten Auflage als unentbehrliches Arbeitsmittel zu.«
(BAG vom 26.10.1994, NZA 1995, S. 386)

Beachten Sie auch:



Wolfgang Däubler
Michael Kittner / Thomas Klebe
Peter Wedde (Hrsg.)
Arbeitshilfen für den Betriebsrat
mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben, Gerichtliche Anträge auf CD-ROM
3., überarbeitete Auflage 2015. 962 Seiten, gebunden
€ 98,–
ISBN 978-3-7663-6306-0

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einstiegen auf www.bund-verlag.de/6495

2. Daten eingeben

3. Absenden

Expl. Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
6495-1	Wolfgang Däubler u.a. BetrVG Subskriptionspreis bis 31. März 2016 nach Erscheinen: (danach: € 99,–)	89,90
6306-0	Wolfgang Däubler u.a. Arbeitshilfen für den Betriebsrat	98,-

E-Mail-Service

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

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

Absender: <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr
Name / Vorname:
Firma / Funktion:
Telefon:
E-Mail:
Straße / Nr.:
PLZ / Ort:
Datum / Unterschrift:



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/6495

„Könnten nicht 32 Stunden die neue Norm sein?“

Darüber müssen wir nachdenken“, sagt Kerstin Jürgens, Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel und Vorsitzende der Böckler-Kommission „Arbeit der Zukunft“. Dabei geht es ihr jedoch nicht um eine einheitliche, lineare Wochenarbeitszeitverkürzung wie beim Kampf um die 35-Stunden-Woche. Die 32-Stunden-Woche versteht sie als „Richtgröße, von der je nach Lebensphase und -form nach oben und unten abgewichen werden kann.“ Sie wäre auch eine Voraussetzung, dass das Arbeitsvolumen zwischen Frauen und Männern gleichberechtigt verteilt werden kann.



Foto: Andreas Pohlmann

beutung und vorzeitiger Verschleiß durch Arbeit sind nicht ausgeschlossen.

Dass aber Flexibilisierung bei kluger Regulierung durch Tarif- und Betriebsparteien zum Nutzen aller funktionieren kann, zeigen die Beispiele aus mitbestimmten Firmen wie Trumpf, Bosch

Dies ist ein anspruchsvolles Konzept, bei dem sehr genau austariert werden muss, was der Regulierung bedarf und wie viel Selbstverantwortung das Individuum trägt. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit birgt Chancen und Risiken. Risiken birgt sie vor allem für Arbeitnehmer: Selbstaus-

oder Porsche. Sie haben sich von der Präsenzkultur im Betrieb verabschiedet und ermöglichen ihren Beschäftigten, einen Teil ihrer Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen. Dies ermöglicht es, Arbeit und Leben in Balance zu bringen, es entsteht eine dreifache Win-Situation: Die Beschäftigten erhalten mehr Zeitsouveränität und Sicherheit, das Unternehmen spart Kosten durch geringe Fluktuation, und die Produktivität wächst merklich.

Während in Deutschland die Zeichen in Richtung einer ausgeklügelten Regulierung stehen, findet in Spanien und Italien eine Deregulierung in großem Stil statt, das Tarifsystem ist in seinen Grundfesten erschüttert. Es geht ein Riss durch Europa, nicht nur in der Flüchtlingsfrage, sondern auch im europäischen Sozialmodell.

Dies ist die letzte Ausgabe des Magazins im gewohnten Layout. Im neuen Jahr hat die Printausgabe ein neues Gesicht, und wir wollen sie bald durch eine App-Ausgabe ergänzen.

Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr wünschen Redaktion und Herausgeber

WOLFGANG JÄGER
wolfgang.jaeger@boeckler.de



10



30

TITEL ARBEIT UND LEBEN

10 Abschied von der Präsenzkultur

Wie die Konkurrenz um qualifizierte Beschäftigte Unternehmen im Südwesten zu Pionieren in Sachen Work-Life-Balance macht. Von Stefan Scheytt

15 Neue Ordnung der Arbeit

Forschungsprojekte der Stiftung identifizieren Regulierungsbedarf und markieren Haltelinien. Von Michaela Namuth

16 „Neue Allianzen schließen“

Im Interview skizziert die Soziologin Kerstin Jürgens Konturen eines künftigen Normalarbeitsverhältnisses.

20 Die Zeit ist reif

Arbeitszeitpolitik ist wieder ganz oben auf der Agenda der Gewerkschaften. Von Carmen Molitor

23 Risiken moderner Heimarbeit

Arbeitnehmer in den Niederlanden haben ab Januar ein Recht auf Homeoffice. Von Steffen Daniel Meyer

26 Der Rheinbahn-Knigge

Das Düsseldorfer Nahverkehrsunternehmen koppelt Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden – und beteiligt die Belegschaft. Von Carmen Molitor

26 Männer zum Jagen tragen

Warum die Umsetzung der Initiativen des Gesetzgebers zur Vereinbarkeit hakt. Von Gunnar Hinck

ARBEIT

30 Die für uns schuften

Studienreise entlang der Textilkette zum Ort des Fabrikunfalls in Bangladesch. Von Susann Grieger

34 „Eine Frage des Alters“

Wie die Betriebsräte des VW-Motorenwerks Salzgitter eine altersgerechte Montagelinie vorantrieben. Fragen an Andreas Blechner

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

64 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

65 VORSCHAU, IMPRESSUM

66 MEIN ARBEITSPLATZ

Mwandembo Mkala, Schuhmacher



36



Foto: Karsten Schöne

46



58

POLITIK

36 Widerstand Entrechteter

Spanien vor der Wahl: Bekommt Rajoy die Quittung? Von Reiner Wandler

40 Ungeheuerer Eingriff

EuGH prüft Unternehmensmitbestimmung. Von Joachim F. Tornau

42 Die älteste Gewerkschaft feiert Geburtstag

Im Interview: Michaela Rosenberger zu 150 Jahren NGG. Von Johannes Schulten

EUGH

Gewerkschafter sind alarmiert

WISSEN

46 Was uns verbindet

Erfinder der Konfliktpartnerschaft und Wiki-Warrior. Zum 80. von Walther Müller-Jentsch.

Von Cornelia Girndt

48 Kämpfen mit Karl Marx

Ein Computerspiel entführt in die Frühgeschichte der Gewerkschaften.

Von Dmitri Geidel



Verstößt die Unternehmensmitbestimmung gegen Europarecht? Das lässt ein deutsches Gericht nun vom Europäischen Gerichtshof prüfen. Im konkreten Fall geht es um den TUI-Konzern. Mit einem Urteil ist nicht vor 2017 zu rechnen.

Seite 40

AUS DER STIFTUNG

50 Zur Sache

Sebastian Sick über zeitliche Begrenzung der Aufsichtsratstätigkeit

52 Böckler-Tagungen

IT- und Engineering-Tagung
Berufliche Bildung in der EU
Gewerkschaft im Einheitsprozess

55 Tipps & Termine

56 Böckler-Nachrichten

58 Die Verhandlerin

Altstipendiatin Claudia Heilig handelt mit den Pharmaherstellern Rabatte aus. Von Susanne Kailitz

MEDIEN

60 Buch & mehr

62 Website-Check



Foto: Gordon Welters/Laif

Bis zur Erschöpfung

Länger als ihnen lieb müssen Flüchtlinge in Berlin auf die Hilfe von Behörden warten. Der Grund: Die Angestellten kommen mit den vielen Registrierungen nicht nach. Der Berliner Senat diskutierte deshalb eine Änderung der Rahmenarbeitszeit – und umging dabei den Personalrat, der kein Mitspracherecht mehr bei den Arbeitszeiten haben sollte. „Die einseitige Vorgehensweise bedeutet einen Rückfall in alte Zeiten“, sagt Wolfgang Pieper, Mitglied im ver.di-

Bundesvorstand. „Die Angestellten sind bereit, zu helfen, aber es wird langfristig nicht ohne zusätzliches Personal gehen.“ Aus Sicht der Gewerkschaft erschweren fehlende Arbeitsplätze, Büros und PCs die Situation. Auch ver.di sucht nach Auswegen, schlägt vor, dass sich zwei Mitarbeiter zeitversetzt einen Arbeitsplatz teilen. „Generell muss aber investiert werden, um Arbeitsbedingungen und Strukturen im öffentlichen Dienst zu verbessern“, sagt Pieper. ■

APPLE

Taschenkontrolle ist keine Arbeitszeit

In Kalifornien hat der IT-Riese Apple nach Ladenschluss regelmäßig die Taschen seiner Mitarbeiter durchsucht. Doch diese Zeit schreibt er den Beschäftigten nicht gut. Die vom Arbeitgeber angeordnete Diebstahlkontrolle findet damit in deren Freizeit statt! Und das sei rechtens hat jetzt ein US-Gericht entschieden. Lapidare Begründung: Den Mitarbeitern stehe es doch frei, mit oder ohne Tasche zur Arbeit zu erscheinen. Und überhaupt: Apple könne das Tragen einer Tasche bei der Arbeit ja auch gänzlich verbieten. Geklagt hatten mehr als 12 000 Beschäftigte aus 52 Läden. Nach Angaben ihrer Anwälte entsteht jedem Mitarbeiter durch die Zwangsdurchsuchung ein Schaden von 1400 Dollar pro Jahr. ■

KORREKTUR

Der Beitrag „Zwischen den Fronten“ in Heft 10+11/2015 war mit einem Foto illustriert, das laut Bildtext die Ankunft von Flüchtlingen am Bahnhof Berlin-Schönefeld Flughafen zeigen soll. Tatsächlich zeigt das Foto den Hauptbahnhof von Salzburg und österreichische Polizeibeamte. Wir bitten, den Fehler zu entschuldigen.

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

IG-METALL-BRANCHENPOLITIK

Wertschöpfungskette bei Aluminium erhalten

Auch weil der Wohlstand in Deutschland stark von industrieller Arbeit abhängt und Industrieunternehmen die „Homebase“ für Mitbestimmung und gute Tarifverträge sind, setzt sich die IG Metall dafür ein, dass die Wertschöpfungskette für Aluminiumproduktion in Deutschland erhalten bleibt. Dies war der Tenor der diesjährigen IG-Metall-Branchenkonferenz NE-Metalle/Aluminium in Dortmund, dies betonte Bernd Lauenroth, Branchenbeauftragter im Zweigbüro der IG Metall in Düsseldorf. Die Aluminiumindustrie in Deutschland deckt die gesamte Wertschöpfungskette ab, produziert Rohaluminium in vier Hütten, Folien, Material für Dosen und Lithos für die Druckindustrie. Seit jeher finden sich in Deutschland einige große und zahlreiche kleine Unternehmen, die die komplette Aluminiumwertschöpfungskette abdecken.



Recyceltes Aluminium hat eine weit positivere Energiebilanz.

Dies macht die Alu-Branche stark, denn die Unternehmen haben mit ihren Kunden und Zulieferern enge regionale Cluster bilden können. Jedoch sind die Hersteller in Zeiten von Klimawandel und Energiewende angreifbar. Denn die vier Aluminiumhütten in Deutschland verbrauchen so viel Strom wie mehrere Großstädte.

Weitere gewichtige Gründe, die Hersteller im Land zu halten, verweisen auf die Stärken des Materials: seine Leichtigkeit, die im Autobau für weniger Benzinverbrauch sorgt. In jedem Auto stecken heute im Schnitt 160 Kilogramm Aluminium, Tendenz steigend. „Mobilität ist ein Megatrend“, sagte Christian Wellner, Geschäftsführer des Gesamtverbandes der Aluminiumindustrie (GDA) auf der Branchentagung. Weniger stromintensiv zu produzieren sei übrigens durchaus möglich. Zunehmend sei Recycling-Aluminium gefragt, dessen Herstellung mit 95 Prozent weniger Strom auskommt. ■

53,9

Milliarden US-Dollar betragen 2014 die ökonomischen Kosten des Terrorismus. Mehr als 30 000 Menschen haben in diesem Jahr ihr Leben durch Anschläge verloren. Für mehr als die Hälfte davon waren der Islamische Staat und Boko Haram verantwortlich.

MASSIVER ANSTIEG

Die ökonomischen Kosten des Terrorismus für die Weltwirtschaft betragen ...

32,92 Mrd. 52,9 Mrd.

14,74 Mrd.



2009

12,31 Mrd.



2011



2013



2014

Quelle: Institute for Economics and Peace, Nov. 2015

8 von zehn Managern nutzen nach eigener Aussage Werkverträge, um die Flexibilität des Betriebes zu steigern und besser auf die Auftragslage reagieren zu können. Immerhin jeder Dritte gibt auch zu, mit dem Instrument Löhne zu drücken.

DIE MOTIVE DER MANAGER

Betriebe nutzen Werkverträge, um ...

ihre Flexibilität zu steigern

83%

sich auf Kernkompetenzen zu konzentrieren

79%

Personalkosten zu senken

35%

Leiharbeit zu ersetzen

30%

Quelle: IAQ, Nov. 2015

16 112

Verfahren zur Anerkennung einer Berufskrankheit beschied die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung 2014 positiv. In 59 000 Fällen wurde der Verdacht nicht bestätigt oder die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen verneint.

HARTER WEG ZUR ANERKENNUNG

Von 77 179 Verfahren wegen Anerkennung einer Berufskrankheit endeten ...



mit Anerkennung der Berufskrankheit **16 112**



mit Feststellung der beruflichen Verursachung, doch ohne Erfüllung der versicherungsrechtlichen Voraussetzungen **20 642**



mit Ablehnung **38 425**

Quelle: DGUV 2015

Betriebsrat gelingt Rückbau massiver Videoüberwachung

Der Betriebsrat der Primark-Filiale in Hannover hat den Spiros-Simitis-Award für Datenschutz erhalten. „Für einen jungen Betriebsrat wie den unsrigen ist das ein Ritterschlag. In der Regel gewinnen nur altgediente Konzernbetriebsräte ähnliche Preise“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Ralf Sander.

Der Arbeitnehmervertretung des Textilkaufhauses war es nach zähen Verhandlungsrunden gelungen, 67 vom Arbeitgeber installierte Kameras im nicht öffentlichen Bereich des Geschäfts abbauen zu lassen. „Der Arbeitgeber hat erst auf öffentlichen Druck nachgegeben“, erzählt Sander, der von ver.di Hannover unterstützt wurde. Am Ende setzte sich auch die niedersächsische Datenschutzbeauftragte Barbara Thiel für die Belange

der Arbeitnehmer ein. Insgesamt überwachte der Filialleiter das Haus mit 128 Kameras. „Von seinem Büro aus konnte er jederzeit beispielsweise das Lager, den Personalaufzug und das Treppenhaus einsehen“, sagt Sander. Damit ist seit April Schluss. Eine Betriebsvereinbarung legt seither die Standpunkte der verbliebenen Kameras fest und belässt die Steuerungszentrale in einem gesonderten Raum. Den darf der Arbeitgeber nur in Begleitung des Betriebsrats betreten, was bislang „nicht ein einziges Mal nötig war“, sagt Sander. Von seiner Arbeit profitieren zudem die Mitarbeiter in 18 deutschen Primark-Filialen. Auch dort wurden alle Kameras im nicht öffentlichen Raum abgebaut. ■



Foto: Matthias Wilke

Primark-Betriebsratsteam mit Datenschutzpreis, BR-Vorsitzender Ralf Sander (2.v.l.)

BAG: Leiharbeiter zählen mit als Teil der Belegschaft

Wer wählen darf, zählt auch mit: Leiharbeiter, die seit mehr als drei Monaten im Unternehmen eingesetzt werden, müssen bei Aufsichtsratswahlen als Teil der Belegschaft gewertet werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) und schob der Ungleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Festangestellten damit einen weiteren Riegel vor. Konkret ging es in dem Verfahren um den Modus von Aufsichtsratswahlen: Beim Reifenhersteller Goodyear Dunlop in Hanau lag die Zahl der Stammbeschäftigten 2011 knapp unter der Grenze von 8000, bis zu der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsgremium in direkter Wahl zu bestimmen sind. Zusammen mit damals 444 Leiharbeitern wurde dieser Schwellenwert jedoch überschritten, sodass der Hauptwahlvorstand eine Delegiertenwahl ansetzte. Dagegen zogen Betriebsratsmitglieder einer mit der IG BCE konkurrierenden Liste vor Gericht, weil sie sich von einer Urwahl größere Chancen ausrechneten. Wie schon die Vorinstanzen wiesen auch die Erfurter Bundesrichter den Antrag ab. Mit dem Beschluss knüpfte der 7. Senat an seine jüngere Rechtsprechung an. So verlangte das BAG etwa, dass Leiharbeiter zur Belegschaft gerechnet werden, wenn es um die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes geht oder die Betriebsratsgröße. Daher spricht viel dafür, dass Leiharbeiter auch bei der Unternehmensmitbestimmung mitzählen, darüber hatte das BAG jedoch nicht zu entscheiden. ■

Az. 7 ABR 42/13 vom 4. November 2015

DGB möchte bei Werkverträgen Nachbesserungen

Der DGB bewertet den Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums zu Leiharbeit und Werkverträgen verhalten positiv. Die Begrenzung eines Leiharbeitseinsatzes auf 18 Monate und der Anspruch auf gleiche Bezahlung seien ein „erster, wenn auch noch unzureichender Schritt“, sagt Annelie Buntenbach, Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands. Das Hauptproblem ist aus DGB-Sicht, dass Dauerarbeitsplätze weiterhin von Leiharbeitnehmern besetzt werden können, indem sie einfach alle 18 Monate ersetzt werden.

Mehr Rechtsklarheit erhofft sich Buntenbach von den Abgrenzungskriterien zwischen „echten“ und missbräuchlichen Werkverträgen, die im BGB verankert werden sollen – wie etwa die Nutzung von fremden Arbeitsmitteln. Unzufrieden ist sie jedoch damit, dass die geforderte Beweislastumkehr nicht im Gesetzentwurf steht: Dadurch wäre der Arbeitgeber verpflichtet, die Rechtmäßigkeit von Werkverträgen zu belegen, jetzt müssen die Arbeitnehmer Verstöße beweisen. „Sie und ihre Betriebsräte können ihre Rechte nur dadurch besser durchsetzen und eine missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen unterbinden. Der DGB wird bei der Umkehr der Beweislast nicht lockerlassen“, sagt Buntenbach. ■

Grenzt der Mindestlohn Flüchtlinge aus dem Arbeitsmarkt aus?



RONNIE SCHÖB ist Professor für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Arbeitsmarktpolitik an der Freien Universität Berlin.



GUSTAV HORN ist wissenschaftlicher Direktor am Institut für Konjunktur und Makroökonomie (IMK) in Düsseldorf.

Fotos: Anja Sinanig; Peter Himsel

„Ja, denn Arbeit ist der beste Weg zur gesellschaftlichen Integration von Flüchtlingen, darauf hat Frank-Jürgen Weise, Leiter des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, zu Recht hingewiesen. Viele Flüchtlinge haben jedoch keine ausreichende Qualifikation, um eine gut entlohnte Arbeit zu finden. Der Mindestlohn verhindert, dass sie eine geringer entlohnte Arbeit aufnehmen können. Er verbaut damit den Weg zur Integration.“

Die Lage ist schwierig: Sowohl die Abschaffung oder Senkung des Mindestlohns als auch weitreichende Ausnahmeregelungen für Flüchtlinge, die zu Verdrängungseffekten führen, würden politisch fatale Signale aussenden. Diese Maßnahmen würden die Bereitschaft großer Teile der Bevölkerung, Flüchtlinge zu integrieren, nachhaltig schmälern. Allerdings sollte die Mindestlohnkommission das Problem nicht weiter verschärfen und darauf verzichten den Mindestlohn in den nächsten Jahren anzuheben. Darüber hinaus wird die Bundesregierung nun wohl früher als erwartet dazu gezwungen werden, den Mindestlohn, so wie in Frankreich, massiv zu subventionieren. Das hat seinen Preis. Aber nur über die Schaffung neuer Arbeitsplätze wird die Integration der Flüchtlinge in die deutsche Gesellschaft gelingen.“

„Nein, denn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage ist für die Beschäftigung wichtiger als die Löhne und eben auch als der Mindestlohn. Der Mindestlohn wurde zu Jahresbeginn eingeführt, und die von vielen, unter anderem dem Sachverständigenrat befürchteten Effekte sind bisher ausgeblieben. Im Gegenteil, die Arbeitsmarktlage in Deutschland bleibt aufwärtsgerichtet, und viele Minijobs werden abgebaut, und stattdessen steigt die Zahl der regulären Beschäftigungsverhältnisse. Also eigentlich alles gut. Umso erstaunlicher ist es, dass mit dem verstärkten Zustrom an Flüchtlingen die Debatte neu eröffnet wird. Hinter der Behauptung, dass die Flüchtlinge nur mit einem abgesenkten oder gar ausgesetzten Mindestlohn in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten, steht eine verengte Sichtweise, die Beschäftigungsmöglichkeiten allein bei hinreichend niedrigen Löhnen sieht.“

Tatsächlich sind andere Faktoren dominierender, wie die gesamtwirtschaftliche Nachfrage als überragende Determinante der Beschäftigung. Anders wäre es nicht zu erklären, dass im Nachkriegsdeutschland ein hoher Zuwachs an Erwerbspersonen bei stark steigenden Löhnen Beschäftigung finden konnte. Umgekehrt steigen trotz sinkender Erwerbsbevölkerung in Japan die Löhne nicht stark an. ■

Abschied von der Präsenzkultur

WORK-LIFE-BALANCE Firmen wie Trumpf, Bosch oder Porsche sind Vorreiter bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Im Gegenzug fordern Beschäftigte und Gewerkschaften größere Souveränität in allen Lebensphasen.

Von STEFAN SCHEYTT, Journalist in Rottenburg/Neckar

Mittwochs arbeitet er nicht. Seit vier Jahren schon und wohl auch die nächsten zwei Jahre. Mittwochs geht er ins Fitnessstudio oder schwimmen, und manchmal, wenn er bei schönem Wetter aufs Fahrrad steigt, führt ihn die Route in Sichtweite an seinem Arbeitsplatz vorbei, der Firma Trumpf in Ditzingen bei Stuttgart. „Mitten in der Woche dieser eine Tag Pause, das tut mir gut, das nimmt die Anspannung“, sagt Industrielektroniker Holger Möhrer, 45, der sich bei Trumpf vor allem um die Steuerungstechnik von Lasermaschinen kümmert – an 28 statt an 35 Stunden in der Woche.

Unweit von Holger Möhrers Computer im Großraumbüro steht Elektrikerin Christiane Weller, 34, in einer Werkhalle, wo sie in einem Team aus Mechanikern und Mechatronikern Prototypen von Stanz-, Rohrschneide- oder Flachbett-Lasermaschinen zusammenbaut – an 38 statt an 35 Stunden in der Woche. Zur Mehrarbeit hat sich die nicht freigestellte Betriebsrätin vor zwei Jahren entschlossen und hat jetzt eine Verlängerung um weitere zwei Jahre beantragt: „Aus familiären Gründen ist es mir wichtig, mehr zu verdienen“, sagt Christiane Weller.

Ein dritter Mitarbeiter, Stefan Stagel, der bei Trumpf eine Einkaufsabteilung leitet, sparte auf seinem Familien-

und Weiterbildungskonto so viele Stunden an, dass er mit seiner Familie sieben Wochen lang im Wohnmobil durch Nordamerika touren konnte.

Als der Werkzeug- und Lasermaschinenhersteller Trumpf (11 000 Mitarbeiter, davon die Hälfte in Deutschland; 2,7 Milliarden Euro Umsatz) 2011 sein mit der IG Metall und dem Betriebsrat ausgehandeltes „Bündnis für Arbeit“ vorstellt, ging durch viele Personalabteilungen ein Raunen, dem der „Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“ für „maßgeschneiderte Arbeitszeiten“ folgte sowie ein Artikel in der „Bild-Zeitung“. Darin stand, bei Trumpf könne „man arbeiten, wann man will. Und so lange in Urlaub gehen, wie man es sich wünscht“. Das Bündnis für Arbeit, kurz BfA, sei „Deutschlands revolutionärstes Arbeitszeitmodell“, selbst die Gewerkschaft sei „begeistert“.

Natürlich kann man beim Familienunternehmen Trumpf nicht arbeiten, wann man will. Richtig ist aber, dass die Wahlmöglichkeiten ungewöhnlich groß sind, das Modell ist vielleicht sogar einzigartig in Deutschland. Nicht nur können die Mitarbeiter – in Abstimmung mit den Vorgesetzten – ihre vertragliche Basisarbeitszeit alle zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren oder auf bis zu 40 Stunden erhöhen; sie können außerdem auf ihrem Familien- und Weiterbildungszeitkonto bis zu 1000 Stunden ansparen und später für Freizeitblöcke von bis zu sechs Monaten oder für die Finanzierung reduzierter Arbeitszeit einlösen; wer eine noch längere Auszeit will (Sabbatical), kann bis zu zwei Jahre lang für die Hälfte des Lohns arbeiten und davor oder danach zwei Jahre bei halben Bezügen freinehmen.

„Am Anfang fragten Mitarbeiter: Ist das wirklich ernst gemeint?“, erinnert sich Arbeitsdirektor Gerhard Rübling. „Denn bis dahin ging man montags ►





Fotos: Cira Mono, Fotostudio Ludo Loser



ELEKTRIKERIN CHRISTIANE WELLER; TRUMPF-VERWALTUNG UND LASERMONTAGE (U.) IN DITZINGEN: Außergewöhnliche Wahlmöglichkeiten





► bis freitags für sieben oder acht Stunden „ins Gschäft“, das war die Fleiß- und Präsenzkultur bei Trumpf.“ Zu der schien nicht zu passen, dass man sechs Monate ins Private abtaucht oder seine Arbeitszeit reduziert, ohne dafür von manchen Kollegen vorwurfsvoll angesehen zu werden. „Dieser Kulturwandel braucht Zeit, aber wir sind auf einem guten Weg“, sagt Arbeitsdirektor Rübling. Seit dem Beginn des BfA vor fünf Jahren stieg der Anteil der Mitarbeiter, die an der Wahlarbeitszeit teilnehmen, von zehn auf heute gut 15 Prozent, wobei sich zu Rüblings Überraschung zwei Drittel der Teilnehmer für Mehrarbeit entscheiden (obwohl gut 40 Prozent einen 40-Stunden-Vertrag haben). Unerwartet hoch ist auch die Teilnahme am Familien- und Weiterbildungskonto: Fast 250 Mitarbeiter nutzen das Konto für längere Auszeiten – für eine Weltreise, den Hausbau, ein Ehrenamt, für die Pflege von Angehörigen, eine Meisterausbildung, den Masterabschluss.

KONKURRENZ UM QUALIFIZIERTE MITARBEITER – Trumpf müsse einigen Aufwand betreiben für die Koordination der vielen verschiedenen Arbeitszeiten mit den betrieblichen Anforderungen, gibt Arbeitsdirektor Rübling zu. „Aber die Heterogenität wird weiter zunehmen, das können wir nicht verhindern. Wir können uns aber darauf einlassen und es gestalten.“ Der Industriesoziologe ist überzeugt, dass ein wachsender Teil der Belegschaft mehr Flexibilität und Souveränität bei der Gestaltung der Ar-

beitszeit will, und zwar je nach Lebensphase mit wechselnden Prioritäten. „Welche Rolle die Erwerbsarbeit spielen soll, kann immer nur für einen begrenzten Lebensabschnitt gelten, alles andere wäre lebensfremd.“ Lebensfremd sei aber auch die Vorstellung von Arbeitgebern, „dass ihre Mitarbeiter am liebsten morgens um sieben Uhr beginnen und erst bei Einbruch der Dunkelheit wieder gehen“. Sein Neffe zum Beispiel repariere an 30 Stunden in der Woche Computertomografen in Krankenhäusern, ansonsten gebe er leidenschaftlich gerne Kletterkurse und bau Kletterwände. „Menschen wie ihn gibt es immer häufiger, sie hätten bei Trumpf früher keine Chance gehabt.“ Das Bündnis für Arbeit will das ändern, Trumpf soll attraktiver werden, gerade für Frauen. „Mitarbeiter können bei uns ihre Karriere besser planen, weil sie heute schon wissen, welche Möglichkeiten sie in den nächsten Jahren haben.“ Wichtig ist dabei aus Mitarbeitersicht ein Aspekt, den Industrielektroniker Holger Möhrer nennt: „Das BfA gibt die Sicherheit, dass man nach Ablauf der reduzierten oder erhöhten Wahlarbeitszeit wieder zum ursprünglichen Vertrag zurückkehren kann.“

Die Konkurrenz um Facharbeiter, Ingenieure, IT-Spezialisten oder Naturwissenschaftler im industiestarken Südwesten – aber nicht nur dort – ist einer der Gründe für die Angebote zur Work-Life-Balance. Erst im Oktober dieses Jahres eröffnete Bosch nur wenige Kilometer von Trumpf entfernt einen neuen Campus für 1700 Forscher und Entwickler – und lockt mit ähnlich variablen Arbeitszeitmodellen, um Beruf und Privatleben besser auszubalancieren: Mitarbeiter arbeiten teilweise von zu Hause aus – seit 2014 gibt es eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit; in der Produktion einiger Werke beginnen Familienschichten erst um acht Uhr, manche Werker teilen sich zu zweit eine Stelle, Springer kommen zum Einsatz, wenn Mitarbeiter aus dringenden privaten Gründen freinehmen müssen. Nach einer Umfrage bei Daimler, an



BOSCH-FORSCHUNGSCAMPUS, RADARSENSOREN-PRODUKTION IN REUTLINGEN (L.), PORSCHE-911-FERTIGUNG IN STUTTGART-ZUFFENHAUSEN: Wettlauf um Spezialisten mit attraktiven Arbeitszeitmodellen

der über 33 000 Mitarbeiter teilnahmen und sich mit großer Mehrheit für die mobile Arbeit aussprachen, arbeitet der Betriebsrat derzeit an einer Betriebsvereinbarung, die von IG Metall und Arbeitgeberverband mit unterzeichnet werden soll.

Bei Porsche schnürten Gesamtbetriebsrat, Gewerkschaft und Management bereits Ende 2012 ein Paket zum „Arbeitsmarkt der Zukunft“, das auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet. Damals wurde die Verkürzung der Arbeitszeit auf 34 Stunden für die Beschäftigten in der Produktion vereinbart, im Gegenzug konnten mehr Entwicklungingenieure 40 Stunden pro Woche arbeiten. Von 2016 an wird nun die Kernarbeitszeit von neun bis 15 Uhr abgeschafft, die neue Gleitzeitregelung vergrößert den Rahmen von 6.30 bis 20 Uhr. Weitere Bausteine für die „lebensphasenorientierten Arbeitszeiten“ sind – ähnlich wie bei Trumpf – individuell und temporär reduzierte Arbeitszeiten, Auszeiten bis zu einem Jahr, Regelungen zur Pflege von Angehörigen, zum flexibleren Renteneintritt, zur Kinderbetreuung bis hin zur Unterstützung durch einen professionellen Familienservice. Porsche-Mitarbeiter können außerdem an zwei Tagen pro Woche vom Homeoffice aus arbeiten, die notwendigen Arbeits- und Kommunikationsmittel stellt das Unternehmen.

„DREIFACHE WIN-SITUATION“ – Nach einer Analyse des Beratungsunternehmens Prognos für das Bundesfamilien- und das Bundeswirtschaftsministerium bringen integrierte Work-Life-Balance-Konzepte eine „dreifache Win-Situ-

tion“. Die Beschäftigten erfahren größere Rücksicht auf private Belange, sie erhalten mehr Zeitsouveränität und Sicherheit durch Rückkehroptionen, ihre berufliche Laufbahn verstetigt sich und wird planbarer. Die Unternehmen sparen wegen der geringeren Fluktuation Zeit und Kosten, Prognos errechnete eine Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde um 1,6 Prozent und eine Rendite von 25 Prozent bei Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen. „Wir sind überzeugt“, sagt auch Boschs

„Wir sind überzeugt, dass unsere Beschäftigten durch flexiblere Arbeitsmodelle zufriedener und damit kreativer sind.“

CHRISTOPH KÜBEL, BOSCH-ARBEITSDIREKTOR

Arbeitsdirektor Christoph Kübel, „dass unsere Beschäftigten durch flexiblere Arbeitsmodelle zufriedener und damit kreativer sind. Gute Ideen kommen nun mal nicht auf Knopfdruck, sondern manchmal auch beim Joggen oder beim Arbeiten auf der Terrasse.“ Als gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Vorteile eines Work-Life-Balance-Szenarios nannte Prognos eine höhere Erwerbsbeteiligung und damit höhere Haushaltseinkommen, niedrigere Sozialversicherungsbeiträge, ein höheres Steuerauf- ►



TRUMPF-GBR-VORSITZENDE RENATE LUKSA, ARBEITSDIREKTOR GERHARD RÜBLING: Mehr Flexibilität auch für gewerbliche Mitarbeiter

► kommen und ein höheres Bruttoinlandsprodukt; sogar die Geburtenrate steige an.

Auch die IG Metall setzt sich für flexible und mobile Arbeitszeitmodelle ein, darin bestärkt durch die große Beschäftigtenbefragung von 2013. Die ergab, dass jeder zweite in Nicht-Produktionsbereichen Beschäftigte zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten möchte. Und nahezu alle Erwerbstätigen wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; zu viele Beschäftigte – vor allem Männer – arbeiten deutlich länger, als sie wollen, während viele Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung lieber ausweiten wollen. Für die IG Metall sind flexible Arbeitszeitmodelle deshalb ein Topthema der nächsten Jahre, das auch tarifvertraglich geregelt werden soll. Das zeigte sich beim Gewerkschaftstag im Oktober, wo es neben einem Leitantrag 36 Einzelanträge zu einer neuen Arbeitszeitpolitik gab. „Die Digitalisierung und die digitale Vernetzung unter dem Stichwort Industrie 4.0 gewinnen an Tempo, das erfordert zusätzliche Flexibilität“, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg. Zur Kompensation erwarte er allerdings, dass die Beschäftigten dafür mehr Zeitsouveränität erhalten: „Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bei Auftragsspitzen ein paar Leute mehr einzusetzen, müssen Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, kurzfristig zwei Tage daheimzubleiben, um die Kinder zu versorgen, einen Angehörigen zu pflegen, sich weiterzubilden oder zu regenerieren.“

Doch selbst bei einem gesetzlichen Anspruch wie etwa bei der Elternzeit oder der Teilzeit komme es stark auf die „Akzeptanzkultur“ in den Unternehmen an, sagt die Gender- und Arbeitszeitforscherin Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Dieser Eindruck bestätigte

sich beim dreijährigen Forschungsprojekt AZOLA („Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf“), das Klenner und ihre Forscherkolleginnen derzeit abschließen. In sechs Industriebetrieben, Krankenhäusern und Polizeibehörden befragte das Team Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte und erfuhr, dass die Nutzung von Arbeitszeitoptionen stark abhängig ist von jener „Akzeptanzkultur“: „Väter nutzen Elternzeit oft nicht mit der Begründung: Das geht bei uns nicht, das würde der Chef nie zulassen“, weiß Klenner. Auch beim Thema Teilzeit herrsche vielfach ein Klima, in dem der Arbeitgeber die Anfrage gar nicht verwehren muss (was er rechtlich sowieso kaum kann), sondern in dem der Arbeitnehmer spürt, dass er darauf besser verzichtet. Und je knapper die Personaldecke sei und je mehr die Mitarbeiter ohnehin schon hin- und hergeschoben würden, umso schwieriger werde es für jeden, der aus familiären oder gesundheitlichen Gründen weitere Ansprüche stelle. Das gilt für Elternzeit und Teilzeit, aber auch für Freistellungen für ein Ehrenamt, für Bildungsurlaub oder wegen kranker Kinder. „Man hat schon häufig den Eindruck“, meint Christina Klenner, „dass die betriebliche Realität in starker Konkurrenz steht zu diversen tariflichen oder Rechtsansprüchen, ob bei Urlaub, Überstundenabbau, Krankheit oder Wochenendarbeit.“

BÜNDNIS FÜR ARBEIT 2021 In der Beziehung muss sich der schwäbische Werkzeug- und Lasermaschinenbauer Trumpf kaum angesprochen fühlen. Derzeit verhandeln Betriebsrat und Geschäftsleitung über die Fortsetzung des Bündnisses für Arbeit 2016, und Renate Luksa, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und Aufsichtsratsmitglied, ist zuversichtlich, bald ein „ausgewogenes Bündnis 2021“ vorstellen zu können. „Die Präsenz- und Fleißkultur hat sich spürbar verändert, wir haben einige Führungskräfte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, und wir haben Frauen mit Kindern, die in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten.“ Trotz der bereits bestehenden vielfältigen Möglichkeiten wünschten sich viele Mitarbeiter aber noch mehr Flexibilität, gerade auch gewerbliche Mitarbeiter. „Es ist nicht so, dass das für die Kollegen in der Produktion nur auf dem Papier steht“, sagt Renate Luksa. „Wir finden auch für manche in der Schicht, in der Logistik oder in den Montagehallen immer wieder individuelle Lösungen. Trotzdem ist es wegen der Taktzeiten und Fließlinien oft schwierig.“ ■

Neue Ordnung der Arbeit

Wo drückt der Schuh, wenn Frauen und Männer gut arbeiten wollen, sie aber auch Kinder erziehen, Angehörige betreuen, sich fortbilden und ein gutes Leben leben wollen? Studien der Hans-Böckler-Stiftung untersuchen neue Möglichkeiten für Beschäftigte, ihr Erwerbsleben selbst zu bestimmen.

Übergänge Beschäftigungsformen, die nicht dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis entsprechen, wurden früher als „atypisch“ bezeichnet. Heute bestimmen sie die Arbeits- und Lebensrealität einer wachsenden Bevölkerungsgruppe. Dies führt in der Biografie zu Brüchen und Übergängen, die oft Prekarität und Rechtsverluste bedeuten. Dabei kann es sich um Kinderbetreuung, Fortbildung oder Altenpflege handeln. An der Absicherung dieser „Scharnierstellen“, die oft Zeiten ohne Erwerbstätigkeit bedeuten, setzt die Studie an, um Regelungsbedarf auf Betriebsebene, bei der Sozialversicherung und im Arbeitsrecht zu identifizieren. Im Zentrum stehen oft weibliche Erwerbsbiografien, denn die Last der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ruht zum größten Teil immer noch auf ihren Schultern der Frauen.

Eva Kocher/Felix Welti u.a.: **DAS RECHT AUF EINE SELBSTBESTIMMTE ERWERBSBIOGRAFIE**. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 76. Baden-Baden, Nomos 2013. Broschüre zum Download unter <http://bit.ly/1NGXOsQ>

Familienernährerinnen Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass das traditionelle Geschlechtermodell des „männlichen Familienernährers“ an Bedeutung verloren hat. Neue Rollen entstehen zum einen aus Konstellationen, in denen Frauen mehr Karrierechancen und ein höheres Einkommen haben als der Mann, häufiger aber ist die tendenzielle Prekarisierung der männlichen Erwerbsarbeit der wirkliche Grund. Diese Entwicklung kann emanzipatorische Wirkung haben, aufgrund der fortschreitenden Prekarisierung der Arbeit aber auch das Gegenteil bewirken. Viele der interviewten Familienernährerinnen erfahren ihren Lebenslauf als nicht eigenständig plan- und gestaltbar. Sie machen Abstriche im Beruf und bestehen nicht auf ihren Rechten am Arbeitsplatz, aus Angst, diese einzige Einnahmequelle der Familie zu verlieren. Auch die Entwicklung und Förderung der Kinder wird aufgrund der Mehrfachbelastungen, die wenig Zeit lassen, hintangestellt. Viele Frauen vernachlässigen auch die eigene Gesundheit. Fazit der Studie: „Familienernährerinnen weisen im Durchschnitt eine schlechtere Work-Life-Balance auf als die Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen in Deutschland.“

Christina Klenner/Katrin Menke/Svenja Pfahl: **FLEXIBLE FAMILIENERNÄHRERINNEN**. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Berlin, Verlag Barbara Budrich 2012

Pflegearbeit Welch wichtige Funktion den Betrieben bei der Förderung von selbstbestimmten Erwerbsbiografien zukommt, zeigt auch diese Studie, bei der es ebenfalls um ein neues gesellschaftliches Phänomen geht: Männer, die Angehörige pflegen – mit steigender Tendenz. Die Autoren sehen Handlungsbedarf, denn pflegende Ehemänner und Söhne verhalten sich anders als Frauen: Während diese „häufiger ihre Erwerbstätigkeit nach der Pflegesituation ausrichten, organisieren Männer klar die Pflegetätigkeit um die Erwerbstätigkeit herum“. Mit einer standardisierten Vollzeittätigkeit ist dies oft nicht zu vereinen bzw. führt zu einer kontinuierlichen Überbelastung.

Diana Auth/Daniela Brüker/Mirjam Dierkes/Simone Leiber/Sigrid Leitner/Marina Vukoman: **WENN MITARBEITER ANGEHÖRIGE PFLEGEN**. Betriebliche Wege zum Erfolg. Düsseldorf 2015. <http://bit.ly/1MWcocw>

Arbeitszeitoptionen Für AZOLA befragt das Forschungsteam Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte in sechs Industriebetrieben, Krankenhäusern und Polizeibehörden zur Nutzung von Arbeitszeitoptionen. Ergebnisse liegen im Frühjahr 2016 vor.

Christina Klenner/Yvonne Lott/Svenja Pfahl: **AZOLA – ARBEITSZEITOPTIONEN IM LEBENSVERLAUF**. Welche betrieblichen Faktoren beeinflussen ihre Nutzung? Erscheint im Frühjahr 2016

Auswertungen aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen mit Links zum kostenfreien Download:

FREISTELLUNGEN ZUR PFLEGE UND BETREUUNG. 2015.
<http://bit.ly/1IDzdxz>

MOBILE ENDGERÄTE – HANDY, SMARTPHONE, BLACKBERRY UND TABLET. 2014. <http://bit.ly/1N3d0ed>

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN – KONTENMODELLE. 2013.
<http://bit.ly/1OFh4UC>

MOBILE ARBEIT. 2013. <http://bit.ly/1luZf0L>
TEILZEITARBEIT, 2013. <http://bit.ly/1O2WRFB>

Zusammengestellt von **MICHAELA NAMUTH**



„Neue Allianzen schließen“

INTERVIEW Kerstin Jürgens, Soziologin und Leiterin der Böckler-Kommission „Arbeit der Zukunft“ über Flexibilitätsinteressen, prägende Erfahrungen mit stressgeplagten Eltern und warum wir ein neues Leitbild für Arbeit brauchen

Mit Kerstin Jürgens sprachen **MARGARETE HASEL** und **ANNETTE JENSEN** in Berlin.



Fotos: Anna Weise

„

Arbeit und Leben“ ist ein zentrales Thema der Kommission „Arbeit der Zukunft“, die Sie leiten. Warum?

Im arbeitspolitischen Kontext wird der Mensch oft nur

als Erwerbstätiger betrachtet. Menschen sind aber vielfältig interessierte und lebensweltlich eingebundene Wesen. Immer mehr Frauen steigen in den Arbeitsmarkt ein, und damit stellt sich die Frage, wie die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf gelingen soll. Insofern war für die Kommission klar, dass das Verhältnis von Arbeit und Leben neu betrachtet werden muss. Dabei ist es unser Ziel, einen Entwicklungspfad für Deutschland zu beschreiben, der an die Tradition der Sozialpartnerschaft und des Rheinischen Kapitalismus anknüpft und zugleich Lösungen für die gegenwärtigen Herausforderungen aufzeigt.

Müssen Arbeit und Leben immer Gegensätze sein?

In der historischen Perspektive haben sich zwei Logiken herauskristallisiert. In der Erwerbsarbeit herrscht die ökonomische Logik der Bezahlung, im Privaten die der Bedürfnisorientierung, Emotionalität und Empathie: Wenn ich im Arbeitsleben ausfalle, kommt die nächste Beschäftigte und übernimmt die Arbeit – in der Familie gilt das Prinzip der Nächtersetzbarkeit. Zwar vermischen sich Arbeit und Leben, wenn ich am Arbeitsplatz Freundschaften knüpfe, privat telefoniere oder im Internet surfe. Aber in ihrer grundsätzlichen

Logik sind die Bereiche widersprüchlich und hierarchisiert. Der Arbeitszeit wird immer noch Priorität eingeräumt gegenüber Familieneinteressen und Regenerationsbedürfnissen.

Ist die gestörte Balance von Arbeit und Leben ein neues Phänomen?

Nein, sie ist mit der Entstehung des Industriekapitalismus verwoben, und über die Entgrenzung von Arbeit und Leben debattieren wir in der Forschung seit 20 Jahren. Gegenwärtig aber ergibt sich eine gewisse Dramatik, weil nicht nur die physische Leistungsfähigkeit des Menschen durch Verschleiß gefährdet ist, sondern offenkundig auch die psychische an Grenzen stößt. Das belegen Forschung und Krankenkassenberichte, Folge sind kostenintensive Reha-Maßnahmen für Menschen, die unter Erschöpfung leiden.

Arbeitgeber halten den Achtstundentag für nicht mehr zeitgemäß.

Schon heute ermöglicht das Arbeitszeitgesetz zehn Stunden Arbeit pro Tag, und auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geben großen Spielraum. Wenn ich mir die Datenlage anschau, dann scheint evident, dass die Ökonomie nicht umhinkommt, die physischen und psychischen Belastungsgrenzen der Erwerbstätigen zu respektieren. Die Digitalisierung ist hier zweischneidig. Sie ermöglicht es, Arbeitszeit und Arbeitsort immer flexibler zu gestalten. Eigentlich ist es ja ein großes Glück, wenn wir eine Arbeit haben, ►

► die uns erfüllt. Wenn aber Anerkennung, Wertschätzung und auch alle sozialen Kontakte über die Arbeit kommen, wird oft nicht auf Pausen und die vereinbarte Arbeitszeit geachtet. Studien zeigen, dass Homeoffice die Tendenz verstärkt, deutlich mehr zu arbeiten, und sich der Arbeitstag außerdem zerstückelt. Vielleicht rufe ich morgens um acht Uhr meine E-Mails ab, und abends skype ich mit Kollegen in Übersee – so habe ich zwischendurch autonome Pausenzeiten, aber es fehlt eine zusammenhängende Ruhezeit von mindestens elf Stunden, wie sie das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Immer mehr Menschen in Deutschland haben nachweislich Schlafprobleme, der Einsatz von Schlafmitteln und Aufputschmitteln steigt.

Was tun?

Wir müssen uns überlegen: Wie viel Selbstverantwortung übertragen wir dem Individuum, und wo ist eine Regulierung von Arbeit gesellschaftlich und ökonomisch geboten? Denn es entstehen ja auch kollektive Kosten. Wenn sich Menschen krank arbeiten und dann von den solidarischen Sicherungssystemen aufgefangen werden müs-

sen, sind Einschränkungen der Nutzung von Arbeitskraft das Gebot der Stunde – zum Schutz des Einzelnen, aber auch der Erwerbsbevölkerung, deren Durchschnittsalter in Deutschland ansteigt.

„Trotz zunehmender Digitalisierung gibt es nach wie vor große Gruppen, die unter sehr rigiden Zeittaktungen arbeiten.“

sen, sind Einschränkungen der Nutzung von Arbeitskraft das Gebot der Stunde – zum Schutz des Einzelnen, aber auch der Erwerbsbevölkerung, deren Durchschnittsalter in Deutschland ansteigt.

Ein Begriffspaar, über das Gewerkschaften versuchen, eine Balance zu definieren, ist „Flexibilität und Sicherheit“. Historisch haben sie sich stärker für den Sicherheitsaspekt zuständig gefühlt. Nicht zuletzt die große IG-Metall-Umfrage 2013 belegt nun ein großes Bedürfnis nach selbstbestimmteren Arbeitszeiten.

Flexibilität und Sicherheit sind kein Gegensatz, aber eine gestalterische Herausforderung. Der Impuls für flexible Arbeitszeiten kam ursprünglich von den abhängig Beschäftigten selbst. Die Gewerkschaften erkannten dann schnell Flexibilität als Chance für eine bessere Work-Life-Balance. Seit den 1980er und 1990er Jahren sind dann aber zunehmend Flexibilitätsvarianten entstanden, in denen die betrieblichen Belange dominieren. In der Zukunft muss es deshalb darum gehen, die Flexibilitätsbedürfnisse und -interessen der Beschäftigten wieder geltend zu machen. Das wäre für die Gesundheit ebenso wie für die Vereinbarkeit ein Lösungsweg.

Sind die Interessen zwischen Hoch- und Geringqualifizierten beim Thema Flexibilität nicht völlig entgegengesetzt?

Wir haben es mit einer pluralen Arbeitswelt und einer Heterogenität der Lebens- und Beschäftigungslagen zu tun. Wir sollten nicht vergessen, dass es trotz zunehmender Digitalisierung nach wie vor

Könnte man die Heterogenität der Interessen mit der flächendeckenden Einführung einer 30- oder 32-Stunden-Woche einfangen?

Das haben dann die Tarifpartner zu entscheiden, aber als Wissenschaftlerin kann ich darauf hinweisen, dass es trotz heterogener Beschäftigungssituationen auch Gemeinsamkeiten gibt: Alle Beschäftigten eint die Notwendigkeit, aktuell und über den Lebenslauf hinweg gesund und arbeitsfähig zu bleiben. Die meisten haben das Bedürfnis, Arbeit und Leben im Alltag so zu gestalten, dass sie Zeit für Kinder, Pflegebedürftige, Freundschaften oder ehrenamtliches Engagement haben. Der größte Druck entsteht gegenwärtig, weil die Arbeitszeitnormen auf Vollzeit arbeitende Männer ausgerichtet sind. Frauen arbeiten überwiegend Teilzeit und sind für den Großteil dessen zuständig, was im Privaten zu organisieren ist. Wenn eine Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt gelingen soll – und aufgrund des demografischen Wandels von der Wirtschaft ja auch gewünscht wird –, dann stellt sich die Frage: Sind 35 oder 38 Stunden noch ein handhabbarer Umfang? Von der Mehrarbeit mal ganz zu schweigen. Wenn wir das Arbeitsvolumen zwischen Frauen und Männern gleichberechtigter verteilen wollen, dann müssen wir darüber nachdenken, ob nicht 32 Stunden eine neue Norm sein könnten, aber eben nicht starr, sondern als Richtgröße, von der je nach Lebensphase und -form nach oben oder unten abgewichen werden kann.

Familienministerin Schwesig hat den Vorschlag 32/32-Stunden für Eltern gemacht. Aber gerade mal ein Drittel der berechtigten Männer nutzt die Vätermonate. Besteht das Problem nicht darin, dass Männer solche Angebote nicht annehmen?

Es braucht immer Erfahrungszusammenhänge. Ich habe in den 1990er Jahren eine Studie zur Viertagewoche bei Volkswagen durchgeführt. Alle Männer haben gesagt, sie hätten von sich aus die Arbeitszeit nie verkürzt. Aber die konkreten Erfahrungen mit der 28-Stunden-Woche und das Wissen, dass auch das gesamte soziale Umfeld in diesem Rhythmus arbeitet, hat zur Akzeptanz geführt. Die Männer hatten nicht das Gefühl, sich gegenüber Kollegen oder Vorgesetzten rechtfertigen zu müssen. In dem Moment, wo es eine solche Norm als gelebte Realität gibt, können auch Fantasien für ein anderes Leben entstehen.

Viele Jüngere fühlen sich bevormundet, wenn es um Arbeitszeitregulierung geht. Das ist für Gewerkschaften nicht unproblematisch:

ZUR PERSON



Als Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel beschäftigt sich **KERSTIN JÜRGENS**, 45, mit den widersprüchlichen Handlungsanforderungen, denen sich Beschäftigte heute ausgesetzt sehen. Sie hat die Einführung der Viertagewoche bei VW untersucht, erforscht Burn-out und Erschöpfung, Vereinbarkeitsfragen, Prekarisierungstendenzen und den Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Demografie. Arbeits-, Familien- und Geschlechtersoziologie gehören in ihrer Forschung über die Balance von Arbeit und Leben untrennbar zusammen. Zudem teilt sich die Soziologin mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann den Vorsitz der Kommission „Arbeit der Zukunft“, die die Hans-Böckler-Stiftung 2015 initiiert hat. Im Frühjahr 2017 wird das 34-köpfige Expertengremium seinen Abschlussbericht veröffentlichen. Ziel ist es, eine konzise Diagnose zu den aktuellen Herausforderungen zu liefern und zu konkretisieren, welche Weichenstellungen vorgenommen werden müssen, um Arbeit zukunftsfähig aufzustellen.

www.boeckler.de/61425_61500.htm

Sie wollen die jüngeren Beschäftigten organisieren, stoßen aber mit ihrem Schutzangebot auf Vorbehalte.

Deshalb sind Normen so wichtig, sie haben Signalwirkung. Wenn die neue Norm eine 32-Stunden-Woche für Männer und Frauen gleichermaßen wäre, würden die jüngeren Generationen ganz selbstverständlich mit diesem Leitbild in den Arbeitsmarkt einsteigen. Jugendstudien belegen den Wunsch junger Menschen, dass in ihrem Leben auch anderes stattfindet als Arbeit. Viele haben erlebt, dass ihr Vater durch den Job absorbiert war. Und wenn ihre Eltern versucht haben, sich die Arbeit in Familie und Beruf zu teilen, haben sie deren täglichen Spagat mitbekommen und den Stress und Zeitdruck, den das bedeutet hat. Deshalb nehmen sich viele Jüngere vor, dass es bei ihnen anders laufen soll. Und sie erwarten von den Betrieben und der Politik, dass sie entsprechende Rahmenbedingungen liefern. Aber es gilt auch: Viele erkennen den Zweck von Limits erst, wenn sie betroffen sind, also Familie gegründet haben oder mit dem Tempo der Arbeitswelt nicht mehr mithalten können.

Sie sprechen von neuen Allianzen. Wie kann es gelingen, da mehr Schwung reinzubringen?

Es braucht neue Allianzen, die sowohl zwischen Arbeits-, Familien- und Gesundheitspolitik als auch auf sozialpartnerschaftlicher und betrieblicher Ebene zu schmieden sind. Die Familienministerin setzt ja schon klare Akzente mit ihrem Vorstoß für eine 32-Stunden-Woche in Familienphasen. Auch der Ausbau der Kinderbetreuung findet bereits statt, und es gibt die Elternzeit. Aber man kann sich familienpolitisch noch so sehr bemühen – wenn die Arbeitswelt nicht parallel entsprechende Bedingungen schafft, wird man ins Leere laufen. Insofern ist die Abstimmung mit der Arbeitspolitik und den Tarifpartnern wichtig. Es gibt bereits viele positive Beispiele von Unternehmen, die sich auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten einstellen, weil sie um hochqualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren. Aber es müssen auch Lösungen für weniger Privilegierte gefunden werden. Mitbestimmung muss das beständig in Erinnerung rufen.

Die von Ihnen geleitete Kommission sucht nach einem neuen Leitbild für das künftige Normalarbeitsverhältnis. Was ist aus Sicht der Soziologin dafür unverzichtbar?

Prioritär ist, über die materielle Basis zu sprechen: Die Menschen wollen von der von ihnen geleisteten Arbeit leben können. Darüber hinaus können wir nicht mehr davon ausgehen, dass wir erwerbslebenslang in Vollzeittätigkeit bis zur Rente arbeiten, sondern dass wir Auszeiten nehmen oder die Arbeitszeit reduzieren, um Sorgearbeit zu leisten, für die Erholung oder Weiterbildung. Wenn wir uns in eine digitalisierte Arbeitswelt hineinbewegen, müssen sich alle dafür fit machen können. Und es wird weiterhin Berufe geben wie im Baugewerbe, wo es möglich sein muss, dass die Beschäftigten ab 50 Jahren noch mal in andere Arbeitsfelder umsteigen und dafür Zeit zur Umschulung haben. Wir brauchen also neue Leitbilder von Arbeit, die den veränderten Arbeitsrealitäten, aber ebenso auch den basalen Bedürfnissen der Menschen Rechnung tragen. ■

Die Zeit ist reif

ARBEITSZEITPOLITIK Freies Wochenende, 40-Stunden-Woche: Die ganz großen Erfolge der Gewerkschaften in der Arbeitszeitpolitik liegen lang zurück. Doch das Thema ist wieder auf der Agenda von IG BCE, IG Metall und ver.di. Heute streiten sie für mehr Zeitsouveränität der Beschäftigten. Gelingt erneut ein Coup, der den Lebensrhythmus der Gesellschaft verändert?

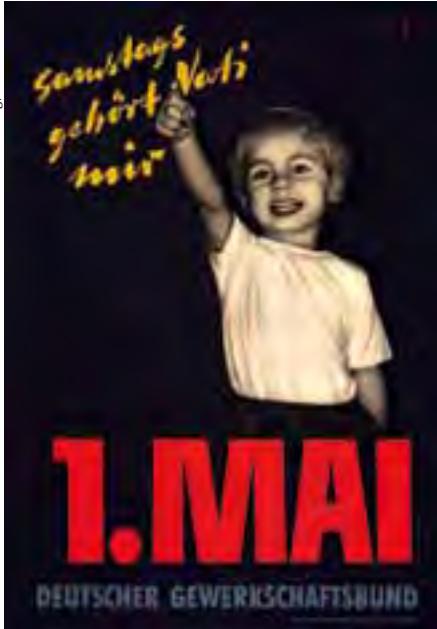
Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

Samstags gehört Vati mir!“, hieß es 1956 eingängig auf den Kampagnenplakaten des DGB für eine Fünftagewoche. Die Forderung traf einen Nerv in der Wirtschaftswundergesellschaft. Im Oktober 2015 postulierte die IG Metall kämpferisch: „Wir holen uns die Zeit zurück!“, als sie auf ihrem Gewerkschaftstag eine neue Arbeitszeitkampagne beschloss. Auch dieses Motto könnte den Nerv der Gesellschaft treffen. „Jeder Beschäftigte soll einen durchsetzbaren Anspruch erhalten, um seine Arbeitszeit für Kinderbetreuung, Pflege oder Qualifizierung zeitweise zu verändern“, beschrieb der neue Erste Vorsitzende Jörg Hofmann das Ziel. Ein Schulterschluss mit ver.di und IG BCE, die sich in dieser Frage ähnlich engagiert auf den Weg gemacht haben, scheint möglich.

Mit der IG Metall meldet sich der traditionell erfolgreichste Treiber für Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik zurück in der Arena. Die Metaller hatten über Jahrzehnte in zähen Streiks immer kürzere Wochenarbeitszeiten erreicht – bis hin zur Umsetzung der letzten Stufe der 35-Stunden-Woche 1995 in der Metall- und Elektrobranche in Westdeutschland. 2003 geriet die Erfolgsstory an ihr vorläufiges Ende: In Ostdeutschland musste die IG Metall ihren Kampf um die 35-Stunden-Woche nach vier Wochen Streik aufgeben. Ein Trauma, nach dem man jahrelang keinen großen Wurf in Sachen Arbeitszeit mehr versuchte. In der Krise 2008/2009 konzentrierte man sich auf Regelungen zur Kurzarbeit, um Beschäftigung zu sichern. Doch parallel zur gesellschaftlichen Debatte um Work-Life-Balance gewann die Arbeitszeitpolitik wieder an Bedeutung. In der

vergangenen Tarifrunde wurden bereits Modelle von Bildungs- und Altersteilzeit durchgesetzt. Mit der neuen Arbeitszeitkampagne will die IG Metall wieder als wichtiger Spieler in der öffentlichen Debatte um Zeitsouveränität und Zeitwohlstand mitmischen.

WIE GEHT ARBEITSZEITPOLITIK HEUTE? „Eine kollektive Wochenarbeitszeitverkürzung in klassischer Form ist tarifpolitisch nicht mobilisierungsfähig“, erkannte ver.di 2012 nach einer Umfrage innerhalb der eigenen Organisation. Auch Hilde Wagner, Ressortleiterin im Funktionsbereich Tarifpolitik beim IG-Metall-Vorstand, sagt: „Die Bedingungen sind andere und differenzierter als vor 30 Jahren, als wir für die 35-Stunden-Woche gekämpft haben. Der Wettbewerbsdruck ist gestiegen, und die verschiedenen Beschäftigtengruppen haben unterschiedliche Ausgangslagen. Da wird es schwieriger, eine Kernforderung zu finden, für die man alle mobilisieren kann.“ Und doch kristallisiert sich ein gemeinsamer Nenner heraus, wie die IG Metall unter anderem in ihrer Beschäftigtenbefragung 2013 feststellte: „Sie zeigt, dass die Beschäftigten, egal welcher Gruppe sie angehören, Arbeitszeiten haben möchten, die sich mehr an ihren Bedürfnissen ausrichten, zum Beispiel lebensphasenorientierte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten“, sagt Hilde Wagner. „Wenn wir diese gemeinsamen Interessen aufgreifen, können wir mobilisierungsfähig werden und als Gewerkschaft auch bei der Arbeitszeit eine Rolle spielen, die gesellschaftliches Gewicht hat.“ Die Tarifexpertin sieht derzeit „eine Renaissance der Arbeits-



DGB-KAMPAGNE 1956; IG-METALL-WARNSTREIK IN BAYERN, TARIFRUNDE 2015: „Ein großes gesellschaftspolitisches Thema“

zeitdebatte fast über alle Gewerkschaften hinweg und – bei Themen wie Vereinbarkeit oder zunehmenden Stresserkrankungen – auch im öffentlichen und politischen Raum.“

Lange Zeit stand im Fokus gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik die solidarische Idee, durch die kürzeren Arbeitszeiten der einen neue Jobs für die anderen zu schaffen. Die aktuellen Konzepte greifen Zeitbedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten auf. Hilde Wagner sieht darin keinen Gegensatz. „Wenn Regelungen verbindliche Ansprüche für mehr Zeitautonomie oder anlassbezogene Reduzierungen der Arbeitszeit beinhalten und die Beschäftigten diese dann nutzen, wirkt das eben nicht nur individuell, sondern verändert den Lebensrhythmus in der Gesellschaft“, sagt sie. „Insofern ist das ein großes gesellschaftspolitisches Thema.“ Das Ziel der Beschäftigungssicherung laufe weiterhin im Hintergrund immer mit.

Hohe Flexibilität ist in den Betrieben gefragt wie nie: „Die Unternehmen üben Druck aus oder geben den Wettbewerbsdruck einfach weiter, und die Beschäftigten arbeiten häufig über die regulären Grenzen hinaus“, erläutert Tarifexpertin Wagner. „Sie nehmen die Arbeit mit nach Hause, arbeiten unterwegs und passen sich den Flexibilisierungsanforderungen an.“ In vielen Betrieben stehen die tariflich vereinbarten 35 Stunden nur auf dem Papier, während de facto höhere Arbeitszeiten üblich sind. Die Entgrenzung von Privat- und Arbeitsleben nimmt zu, vor allem Höherqualifizierte sind für den Arbeitgeber buchstäblich Tag und Nacht erreichbar, und oft

werden zusätzlich geleistete Arbeitsstunden nicht erfasst und verfallen ohne Vergütung oder Freizeitausgleich. Die IG Metall sucht – ebenso wie ver.di und die IG BCE – nach Wegen, das zu ändern. „Wir wollen jetzt die Entgrenzung von Arbeitszeit zum Konfliktthema machen und das mobile Arbeiten regeln“, sagt Wagner. Eine

„Die Beschäftigten möchten lebensphasenorientierte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten.“

HILDE WAGNER, IG METALL

Debatte über „ein Gegenmodell zur unternehmerischen Flexibilisierung“ sei nötig.

Wie man die fortschreitende Digitalisierung, die die Flexibilisierung von Arbeit weiter dynamisiert, arbeitnehmerfreundlich gestalten kann, gehört auch für die IG BCE zu den zentralen Fragen. Die Arbeitszeitpolitiker in der IG-BCE-Zentrale in Hannover halten Vereinbarungen über den Umgang mit den Spielarten der E-Mobility und über den Einsatz neuer Kommunikationsmittel ebenso dringend für geboten wie die systematische Erfassung der gesamten geleisteten Arbeitszeit. Genauer hinsehen will man vor allem bei scheinbar besonders zeitsouveränen „Win-win-Modellen“ wie der ergebnisorientierten „Vertrauensarbeitszeit“, bei der die tat- ►

► sächliche Arbeitszeit nicht mehr erfasst wird. Was verlockend klingt, bedeutet in der Praxis häufig, dass tarifliche und gesetzliche Schutzzvorschriften permanent unterlaufen werden: Es wird gearbeitet, bis ein gewünschtes Arbeitsergebnis erreicht wird – ohne dass es dafür Ausgleichszeiten gibt. Die IG BCE plädiert dafür, die Einführung von Vertrauensarbeitszeit konsequenter an klare Bedingungen zu knüpfen – und will den Auswüchsen von Entgrenzung auch mit genauer Arbeitszeiterfassung entgegentreten. Sie fordert, Obergrenzen der Zeiterfassung abzuschaffen, keine zeitlichen Fristen zum Abbau von Überstunden zu akzeptieren und transparente Regelungen einzuführen, die ein Übermaß an Überstunden verhindern.

KURZE VOLLZEIT, LANGE TEILZEIT Bei der IG BCE und in anderen tariflichen Denkzirkeln kommt besonders ein Konzept gut an, mit dem sich die Arbeitszeit stärker an die Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen lässt: die „kurze Vollzeit“. Sie bietet die Möglichkeit, phasenweise die Arbeitszeit nach den eigenen Bedürfnissen zu verkürzen, ohne dafür in Teilzeit zu gehen. Die IG Metall sieht darin große Chancen, und auch ver.di zeigte sich bei ihrem Bundeskongress im September aufgeschlossen, mit diesem Konzept die Arbeitszeitverkürzung voranzutreiben. Die Dienstleistungsgewerkschaft setzt zudem auf eine „lange Teilzeit“, die Teilzeitbeschäftigte ein Aufstocken ihrer Wochenstunden erlaubt. In den ver.di-Branchen werden Teilzeitjobs immer mehr zur Regel, mit der Folge, dass die Unternehmen zwar sehr flexibel agieren können, aber die Beschäftigten nur wenig verdienen und nur geringe Rentenansprüche erarbeiten. Die kurze Vollzeit sieht man nun als reelle Chance, dass im Gegenzug viele Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitsvolumen auf Wunsch aufstocken können.

Zurzeit diskutiert ver.di in den Fachbereichen zudem über ein eigenes Modell, das statt einer neuen Wochenarbeitszeitmarke ein mehrätig, flexibles Verkürzungsvolumen vorschlägt. Diese 14-tägige „Verfügungszeit“ pro Jahr sollen sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte in Anspruch nehmen können: als Familienzeit, zur Pflege Angehöriger, zur Weiterbildung oder um sich zu erholen. „Es geht darum, kurzfristig zusätzliche Zeit für verschiedene Bedarfe nutzen zu können. Der eine bricht sie runter auf eine wöchentliche Reduzierung, der andere nimmt lieber mal drei Tage zusammen“, erklärt Sylvia Skrabs aus der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di. „Es ist eine gute Möglichkeit, die Arbeitszeit insgesamt ein Stück weit zu reduzieren, sodass die Leute mehr Zeitpuffer in einem Jahr haben.“

Laut Skrabs steht die ver.di-interne Meinungsbildung noch am Anfang. „Es ist ein Denkmodell, um die Diskussion überhaupt wieder ins Laufen zu bringen“, sagt sie. Immer mehr Beschäftigte in den ver.di-Branchen, so Skrabs, wissen mit dem wachsenden Zeitdruck, der auf ihnen lastet, nur noch dadurch umzugehen, dass sie ihre Arbeitszeit reduzierten und weniger Gehalt in Kauf nähmen. Solchen Tendenzen setze ver.di mit der Verfügungszeit etwas entge-

gen: „Wir sind als Gewerkschaft in der Verantwortung, Modelle anzubieten, die nicht zu einem individuellen Entgeltverlust führen“, sagt Skrabs. „Es kann doch nicht sein, dass die Menschen reihenweise eine individuelle Arbeitszeitverkürzung vornehmen müssen, um ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter zu erhalten.“ In den ver.di-Fachbereichen sei das Modell „sehr gut angekommen“. Nun werde es mit den Mitgliedern diskutiert.

ARBEITSZEIT IST LEBENSZEIT Die IG Metall orientiert sich in ihrer Arbeitszeitpolitik am Leitbild „Arbeitszeit ist Lebenszeit“. Die Liste der Ziele, die sie mit ihrer dreijährigen Kampagne in Gesellschaft, Betrieben und Tarifpolitik erreichen will, ist lang: Sie reicht von der Erfassung und Vergütung sämtlicher geleisteter Arbeitszeit über die Angleichung der tatsächlichen an die tariflichen Arbeitszeiten bis hin zu mehr Beschäftigungssicherheit und Regelungen, die ein gesünderes Arbeiten fördern. Sie umfasst die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und mehr Zeitsouveränität genauso wie lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und ein Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeitjobs. Auch spezifische Regelungen für Arbeitszeitkonten, die die Beschäftigten selbst managen können, und die Angleichung der Arbeitszeitstandards Ost an West strebt man an.

Wichtigste Keimzelle der Kampagne soll der Betrieb sein. Hier will die IG Metall Pilotprojekte begleiten und in allen Verwaltungsstellen Zielkataloge zum Thema erarbeiten. Noch nicht bis zur nächsten, aber vielleicht bis zur übernächsten Tarifrunde könnten so die ersten Forderungen erwachsen. „Der Frage nach der „Verfügung über die Zeit“ kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Die Zeit ist reif für einen Neustart der Arbeitszeitpolitik, um die gewerkschaftliche und persönliche Souveränität im Umgang mit der Zeit zurückzugewinnen“, sagt Hilde Wagner. Die Gewerkschaften holen sich die Zeit zurück – bis es soweit ist, kann es aber noch etwas dauern. ■

MEHR INFORMATIONEN



IG BCE: **ARBEITSSOUVERÄNITÄT ZURÜCKGEWINNEN**. Herausforderungen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Arbeitshilfe für Betriebsrättinnen und Betriebsräte, 2015.

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



IG Metall: **LEITANTRAG NEUE ARBEITSZEITPOLITIK**. Gewerkschaftstag 2015. <http://bit.ly/1NxMZJG>



ver.di: **MEHR ZEIT FÜR MICH**. Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte. 2015. <http://bit.ly/1MHPqWh>

Interview mit Jörg Wiedemuth: „**WIR WOLLEN RAUS AUS DER FRONTSTELLUNG**“ in Magazin Mitbestimmung 6/2015



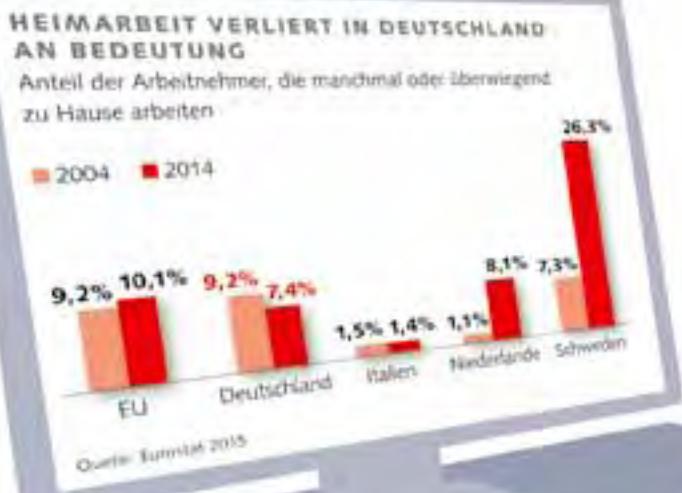
Jörg Hofmann/Tanja Smolenski: **SOZIALSTAAT 4.0 – TARIFBINDUNG UND ARBEITSZEIT ENTSCHEIDEN**. In: WSI-Mitteilungen 6/2015



Risiken moderner Heimarbeit

HOMEOFFICE In den Niederlanden genießen Arbeitnehmer ab Januar ein Recht auf Homeoffice. Auch deutsche Gewerkschaften und Parteien beschäftigen sich mit dem Thema. Schließlich bringt die Heimarbeit viele Vorteile. Doch wer nicht aufpasst, tappt in die Selbstausbeutungsfalle.

Von STEFFEN DANIEL MEYER, Journalist in Dortmund



Im April 2015 verabschiedete das niederländische Parlament das „Wet Flexibel Werke“, das „Gesetz über flexible Arbeitsmöglichkeiten“. Es gibt Beschäftigten ab Januar 2016 das Recht, von zu Hause aus zu arbeiten. Ab einer Unternehmensgröße von zehn Beschäftigten können Arbeitnehmer dann einen Antrag auf Homeoffice stellen. Der kann nur mit triftigen Gründen abgelehnt werden, zum Beispiel wenn die Anwesenheit am Arbeitsplatz unausweichlich ist. Solange also noch keine fernsteuerbaren Putz-Roboter zur Standardausrüstung gehören, müssen Reinigungskräfte in den Niederlanden auch weiterhin zur Arbeit erscheinen. Beschäftigte im IT- oder im Wissensbereich können jedoch von der neuen Regelung profitieren: Den neuen Programmcode kann man auch zu Hause auf dem Laptop überarbeiten und den letzten Stapel Studien am Küchentisch lesen.

SIEG FÜR DIE VEREINBARKEIT „Das neue Gesetz kommt zur richtigen Zeit“, sagt Linda Voortman, die für die niederländischen Grünen im Parlament sitzt und den Vorschlag vorangetrieben hat. „Wir haben hier derzeit eine Debatte, wer die Älteren in der Gesellschaft pflegt. Der Staat? Die Kinder?“ Das Recht auf Homeoffice ermöglicht es Arbeitnehmern, die Erwerbstätigkeit mit der Pflegearbeit zu verbinden. Mithilfe dieses Familien-Arguments organisierte Voortmann eine breite Koalition – unter Einschluss der mitregierenden sozialdemokratischen PvdA – aus linken und konservativen Parteien, die sich gegen die rechtspopulistische PVV von Geert Wilders und die liberale Regierungspartei VVD durchsetzte.

Gegenwind gab es von den niederländischen Unternehmerverbänden VNO-NCW und MKB Nederland. „Warum regelt man etwas gesetzlich, was Arbeitnehmer und Arbeitgeber auch al- ►

► keine aushandeln können?“, fragt der VNO-NCW und verweist darauf, dass in 20 Prozent der Tarifverträge bereits Regelungen zum Homeoffice vorgesehen sind. Der Gewerkschaftsdachverband FNV, mit 1,2 Millionen Mitgliedern der größte in den Niederlanden, hingegen begrüßt das Gesetz. „Ein einfaches ‚Das machen wir hier nicht‘ des Arbeitgebers reicht nun nicht mehr aus“, sagt Wim van Veelen, FNV-Gesundheitsexperte. Außerdem sei der Arbeitgeber nun in der Pflicht, seinen Angestellten auch für den Arbeitsplatz zu Hause eine gute Ausstattung, Schreibtisch und Bürostuhl inklusive, zur Verfügung zu stellen. Denn er bleibe „verantwortlich für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“. Linda Voortman betont zudem den psychologischen Effekt des Gesetzes: „Wir wollten die Menschen stärken, die nicht so durchsetzungsfähig sind.“ Schließlich traue sich nicht jeder oder jede, Forderungen an den Vorgesetzten zu stellen. Ein Gesetz gebe mehr Sicherheit.

Laut Eurostat, der europäischen Statistikbehörde, übten im Jahr 2014 8,1 Prozent der niederländischen Arbeitnehmer ihren Beruf hauptsächlich oder gelegentlich in den eigenen vier Wänden aus. In Deutschland betrug der Anteil im gleichen Jahr 7,4 Prozent. Beide Länder liegen unter dem EU-Durchschnitt von 10,1 Prozent. Ganz oben in der Heimarbeit-Tabelle stehen Island (32,4) und Schweden (26,3). Auf den letzten Plätzen tummeln sich Italien (1,4) und Rumänien (0,6). Doch während in der EU das Homeoffice immer mehr Verbreitung findet, ist die Entwicklung in Deutschland rückläufig: Laut DIW wuchs die Zahl der Heimarbeiter in der Bundesrepublik von 2002 bis 2008 von 4,5 auf 5,5 Millionen, sank aber bis 2014

Im Bundestag gibt es derzeit keine Mehrheit für ein Gesetz nach niederländischem Vorbild. Außer den Grünen spricht sich keine Partei explizit dafür aus.

wieder auf knapp fünf Millionen – und damit auf das Niveau von 1990. Über die Gründe gibt es laut DIW-Studie keine belastbaren Forschungsergebnisse. Autor Karl Brenke vermutet, dass die Arbeitsbedingungen in den Spitzengländern besser zur häuslichen Erwerbsarbeit taugen. Und dass Homeoffice dort akzeptierter ist als in Deutschland.

KEINE MEHRHEIT IM BUNDESTAG _ Dabei ist das Vorurteil des faulenzenenden Angestellten, der zu Hause lieber vor sich hindöst oder den Frühjahrsputz erledigt, mehrfach widerlegt: In einem oft zitierten Experiment der Stanford University hat ein großes Callcenter seinen Mitarbeitern erlaubt, neun Monate lang von zu Hause zu arbeiten. Die Wissenschaftler kamen zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer in den eigenen vier Wänden produktiver sind – wegen der Ruhe. Und mehr arbeiten – aufgrund weniger Pausen und Krankheitstagen.

Der Schweizer Arbeits- und Organisationspsychologe Hartmut Schulze bestätigt das, schränkt jedoch ein: „Ungefähr nach zwei



NIEDERLÄNDISCHE ABGEORDNETE LINDA VOORTMAN:
Breite Koalition für das Recht auf Homeoffice gezimmert

Tagen Homeoffice sehnen sich die meisten nach den Kollegen im Büro, und die Produktivität nimmt wieder ab.“ Außerdem sei es wichtig, einen ruhigen Platz in den eigenen vier Wänden zu haben. „Nebenher kleine Kinder zu erziehen ist sehr schwierig.“ Mit Opa zwischendurch einen kleinen Spaziergang zu machen sei hingegen möglich. „Der Work-Family-Conflict nimmt schwach, aber doch signifikant ab“, so der Wissenschaftler von der FH Nordwestschweiz in Olten.

Im Bundestag fände sich derzeit wohl keine Mehrheit für ein Gesetz nach niederländischem Vorbild: Die Grünen haben zwar einen entsprechenden Vorschlag ins Spiel gebracht, doch sonst spricht sich keine Partei explizit dafür aus. Hingegen forderte Ende Juli der stellvertretende Bundesvorsitzende der Christlichen Arbeitnehmerschaft (CDA), Christian Bäumler, ebenfalls einen Rechtsanspruch auf Homeoffice – und bekam mächtig Gegenwind vom CDU-Wirtschaftsflügel. Auf Nachfrage sagt ein CDA-Sprecher heute, man habe das Thema derzeit nicht auf der Agenda und sich noch „keine abschließende Meinung gebildet“.

ZU HAUSE ARBEITEN WILL GELERNNT SEIN _ ver.di indes spricht sich klar für ein solches Gesetz aus. „Die neuen Formen digitaler Rundum-die-Uhr-Erreichbarkeit drohen anstelle verbesserter Vereinbarkeit erhöhte Belastungen für Menschen mit Familienpflichten mit sich zu bringen“, erklärt Karl-Heinz Brandl, Bereichsleiter Innovation und Gute Arbeit in der ver.di-Bundesverwaltung. „Mit dem Recht auf Telearbeit könnten die Chancen der neuen Entwicklung für Frauen gestärkt werden.“ Dabei sieht er jedoch auch Gefahren:

Im DGB-Index Gute Arbeit von 2014 leisteten 33 Prozent der Heimarbeiter sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit – bei den Büroarbeitern sind es nur 13 Prozent. Auch fühlen sich Menschen im Homeoffice öfter gehetzt (63 Prozent) als Angestellte, die nicht von zu Hause aus arbeiten (54 Prozent).

„Von zu Hause aus arbeiten ist wie eine neue Kompetenz, die man erst lernen muss“, sagt auch der Arbeitspsychologe Schulze. Je mehr Erfahrung man hat, desto besser kann man seine Zeit einteilen. Unerfahrene hingegen können in die Selbstausbeutungsfalle tappen. In einer annähernd repräsentativen Umfrage von Schulze gab ein gutes Viertel der befragten Homeoffice-Routiniers an, auch am Samstag zu arbeiten, und um die 35 Prozent sitzen in der Woche abends zwischen 18 bis 20 Uhr am Schreibtisch. Bei zwölf Prozent flackert der Monitor sogar nach 22 Uhr.

Deshalb pocht der DGB beim Thema Homeoffice auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. „In erster Linie muss darauf geachtet werden, dass beim Arbeiten von unterwegs oder von zu Hause der Schutz der Beschäftigten hinreichend gewährleistet ist“, sagt DGB-Arbeitsrechtlerin Marta Böning. „Dieser Schutz ist notwendig gegen ausufernde Arbeitszeiten.“ Auch die Gesundheitsprävention und die ergonomische Ausstattung von außerbetrieblichen Arbeitsplätzen müsse beachtet werden.

BETRIEBLICHE PIONIERE In Deutschland haben einige Unternehmen bereits Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitsformen getroffen. Bei der Deutschen Telekom stehen schon seit 1997 entsprechende Regelungen im Tarifvertrag. ver.di-Bereichsleiter Karl-Heinz Brandl war zu der Zeit Telekom-Betriebsrat und saß mit am Verhandlungstisch. „Die Deutsche Telekom war das erste Unternehmen Deutschlands mit einem Tarifvertrag zur Telearbeit“, sagt er. Seitdem wurde der Vertrag leicht modifiziert, blieb aber im Kern erhalten.

Danach muss der Konzern beim Homeoffice für einen ordentlichen Arbeitsplatz sorgen, der den gängigen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen entspricht. Das kommt gerade Sachbearbeitern entgegen, die auch von zu Hause ihre Arbeit am PC erledigen können. Allerdings greift diese Vereinbarung zum Beispiel bei Servicetechnikern nicht: Da diese nur wenig in den eigenen vier Wänden arbeiten und viel unterwegs sind – um etwa bei einem Kunden den DSL-Anschluss einzurichten –, sind die Anforderungen hier geringer. Derzeit fokussiert die Deutsche Telekom auch auf das Thema „Desk-Sharing“, bei dem ein Arbeitsplatz von mehreren Personen genutzt wird. Langfristig strebt das Unternehmen eine Quote von eins zu 1,3 an, also zehn Schreibtische für 13 Personen. „Einerseits gibt es dadurch natürlich Einsparungspotenzial“, sagt Brandl. „Aber das Unternehmen trägt damit auch dem Kulturwandel zu mehr flexibler Arbeit Rechnung.“

Ein Problem sieht Brandl eher beim Prinzip der doppelten Freiwilligkeit: So kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar nicht zwingen, von zu Hause aus zu arbeiten, andererseits hat der Beschäftigte aber auch keinen Anspruch auf Homeoffice. „Da die

Telekom-Mitarbeiter nach Tarifvertrag unkündbar sind, setzt der Konzern immer mehr auf Zentralisierung“, erklärt Brandl. Dabei verlegt der Konzern Arbeitsplätze von kleinen Außenstellen an andere Standorte, wodurch die Angestellten längere Anfahrtszeiten in Kauf nehmen müssen – wenn sie ihren Job behalten möchten. „Telearbeit könnte das kompensieren, doch die wird dann nicht gewährt“, sagt Brandl. Ein Recht auf Homeoffice könnte dieser Praxis einen Riegel vorschieben.

Brandl befürchtet zudem, dass durch mehr Tele-Heimarbeit die Beschäftigten dem Unternehmen entfremden. „Man geht in die Firma wie in ein Hotel“, sagt der ver.di-Bereichsleiter. „Einige Unternehmen wie Google werben bei jungen Leuten damit. Aber für Traditionssunternehmen wie die Telekom könnte dadurch die Bindung von Beschäftigten und Firma geschwächt werden.“

Der Chemiekonzern BASF in Ludwigshafen unterscheidet ebenfalls zwischen Heimarbeit und mobilem Arbeiten: Bei der Heimarbeit übt der Angestellte seinen Beruf ausschließlich von zu Hause aus und kommt nur ab und zu, etwa für Besprechungen, in die Firma. Das Unternehmen richtet hierfür den Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden ein, achtet auf die Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen und kann diese nach Wunsch kontrollieren. „Grundsätzlich ist das eine gute Sache“, sagt BASF-Betriebsräatin Christiane Kellermann. „Allerdings sind die Vereinbarungen schon uralt und müssten aktualisiert werden.“

Die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten hingegen wurde im Jahr 2012 aktualisiert: Danach darf der Mitarbeiter ab und zu von zu Hause aus oder von unterwegs arbeiten, ist aber selbst für Schreibtisch und Stuhl verantwortlich. „Seitdem wir diese Vereinbarung eingeführt haben, nehmen immer mehr Mitarbeiter diese auch in Anspruch“, sagt Kellermann. „Es ist einfach praktisch, dass man nicht extra einen Tag freinehmen muss, wenn die Handwerker kommen.“ Da die Heimarbeit nur kurzfristig erfolge, sei es nach Kellermann auch in Ordnung, dass der Angestellte selbst auf seine Gesundheit und Arbeitszeit achtet. Insgesamt ist die Betriebsräatin zufrieden mit den Vereinbarungen, da diese zum Vorteil der Angestellten eingeführt wurden – und nicht, um Kosten einzusparen. „Zwar gibt es von Unternehmensseite immer wieder den Wunsch nach Desk-Sharing, doch bislang haben wir dazu noch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Karl Brenke: **HEIMARBEIT**. Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. In: DIW Wochenbericht 8/2014, <http://bit.ly/1NsfdJp>

DGB-Index Gute Arbeit: **DER REPORT 2014**. Themenschwerpunkt Arbeitsgestaltung. <http://bit.ly/1lmc82d>

Der Rheinbahn-Knigge

GUTE ARBEIT Die Rheinbahn AG in Düsseldorf will von ihren Beschäftigten jetzt regelmäßig wissen, wo der Schuh drückt. Schwachstellen im Unternehmen werden dann systematisch bearbeitet. Der Grund: Bald ist jeder zweite Rheinbahner über 50.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

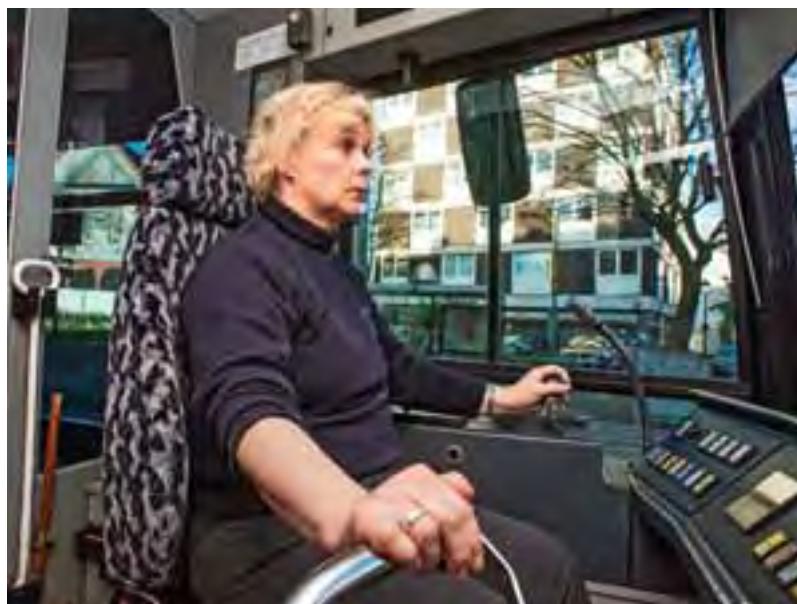
Zu wenig Zeit für Freunde und Hobbys, zu wenig Rückmeldung des Vorgesetzten zur Arbeitsleistung und nicht genügend Fortbildung – es sind vor allem diese drei Punkte, die die Beschäftigten der Rheinbahn AG kritisieren. Dafür schätzen sie an ihrem Arbeitgeber das „hohe Engagement für die Arbeit“, die „hohe fachliche Kompetenz“ und sind zuversichtlich, ihre Arbeit auch noch in zwei Jahren gesundheitlich bewältigen zu können. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer Befragung der Belegschaft, die der Vorstand der Rheinbahn AG, unterstützt vom Betriebsrat, im Februar initiiert hatte. Zentrale Fragestellung: Was kann das Unternehmen dafür tun, damit die Mitarbeiter ihren Job dauerhaft gut bewältigen können?

Die Düsseldorfer Rheinbahner bleiben ihrem Unternehmen durchschnittlich 19,2 Jahre treu, Tendenz steigend. Und der demografische Wandel geht nicht spurlos vorbei. „2020 ist jeder zweite Rheinbahner über 50 Jahre alt“, erklärt Arbeitsdirektor Klaus Klar. „Wir müssen uns fragen, was wir dafür tun können, die Menschen

arbeitsfähig zu halten. Das ist alternativlos, um erfolgreich am Markt zu bleiben.“ Klar will die 2600 Beschäftigten regelmäßig befragen lassen, wo sie der Schuh drückt, und auf Basis ihrer Antworten Maßnahmen entwickeln, um die Arbeitssituation kontinuierlich zu verbessern. Die Rheinbahn AG wählte für diesen Prozess das Konzept „Haus der Arbeitsfähigkeit“ des Arbeitsphysiologen Professor Juhani Ilmarinen. Damit lässt sich wissenschaftlich erheben, ob die Beschäftigten ihre Arbeit unter den derzeitigen beruflichen und privaten Umständen gut bewältigen können und sich dabei wohlfühlen. Und, falls nicht, was das Unternehmen daran ändern kann. Was Klar überzeugte, war, „dass die Bewertung des Status quo aus Sicht der Mitarbeiter erfolgt und nicht durch Beratungsunternehmen.“

DER BETRIEBSRAT IST NAH DRAN Durch die Befragung trat manches Problem zutage, das schon länger brodelt. Beispiel Fahrdienst: Hier gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur schwer. Vor allem Fahrerinnen und Fahrer, die sowohl in Bussen als auch in Stadt- und Straßenbahnen eingesetzt werden, beklagen sich über besonders belastende Dienste: „Teilweise sind die Dienstschichten sehr lang, und durch den täglichen Wechsel mit Übergängen von Mitteldiensten zu Frühdiensten entstehen oftmals kurze Ruhezeiten“, beschreibt Betriebsrat Uwe David. Die durchschnittliche Arbeitszeit von 7,48 Stunden muss der Fahrer im Mittel über ein Jahr erbringen. „Da sind Wochen mit 60 Stunden und Wochen mit 30 Stunden dabei.“ Dabei das Privatleben zu organisieren kostet zu viel Kraft, monierten die Betroffenen in der Befragung.

Der Betriebsrat beschäftigt sich schon länger mit diesem Problem. Zusätzlich nahm sich jetzt die Projektgruppe des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ der Kritik der Fahrer an. Das Gremium, das sich aus Frauen und Männern unterschiedlicher Bereiche und Hierarchien des Unternehmens zusammensetzt, arbeite systematisch daran, Lösungen für die zentralen in der Umfrage geäußerten Probleme zu finden, sagt Projektleiterin Viktoria Fromme. Die entwickelten Maßnahmen stellt die Gruppe einem Lenkungskreis aus den beiden Vorständen, dem Betriebsleiter und den drei geschäftsführenden Betriebsräten vor, der darüber entscheidet, ob die Ideen umgesetzt werden.



RHEINBAHNERIN MARTINA SCHWINTEK: Belastende Wechselschichten



ARBEITSDIREKTOR KLAR (L.), BETRIEBSRATSVORSITZENDER DAVID: Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden der Beschäftigten auf der Agenda

Die Projektgruppe sieht im Fahrdienst vor allem den diffusen Verdacht der ungerechten Behandlung als Problem: „Viele Fahrer haben das Gefühl, dass sie immer belastende Dienste zugeteilt bekommen und andere nie“, erklärt Fromme. Die Projektgruppe schlug deshalb vor, für mehr Transparenz bei der Verteilung der Dienste zu sorgen, um mehr Zufriedenheit der Beschäftigten zu erreichen. „Was die Projektgruppe macht, ist nicht falsch“, kommentiert Betriebsrat Uwe David. „Aber das alleine reicht nicht aus. Wir müssen an den Diensten selber arbeiten. Die sind teilweise fast zehn Stunden lang!“ Betriebsrat und Projektgruppe gehen das Problem nun von zwei Seiten aus an. Das wird vermutlich kein Einzelfall bleiben.

KRITIK AN DER DIENSTPLANUNG _ Nicht alle Mitarbeiter waren anfangs begeistert über die Befragung. Manche argwöhnten, dass sie zwar befragt würden, sich aber trotzdem nichts ändere. Andere befürchteten, dass der Arbeitgeber lediglich testen wolle, ob sie ihm noch genügend nutzen. Die Initiatoren versuchten, Skeptiker vor der Umfrage durch Informationsveranstaltungen zu beschwichtigen. „Uns ging es nicht darum, festzustellen, ob jemand noch fit ist“, betont Projektleiterin Fromme. „Erstens war die Befragung anonym, zweitens haben beide Seiten einen Nutzen davon: Für uns ist es wichtig, zu wissen, wo es hakt und wo der Arbeitgeber eingreifen kann. Und für die Arbeitnehmer ist von Vorteil, Bedingungen zu haben, unter denen sie gesundheitlich dazu in der Lage sind, bis zur Rente zu arbeiten.“ Knapp die Hälfte der Rheinbahner machte schließlich bei der freiwilligen Befragung mit und beantwortete die

27 Fragen zu Wohlbefinden, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. „Ich halte das für eine sehr gute Beteiligung“, betont Arbeitsdirektor Klar. „Jetzt liegt es an uns, Maßnahmen mit den Mitarbeitern zu erarbeiten und auf den Weg zu kriegen. Die müssen wirken.“

Auch Betriebsratsvorsitzender David hält das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ für eine gute Sache: „Die Befragung der Kolleginnen und Kollegen zeigt uns, welchen Stellschrauben man drehen muss, um Arbeitsfähigkeit zu erhalten.“ Überrascht habe ihn aber keines der bisherigen Ergebnisse. Auch nicht, dass sich die Beschäftigten von ihren Vorgesetzten zu wenig wertgeschätzt fühlen. „Unsere Aufgabe ist es jetzt, ein Bewusstsein für Achtsamkeit zu schaffen“, sagt Projektleiterin Fromme. Idee der Projektgruppe: Eine Art „Rheinbahn-Knigge“ soll Regeln für den guten Umgang im Unternehmen festschreiben. Auch Führungskräfteschulungen sind angedacht.

Kritik an Dienstplanung oder Führungspersonal kann keinen Chef freuen. Arbeitsdirektor Klaus Klar duckt sich davor nicht weg. „Wir haben das Ergebnis angenommen – und wir haben es auch anzunehmen“, zieht er eine Zwischenbilanz. Wichtig ist ihm, dass jetzt mit den Mitarbeitern schnell Lösungen angestoßen werden, die die Situation verbessern. Die Umfrage zum „Haus der Arbeitsfähigkeit“ soll alle zwei Jahre wiederholt werden. Für die Vorstände gibt es einen besonderen Ansporn, bis dahin die Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Es ist vereinbart worden, dass ihre Prämie nicht mehr nur auf das Betriebsergebnis bezogen ist. Ein Drittel der Tantiemen erhalten sie nur, wenn die Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit beim nächsten Mal höher einschätzen. ■

Männer zum Jagen tragen

POLITIK Der Gesetzgeber hat einiges für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben getan. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für unter Dreijährige gehört dazu, auch das Elterngeld plus und die Familienpflegezeit. Doch die Umsetzung stößt auf eine gewisse Hartleibigkeit der Männer.

Von GUNNAR HINCK, Journalist in Berlin

Recht auf befristete Teilzeit: Ende eines Stigmas?

Im Koalitionsvertrag von Union und SPD ist es angekündigt: Beschäftigte, die beispielsweise wegen der Kindererziehung ihre Stundenzahl reduziert haben, „sollen wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können“. Außerdem soll das Recht auf befristete Teilzeit verankert werden. Bislang regt sich allerdings nichts im zuständigen Bundesarbeitsministerium. Im nächsten Jahr wolle man den Gesetzentwurf vorlegen, sagt eine Sprecherin. Informell ist zu erfahren, dass der Entwurf wohl erst nach der Sommerpause 2016 kommen werde.

Mit den Plänen soll die Lage von berufstätigen Müttern verbessert werden, von denen über 70 Prozent auf einer Teilzeitstelle arbeiten. Die meisten von ihnen haben erst nach der Geburt der Kinder die Stundenzahl reduziert – und kommen nicht mehr aus der „Teilzeitfalle“ heraus, obwohl sie gern mehr arbeiten würden. Luke Haywood, der am DIW in Berlin über Sozialpolitik und Arbeitsökonomie forscht, sieht noch andere Vorteile der Pläne: „Sie würden Männern die Angst vor Teilzeit nehmen. Und wenn mehr Männer gerade mit qualifizierten Berufen befristet Teilzeit nehmen, kann Teilzeitarbeit ihr Stigma verlieren“, sagt Haywood. Sie hätte nicht länger das Image, ein Modell für Mütter zu sein, die nur hinzuerdienen wollen.

Familienpflegezeit: Wer kümmert sich?

Seit diesem Jahr haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf, sich freistellen zu lassen, um nahe Angehörige zu Hause zu pflegen. Entweder können sie für sechs Monate komplett oder teilweise aussteigen („Pflegezeit“), oder sie können ihre Arbeitszeit bis zu 24 Monate auf 15 Stunden reduzieren („Familienpflegezeit“). Neu ist, dass die Hälfte des Verdienstausfalls durch ein zinsloses staatliches Darlehen ersetzt werden kann – allerdings nur, wenn man mindestens 15 Stunden weiterarbeitet. Beschäftigten in Kleinbetrieben nützen die neuen Regelungen nichts: Den Rechtsanspruch auf Pflegezeit gibt es nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten; und die Familienpflegezeit kann man nur einfordern, wenn der Arbeitgeber mehr als 25 Angestellte beschäftigt.

Dass Beschäftigte im Job bleiben müssen, wenn sie die längere Familienpflegezeit nutzen wollen, hält Christina Klenner, Referatsleiterin Genderforschung beim WSI, für sinnvoll. „Aus Untersuchungen wissen wir, dass der Wunsch groß ist, bei der Pflege von Angehörigen weiter erwerbstätig zu sein“, sagt sie. An einen Erfolg glaubt sie dennoch nicht: „Das Instrument wird kaum genutzt werden.“ Insbesondere bei Männern sieht sie kaum eine Motivation, die Arbeit zu reduzieren. Ein Darlehen bringe wenig, nötig sei eine Regelung wie beim Elterngeld.

Tatsächlich sind die Zahlen bescheiden: Nach aktuellen Daten des Bundesfamilienministeriums sind bis November nur 285 Darlehensanträge eingegangen. Zwar dürfte die Zahl der Freistellungen höher liegen – darüber gibt es keine Statistik –, dennoch ist die geringe Zahl der Anträge auf ein Darlehen ein Hinweis, wie unattraktiv das Modell ist. Zum Vergleich: In Deutschland werden 1,2 Millionen Pflegebedürftige ausschließlich von ihren Angehörigen versorgt.

Familienarbeitszeit: Gleichberechtigtere Verteilung der Arbeit?

Die Idee wird von Familienministerin Manuela Schwesig immer wieder ins Gespräch gebracht. Noch in dieser Legislaturperiode will sie „ein Modell“ vorstellen – also noch keinen Gesetzentwurf. Bei der Familienarbeitszeit sollen beide Elternteile parallel reduziert Vollzeit arbeiten – etwa 30 Stunden. Der Unterschied zum Vollzeiteinkommen soll durch eine staatliche Leistung teilweise kompensiert werden. Die Idee ist, Väter zu motivieren, weniger zu arbeiten – und Mütter dazu, aufzustocken. Die Prognosen sind ernüchternd: Nur rund drei Prozent würden ein solches Angebot nutzen, ergab eine kürzlich veröffentlichte DIW-Studie, die Hans-Böckler-Stiftung und Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegeben hatten.

Für Thomas Haipeter vom IAQ in Duisburg, der zu Arbeitszeit und Arbeitsorganisation forscht, ist die grundsätzliche Frage, wer im Betrieb die Arbeit macht, wenn ein Beschäftigter die Arbeitszeit reduziert. Aus vergleichbaren Studien über Langzeitkonten wisse man, dass es zumeist zu keinen Neueinstellungen kommt. Ob Modelle wie die Familienarbeitszeit im Unternehmen akzeptiert werden, entscheide sich an den „internen Solidaritätsstrukturen“. „Es hängt stark davon ab, wie Personalabteilungen und Betriebsräte familienfreundliche Modelle kommunizieren“, sagt Haipeter. ■

ElterngeldPlus: Wer profitiert?

Seit Juli 2015 ist das ElterngeldPlus in Kraft. Es soll Eltern – Müttern in der Regel – erleichtern, über Teilzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Das Elterngeld – zwei Drittel des Nettogehalts – kann jetzt über 24 Monate gestreckt werden, dann allerdings halbiert sich die monatliche Summe. Wirklich neu ist, dass man in Teilzeit arbeiten kann und dass Eltern, die während des Elterngeldes arbeiten, bessergestellt werden. Arbeiten beide Elternteile parallel in Teilzeit, wird das Elterngeld als „Bonus“ länger gezahlt.

„Damit werden Eltern, die sich Arbeit und Familienaufgaben partnerschaftlich aufteilen wollen, besser unterstützt als vorher“, lobt Alexander Nöhring, Geschäftsführer des Zukunftsforums Familie (ZFF) in Berlin, das neue Gesetz. Offene Fragen hingegen sieht er bei der betrieblichen Umsetzung: „Wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, sind gute Systeme nötig, um die Aufgaben im Betrieb umzuverteilen. Das können Neueinstellungen sein oder Kollegen, die das wollen, stocken ihre Arbeitszeit auf. Sicher ist aber auch, dass Kleinbetriebe durch Arbeitszeitreduzierungen an ihre Grenzen stoßen, wenn kein Beschäftigter aufstocken will“, sagt er.

WSI-Forscherin Christina Klenner lobt das ElterngeldPlus, weil es an die Erfolge des alten Elterngeldes anknüpft: Mütter fallen nach der Geburt nicht mehr in ein Einkommensloch – und werden durch die zeitliche Begrenzung motiviert, wieder in den Beruf zurückzukehren. Gleichzeitig kritisiert sie „demotivierende Fehlanreize“ wie das Ehegattensplitting, die weiter existieren. „Gerade für verheiratete Frauen, die gering qualifiziert sind oder in niedrig bezahlten Berufen arbeiten, kann es kurzfristig finanziell attraktiver erscheinen, gar nicht zu arbeiten oder nur einen Minijob anzunehmen“, sagt sie. Für die eigenständige Existenzsicherung sei dies „katastrophal“. Zahlen darüber, wie viele Paare das ElterngeldPlus nutzen, gibt es noch keine. ■

Die für uns schuften

STUDIENREISE Sie sind auf den Spuren des größten Fabrikunfalls in der Geschichte Bangladeschs, sie sehen eine Textilfabrik von innen und sprechen mit dem Chef der größten Textilgewerkschaft – Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung recherchierten eine Woche entlang der globalen Textilkette.

Von **SUSANN GRIEGER**, Referatsleiterin in der Abteilung Studienförderung

Nun stehen wir hier beklimmen herum, wo sich zwischen Knöpfen und Stoffresten die Fische tummeln. Da, wo einst das Rana Plaza stand, klafft heute ein mit Wasser gefülltes Loch, in dem wieder Fischzucht betrieben wird – wie vor dem Bau dieser Textilfabrik, 25 Kilometer außerhalb der Hauptstadt Dhaka. Eine Gedenktafel erinnert an die tragische Katastrophe im April 2013, bei der 1134 Menschen starben und 2438 verletzt wurden. Es war der größte Fabrikunfall in der Geschichte Bangladeschs. Die

Stofffetzen und Betongerippe erinnern daran, dass unsere billig erworbenen Textilien an anderen Orten der Welt teuer bezahlt werden.

Wir machen uns auf den Weg zur Universität von Dhaka. Der Student Munna Abidazad führt uns über den geschichtsträchtigen Campus im Kolonialstil der 1920er Jahre, der sich wie eine grüne Oase anfühlt, nachdem wir gleich nach der Ankunft vom hektischen Verkehrsalltag Dhakas durchgerüttelt worden sind. Überall dröhnt lautstarkes Hupen, Autos und grell bemalte Rikschas konkurrieren um jeden Zentimeter Vorfahrt. Mit der heißen und staubigen Luft mischt sich das Hämmern auf den Baugerüsten, die überall in dieser derzeit am schnellsten wachsenden 16-Millionen-Megacity in den Himmel streben. Jeden Tag kommen neue Zuwanderer hinzu in der Hoffnung auf Arbeit – etwa in einer der rund 5600 Textilfabriken, die Bangladesch zum zweitgrößten Textilexporteur nach China aufsteigen ließen.

Wir treffen zehn aus Bangladesch stammende Studierende im Department für Soziologie. Und Dozentin Samina Luthfa. Sie schildert die Bilder des Entsetzens am Unglücksort Rana Plaza am Tag nach dem Einsturz. Die Bevölkerung half, weil die Rettungsdienste überfordert waren, sagt sie. Am Tag vor der Katastrophe waren Risse in den Wänden bemerkt worden, und viele Arbeiterinnen hatten sich geweigert, das Gebäude zu betreten. Das Management drohte mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. Davon berichtet Luthfa und von Korruption und Schlendrian: Die Kontrollbehörden werden bestochen, zudem hätten die meisten Fabrikbesitzer ein politisches Amt inne. Wir werden als wichtige Bündnispartner gesehen. Druck aus dem Ausland sei nötig.

AUSBEUTUNG UND EMANZIPATION „Jung, gering gebildet und mit wenig Berufserfahrung“, so kennzeichnet die Dozentin die Textilarbeiterinnen, über die sie geforscht hat. Viele sind schlecht ernährt und teilen sich auf engs- ►



NACH DEM EINSTURZ DES RANA PLAZA: Teuer bezahlt



EINBLICKE IN EINE FABRIK AM RANDE DER HAUPTSTADT DAKHA, SIE WIRD VOM „ACCORD“ KONTROLLIERT, DEM ERSTEN RECHTLICH BINDENDEN ARBEITSSCHUTZABKOMMEN BANGLADESCHS: 25 000 Hosen pro Monat unter anderem für Aldi.





AMIRUL HAQUE AMIN, PRÄSIDENT DER NATIONAL GARMENT WORKERS FEDERATION; RIKSCHAFAHRER IN DHAKA; WERKSLEITER LIYANGAGA ERKLÄRT STIPENDIATEN
EINIGE DER 120 ARBEITSSCHRITTE: Im Einkauf kosten zwölf Jeans 18 Euro, verkauft wird bei uns eine Hose für 30 Euro.

► tem Raum mit anderen Frauen ein Zimmer nahe der Fabrik. Verglichen mit anderen textilproduzierenden Ländern verzeichnet Bangladesch mit einem Mindestlohn von 5300 Taka (53 Euro) pro Monat die niedrigsten Lohnkosten. Und der wird bisweilen noch umgangen, indem die neue Lohngruppe der Lehrlinge eingeführt wurde. Die Fabriken sind für die Frauen, die aus ländlichen Gebieten kommen und in den Familien nichts zu sagen haben, zugleich Orte der Ausbeutung, aber auch der Emanzipation, sagt Luthfa.

Am Abend sitzen wir inmitten neugieriger Blicke zusammen auf dem Rasen des Campus und diskutieren mit den Studierenden aus Bangladesch bei einem Tee auch Luthfas Botschaft: „Es braucht eine Bewegung aus den Frauen heraus. Die Gewerkschaften sind eine Möglichkeit, den Frauen eine Stimme zu geben.“

„Wird diese Möglichkeit genutzt?“, fragen wir Amirul Haque Amin, Mitbegründer und Präsident der National Garment Workers Federation, der Ende September mit dem Internationalen Nürnberger Menschenrechtspreis geehrt wurde. Wir drängen uns in die engen Büroräume der größten Branchengewerkschaft. Es gab wohl einen Rohrbruch, der Boden ist in einigen Räumen mit Wasser bedeckt, die Wände sind dicht beklebt mit Plakaten von Arbeitskämpfen. Während in den Jahren vor der Katastrophe nur zwei Textilgewerkschaften eine Registrierung erhielten, haben sich nach Rana Plaza aufgrund des internationalen Drucks mehr als 100 Betriebsgewerkschaften gegründet. Die hohe Anzahl konkurrierender Kleingewerkschaften führt jedoch zu einer Fragmentierung und schmälert die Stimme der Arbeiterinnen, bedauert der Textilgewerkschafter. Und immer noch liegt der Organisationsgrad bei mageren fünf Prozent. Ein Grund seien die gesetzlichen Hürden, 30 Prozent der Beschäftigten müssen Mitglied sein, ehe das Gründungsgesuch dem Arbeitsministerium vorgelegt werden kann. Und immer wieder werden Gewerkschafter Opfer von brutalen Übergriffen und willkürlichen Verhaftungen durch vom Fabrikmanagement angeheuerte staatliche Sicherheitskräfte.

ARBEITSSCHUTZ IN DEUTSCHLAND VERHANDELT Was sind die zentralen Forderungen? „Die Erhöhung des Mindestlohnes auf mindestens 10.000 Taka, ein sicheres Arbeitsumfeld und die Beseitigung von Geschlechterdiskriminierung“, erwidert Amirul. Was können wir tun? „Statt einer finanziellen Einweg-Unterstützung des armen Südens vom reichen Norden sollten wir globale Kämpfe gemeinsam in den Fokus rücken“, postuliert er und lobt die Betriebsräte von H&M, die Druck auf die Marke ausüben.

Als das erste rechtlich bindende Arbeitsschutzzabkommen Bangladeschs, der Accord on Fire and Building Safety, im Mai 2013 im hessischen Eschborn unter dem Dach der GIZ verhandelt wurde, saß Amirul Haque Amin mit am Tisch. Der Accord wurde von mehr als 200 internationalen Bekleidungsmarken unterzeichnet und gilt für 1700 Fabriken, die seitdem vom Accord auf Mängel überprüft und notfalls geschlossen werden, sofern die Fabrikbesitzer die Gefahren nicht beseitigen. Jedoch läuft der Accord 2018 aus.

Wir fragen Brad Loewen, Chief Safety Inspector beim Accord, wie es nach 2018 weitergehen soll. Er sieht vor allem die bangladeschische Regierung in der Verantwortung, die notwendigen langfristigen Regularien durchzusetzen. Und die Marken. „Mit dem Unterzeichnen des Accords haben die Marken offiziell anerkannt, dass sie Teil des Problems sind. Wenn sie diese Verantwortung wirklich ernst nehmen, gibt es die Möglichkeit auf nachhaltige positive Veränderungen in der Textilbranche Bangladeschs“, so Loewen.



Böckler-Stipendiaten recherchieren entlang der Textilkette

Was hat sich in Bangladeschs Fabriken seit dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes verändert? Dort, wo für 30 westliche Unternehmen Kleidung produziert wurde, darunter KiK, Mango, Primark und Benetton? Das ist Thema der Studienreise, deren Programm Susann Grieger, Referentin in der Studienförderung (untere Reihe, 2.v.l.) konzipierte mit Unterstützung ihres Kollegen Markus Schupp und von Annika Salingré, Altstipendiatin und Projektleiterin Asien beim DGB Bildungswerk. Die Idee zu dieser Studienreise entlang der textilen Produktionskette entstand Anfang 2014, doch als die Stipendiatengruppe im März 2015 starten will, ruft die bangladeschische Regierungsopposition zu Blockaden und Generalstreiks auf. Im



Foto: Taslima Akhter

Zuge dieser Proteste werden Brandsätze auf Busse geworfen. Menschen sterben. Die Studienreise wird auf September 2015 verschoben. Mit dabei sind Studentinnen der Sozial-, Kultur- und Medienwissenschaften, ein angehender Umweltingenieur und ein Theologiestudent. Sie sind dankbar, dass ihnen die Stiftung solche hautnahen Erfahrungen ermöglicht. Dankbar auch, dass sich Insider Zeit für Gespräche nahmen – darunter Vertreter der deutschen Botschaft, der GIZ, des Arbeitsministeriums, der ILO und des Bekleidungsherstellerverbands BGMEA, die sich zu einem gemeinsamen Foto versammelt haben.

Eine der vom Accord kontrollierten Fabriken dürfen wir besuchen. Und wir sind stolz, dass uns die berühmte Fotografin und Aktivistin Taslima Akhter begleitet, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Näherinnen einsetzt. Jenes Bild von ihr, „Final Embrace“, das ein totes Paar in einer Umarmung in den Trümmern der eingestürzten Fabrik zeigt, ging 2013 um die Welt. Die Vorzeigefabrik liegt, wie die meisten Fabriken, in Savar, am Stadtrand von Dhaka. Ein Empfangskomitee überreicht uns Blumen, Visitenkarten werden ausgetauscht. Man gibt sich Mühe, der westlichen Gruppe die Fabrik in exzellentem Zustand zu präsentieren. Sogar die Näherinnen wurden angehalten, ihre Schuhe zu polieren, sie arbeiten ansonsten barfuß, sagt Taslima Akhter. Die uns zugefallene Rolle einer westlichen (Kontroll-)Delegation, deren schlechtes Urteil Tausende von Existzenen gefährden könnte, ist uns unangenehm.

Schwerpunkt der Fertigung sind elastische Jeans. 25 000 Hosen werden hier pro Monat unter anderen für Aldi und NKD hergestellt. Etwa 120 Arbeitsschritte braucht die Herstellung so einer Hose vom Anfang bis zum Ende. Wir dürfen uns einige Schritte ansehen und schieben uns entlang der zehn Nähstraßen an den mehrheitlich weiblichen Arbeiterinnen vorbei. Zur Anschauung liegt eine fertige Jeans, sogar mit Preisschild, bereit: 30 Euro kostet das Endprodukt im Laden. Doch die Produktionsfirma erhält nur 18 Euro für insgesamt zwölf Jeans, wovon sie Personal, Material, aber auch die Umbauten, die der Accord verlangt, bezahlen muss, wie uns der Fabrikmanager berichtet. Auch der umstrittene „Used Look“ wird in der Fabrik gemacht. Uns wird versichert, dass dies mit speziellen Glassteinen und nicht mit Sand geschieht. Gezeigt wird uns dieser Arbeitsschritt jedoch nicht.

Wir wollen auch die Entstehungsgeschichte der Megacity begreifen. Und treffen uns mit einer kleinen studentischen Initiative, der Urban Study Group.

Sie möchte die letzten alten Gebäude vor dem Verfall oder gar Abriss bewahren und zeigt uns einen Tag lang das alte Dhaka, dessen Enge der Gassen und Sinnlichkeit der Gewürzmärkte bei uns einen tiefen Eindruck hinterlassen. Spontan laden uns die Stadtführer von der „Urban Study Group“ in ihr kleines Studentenzimmer ein. Sofort werden uns Früchte und Getränke in die Hände gedrückt, und einer der jungen Bangladeschi singt leidenschaftlich ein Volkslied. Mit feuchten Augen hängen wir an seinen Lippen und sind dankbar über diese nahe Begegnung.

Am Ende der ereignisreichen Woche sind sich alle einig: Überall entlang der globalen Wertschöpfungskette braucht es weitere Intervention. Der Accord ist ein Meilenstein für sichere Arbeitsbedingungen, doch läuft er 2018 aus. Ein „Buykott“ ist keine Lösung, da dieser die Näherinnen am härtesten trifft. Aber sich mit jedem Kauf gegen „Fast Fashion“ und gegen eine Wegwerfkultur zu entscheiden, ist wichtig. Doch ist es ein Fehlschluss, zu glauben, dass allein unser guter Wille und freiwillige Initiativen der Marken die Arbeitsbedingungen nachhaltig verändern.

„Die Globalisierung des Handels muss mit einer Globalisierung der Rechenschaftspflicht einhergehen“, fordert auch Henrik Maihack, Leiter des FES-Büros in Dhaka, im Gespräch mit uns. Man müsse dahin kommen, dass deutsche Marken dafür haften, wenn asiatische Arbeiterinnen, die für sie schuften, Leib und Leben riskieren. ■

„Eine Frage des Alters“

INTERVIEW Die Betriebsräte des VW-Motorenwerkes in Salzgitter haben die Entwicklung einer altersgerechten Montagelinie vorangetrieben – unter intensiver Beteiligung von Mitarbeitern und Planern. Dafür erhielten sie den deutschen Betriebsräte-Preis in Gold 2015.

Mit Andreas Blechner, seit 20 Jahren Betriebsratsvorsitzender im VW-Werk Salzgitter, sprach Redakteurin **CORNELIA GIRNDT**.

„Ihr habt in einem zweijährigen Beteiligungsprozess eine Montagelinie für Motoren erarbeitet, an der ältere und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter weiterhin tätig sein können. Ist das ein reines Humanisierungsprojekt, oder rechnet sich das auch fürs Unternehmen?

Aus unserer Sicht ist das kein Sozialprojekt, sondern eine ergonomische Montagelinie, die zu konkurrenzfähigen Bedingungen produziert – mit den gleichen Stückzahlen. Allerdings ist sie etwas teuer als die herkömmliche Linie. Volkswagen hat dafür circa sechs Millionen Euro mehr investiert, Geld, das sich langfristig bezahlt machen wird. Wir haben 1700 Kolleginnen und Kollegen, die schon älter als 50 sind, das Durchschnittsalter ist 45 Jahre. Wir werden künftig wesentlich mehr Arbeitsplätze brauchen für Ältere, deshalb ist dieser Einstieg schlicht notwendig.

Was würde ansonsten mit den Mitarbeitern passieren?

Angesichts der Anzahl an älteren Kollegen gibt es kaum eine Alternative. Wir können ja nicht für die Stadt Salzgitter den Rasen mähen. Wären sie an einer herkömmlichen Montagelinie geblieben, hätte das bedeutet, dass die Krankenquote im Werk wesentlich gestiegen wäre, was wiederum Kosten verursacht hätte.

Die neue, ergonomische Linie ist eine Initiative des Betriebsrats.

Warum war die Arbeit am Band nicht mehr zumutbar gewesen?

Das ist eine Frage des Alters. Wir haben in der Montage eine sehr hohe Produktivität, dieses Tempo kann man körperlich ab einem gewissen Alter nicht mehr aufrechterhalten. Von daher ist es notwendig, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass man das weiterhin kann. Vereinbart haben wir mit dem Unternehmen VW, dass zu je einem Drittel junge Kollegen, über 50-Jährige und Mitarbeiter mit Leistungseinschränkungen an dieser Linie eingesetzt werden.

Ist die Arbeit nun viel leichter geworden?

Ja und nein. Dass die Arbeit leichter wird, das haben zunächst auch die Kolleginnen und Kollegen gedacht, die ab Mai neu an diese Montagelinie gekommen sind. Es wird weiter ein Motor an einem Fließband produziert. Das bleibt eine schwere und eintönige Arbeit.



VW-ARBEITER STELLT PER CHIP DAS BAND AUF SEINE KÖRPERGRÖSSE EIN: „Das muss ein Modell für die Branche sein!“



Fotos: Frank Lange, Deutscher Betriebsräteitag

DIE GOLDPREISTRÄGER: VW-BR-Team mit Detlef Kays, Inka Marohn, Andreas Blechner und IG-Metall-Vorstand Jürgen Kerner (v.l.).

Aber es ist wesentlich einfacher, wenn ich einen Motor vor mir habe, der sich auf meine Körpergröße einstellt, sodass ich mich nicht verrenken oder bücken muss und die Arbeit insgesamt in einer guten, ergonomischen Haltung machen kann.

Könnte die altersgerechte Linie ein Modell sein für andere VW-Werke oder gar für die Autobranche?

Das muss ein Modell sein! Für die Branche und allgemein für unser Land. Der Altersdurchschnitt von 45 Jahren, das ist ja kein Einzelfall in Salzgitter, das ist fast überall so, und deshalb müssen sich alle Industriebetriebe darauf einstellen, dass die älteren Kolleginnen und Kollegen an ihren Arbeitsplätzen bis ins Alter hinein arbeiten können. Es geht nicht, dass die Politik eine Rente mit 67 beschließt, aber die Arbeitsbedingungen, die werden für 18-Jährige ausgelegt.

Ihr habt einen Beteiligungsprozess organisiert. Wie ging das?

Wir haben die psychischen und körperlichen Belastungen schriftlich erfragt und zu jedem Arbeitsplatz drei unabhängige Meinungen eingeholt. Das Kernteam traf sich über zweieinhalb Jahre wöchentlich, darunter Kollegen aus dem Gesundheitsbereich, dem Personalwesen, der Planung, dem Industrial Engineering, der Produktion, der Schwerbehindertenvertretung. Mein Betriebsratskollege Detlef Kays ist der Treiber gewesen, ohne ihn wäre das Projekt so nicht umgesetzt worden.

Wie wichtig war die Expertise der Bandmitarbeiter selbst?

Wir nehmen immer die Menschen mit, das ist Standard bei uns im Betriebsrat. Die Leute wissen einfach am besten, wie es funktioniert, sie kennen ihre Arbeit. Deshalb waren die Beschäftigten die wichtigsten in diesen Prozessen, wobei wir aus jeder Altersgruppe einen Mann und eine Frau im Kernteam dabeihatten.

VW liegt bei der Arbeitsgestaltung vorn dank der Mitbestimmung. Das könnte die Botschaft sein dieses Betriebsräte-Preises, der, mitten in der Abgasaffäre, an ein VW-Motorenwerk geht. Oder könnte die Unternehmenkrise das Projekt beeinträchtigen?

Sollen unsere Leistungen jetzt durch diese Manipulation, diese kriminelle Handlung einiger weniger infrage gestellt werden? Nein. Wir arbeiten weiter an unseren guten Sozialstandards, damit VW eines der erfolgreichsten Unternehmen der Welt bleibt. Ich hoffe, dass es keine Einbrüche gibt. Unsere neue altersgerechte Montagelinie steht und arbeitet jetzt in Volllast in drei Schichten. Aber es müssen weitere folgen: Dafür brauchen wir Investitionen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Die Präsentation für den BetriebsräteTag, „**ERGONOMIELINIE – MONTAGE GESUND GESTALTEN**“, in der die VW-Betriebsräte Salzgitter, mit Fotos unterlegt, die Umbauten am Band und ihr Beteiligungsprojekt erläutern, finden Sie unter: www.magazin-mitbestimmung.de. Kontakt: **Inka-Simone.Marohn@volks-wagen.de**, sie ist Fachreferentin des Betriebsrats Salzgitter.

BETRIEBSRÄTETAG

Bühne für Betriebsräte

Ermutigung und spannende Debatten über das, was Arbeitnehmervertreter bewegt

Der Austausch unter den Mitbestimmungsakteuren hatte für viele einen Mehrwert. Beim Thema ergonomische Montagelinie fühlte sich ein Betriebsrat von Procter & Gamble besonders angesprochen, weil dort in der Rasierklingenfertigung Menschen über 1,60 Meter nur gebückt arbeiten können, wie er sagte. Einen Trend zu Desksharing, wonach die Mitarbeiter keine eigenen Schreibtische mehr haben sollen, machten Betriebsräte von Post und Telekom öffentlich. Und wie die Digitalisierung Arbeitsplätze gefährdet, erläuterte der Betriebsrat bei der DB Vertriebs GmbH am Beispiel der Bahn-Reisezentren, wo 5000 Mitarbeiter mit dem wachsenden Umsatz an 6500 Verkaufautomaten, dem DB-Internetportal und der Bahn-App konkurrieren.

Kein Wunder, dass die psychischen Belastungen eklatant gestiegen sind und Arbeits- und Gesundheitsschutz das Topthema der Betriebsratsarbeit ist, wie die aktuelle WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, die am Stand der Hans-Böckler-Stiftung vorgestellt wurde. Dort konnte sich jeder Besucher mit seinem ganz persönlichen Motto zu „Arbeit 4.0, Betriebsräte gestalten die Zukunft“ fotografieren und posten lassen.

„Mir ist nicht bange, dass wir die digitalen Veränderungen gestalten können, denn was unterscheidet die Clickworker vom Franchisenehmer, der das Ausmaß seiner Selbstausbeutung selbst bestimmen darf?“, ermutigte Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, die Arbeitnehmervertreter in ihrer Rede. Tags zuvor hatten DGB-Chef Reiner Hoffmann und BDA-Präsident Ingo Kramer eine spannende Lehrstunde in Sachen Sozialpartnerschaft gegeben, und Kramer hatte sich klar gegen Mindestlohnkürzungen bei Flüchtlingen ausgesprochen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Schon mal vormerken: Der **BETRIEBSRÄTETAG 2016** findet vom 8. bis 10. November in Bonn statt.



Mehr Berichte über Preisträger, Fachforen, Debatten finden Sie auf unserer Homepage: www.boeckler.de/53191.htm

Widerstand der Entrechteten

SPANIEN Nach mageren vier Jahren, in denen Arbeitnehmerrechte rigoros zurückgestutzt wurden, mobilisieren die Gewerkschaften gegen die Machtverschiebung zugunsten von Unternehmen, die den Aufschwung gleichwohl nicht schaffen. Sie setzen auf einen Kurswechsel bei der Wahl am 20. Dezember.

Von REINER WANDLER, Korrespondent in Madrid



Es war das beste Geburtstagsgeschenk, das ich je bekommen habe“, erinnert sich Leandro Pulido an seinen 61. Geburtstag, dem 7. September dieses Jahres. Zusammen mit Hunderten weiteren Gewerkschaftern stand er vor dem Coca-Cola-Abfüllwerk in Fuenlabrada im Süden der spanischen Hauptstadt Madrid. Unter strömendem Regen feierten sie ihren Sieg über die spanische Tochter des Softdrink-Konzerns aus Atlanta. Das Unternehmen war vom Gericht dazu gezwungen worden, ein Verfahren zur Regulierung der Beschäftigung (ERE), das die Werkschließung vorsah, zurückzunehmen. 20 Monate Mobilisierung liegen hinter den Kollegen. Sie streikten, errichteten ein Protestcamp vor dem Werkstor, zogen immer wieder durch die Straßenkneipen der Madrider Altstadt, um auf Spanisch und Englisch zum Boykott gegen Coca-Cola aufzurufen, fehlten auf keinem der

unzähligen Sozialproteste der vergangenen Monate. Pulido ist seit 38 Jahren Mitglied im Comité de empresa, einer Art Betriebsrat. Mit seinem wilden Bart und seinem Pferdeschwanz ist der Vater einer Tochter und Opa zweier Enkel eines der bekanntesten Gesichter des Widerstandes bei Coca-Cola. Er hatte sich zurechtgemacht für diesen ganz besonderen Tag – den Vollbart frisch gestutzt, Anstecker unterschiedlichster Sozialproteste schmückten seine Mütze. Der Aufdruck „Sie haben uns weder gezähmt noch gebrochen noch gebändigt!“ zierte sein rotes Shirt.

Das Zitat des vor fünf Jahren verstorbenen Marcelino Camacho, der noch zu Zeiten der Franco-Diktatur die spanischen Arbeiterkommissionen CCOO mitbegründete und dafür Jahre im Gefängnis verbrachte, diente den Arbeitern bei Coca-Cola als Motto für ihren Kampf, den viele für aussichtslos gehalten hatten.

SYMBOL DES KAMPFES – Umarmungen und Applaus bestimmten die Szene, als Pulido zusammen mit den ersten 85 von insgesamt 214 wiedereingestellten Coca-Cola-Mitarbeitern Punkt sieben Uhr das Werk in Fuenlabrada erneut betrat. „Wir sind so etwas wie das Symbol des Kampfes gegen die Arbeitsmarktreform Rajoy. Wir haben gezeigt: Kämpfen lohnt sich“, sagt der Betriebsrat und Gewerkschafter, der eine Vorruestandsregelung für sich ausschlug, um bei seinen Kollegen zu bleiben. Der konservative Ministerpräsident Mariano Rajoy stellt sich am kommenden 20. Dezember zu Wiederwahl. Dass er dabei denkbar schlechte Aussichten hat, ist nicht zuletzt den Protesten und Arbeitskämpfen im Land – wie dem bei Coca-Cola – zu verdanken.

„Hinter uns liegt eine harte Legislatur. Es war ein regelrechtes Schlachtfest in Sachen Arbeitsmarkt und Gewerkschaftsrechte“, resümiert CCOO-Anwalt Enrique Lillo die Amtszeit Rajoy. Anwalt Lillo verteidigte unzählige Belegschaften gegen Massenentlassungen – so beim Toastbrotfabrikanten Pan Rico, beim Regionalfernsehen Telemadrid, bei der Tageszeitung El País oder dem Sani-tätswarenfabrikanten Roca. Aber nur bei Coca-Cola erreichte er die bedingungslose Wiedereinstellung der Belegschaft.

Ein Blick auf die Statistiken zeigt, was Anwalt Lillo mit „Schlachtfest“ meint. In den vier Jahren der Regierung Rajoy wurden rund 1,1 Millionen Beschäftigte Opfer eines Regulierungsverfahrens, knapp 200 000 wurden dabei entlassen. Der Rest musste Lohnkürzungen, den Verlust eines Teiles der Arbeitszeit oder Versetzungen in andere Regionen hinnehmen.

„Rajoy hat mit seiner Reform der Arbeitsgesetzgebung Entlassungen vereinfacht und die Rechte der Gewerkschaften erheblich eingeschränkt“, beschwert sich ►



SCHLIESUNG DES COCA-COLA-WERKES ABGEWENDET; LEANDRO PULIDO MIT KOLLEGIN IN FREUDENTRÄNEN AM 7. SEPTEMBER: „Wir sind das Symbol des Kampfes gegen Rajoy's Arbeitsmarktreformen.“

Die Tricks des Signore Renzi

Während die italienische Regierung unter Matteo Renzi den Aufschwung herbeiredet, steigen prekäre Beschäftigung und die Armut im Süden.

„Vor dem Wort Italien steht endlich wieder ein dickes Plus“, twitterte Ministerpräsident Matteo Renzi im Oktober nach der Verabschiebung des Haushaltsgesetzes 2016. Dieses besteht zum großen Teil aus Steuersenkungen: für Hausbesitzer – und für Unternehmen, die Arbeitskräfte mit den neu geschaffenen Dreijahresverträgen einstellen. Diese Maßnahmen schaffen ein „positives Klima“, erklärt der Regierungschef. Um die Stimmung noch zu steigern, zitiert er die neuesten Daten des Instituts für Statistik (ISTAT). Danach ist das Bruttoinlandsprodukt im ersten Semester um 0,5 Prozent gestiegen, die Arbeitslosigkeit von 12,7 auf 11,9 Prozent gesunken. Renzi ist wie sein Vorgänger Berlusconi ein großartiger Kommunikator. Er setzt aber nicht nur auf die traditionellen Medien, sondern erreicht auch die sozialen Netzwerke im Internet. Dort regt sich allerdings auch Widerstand. „In welchem Land lebt Renzi? Die Realität ist eine andere“, schreibt ein Blogger auf der Website www.sblanciamoci.org, wo alternative Wirtschaftsmodelle diskutiert werden.

Diese Realität sieht, ausgedrückt in Zahlen, so aus: Das Bruttoinlandsprodukt ist in Italien im ersten Semester 2015 zwar um 0,5 Prozent gestiegen, in der Eurozone aber um 1,8 Prozent. Seit 2007 hat Italien – immerhin die zweitgrößte Industrienation Europas – rund 25 Prozent seiner Industrieproduktion eingebüßt. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt noch immer bei über 40 Prozent. Tito Boeri, Chef der Sozialversicherungsanstalt INPS und Kritiker des neuen Haushaltsgesetzes, hat eine Studie seines Instituts vorgestellt, nach der die Kluft zwischen dem industrialisierten Norden und dem strukturschwachen Süden in den letzten Jahren wieder gestiegen ist. Im Süden, wo die Mafia einen Großteil der Wirtschaft kontrolliert, leben 40 Prozent der Bevölkerung unter der Armutsgrenze, im Norden sind es 13 Prozent. Boeri kritisiert auch die unentschiedene Rentenpolitik der Regierung, die immer mehr „soziale Asymmetrie“ schaffe. Vier von zehn italienischen Rentnern erhalten weniger als 1000 Euro. „Für die Euphorie der Regierung gibt es wirtschaftlich und sozial gesehen keinen realen Grund“,

so der Ökonom und Arbeitsmarktexperte Aldo Carra. Er nennt Renzi einen „Neopopulisten“.

Auch in der Arbeitswelt herrscht keine gute Stimmung. Nach OECD-Daten ist die Zahl der prekär Beschäftigten unter 29 Jahren im Jahr 2014 auf 56 Prozent gestiegen. Abhilfe schaffen soll der sogenannte Jobs Act, ein Gesetzespaket, das den Kündigungsschutz schleift und Unternehmen subventioniert, die Beschäftigte mit einem Dreijahresvertrag einstellen, der „steigende Schutzgarantien“ verspricht. „Es ist eine Farce, dass die Regierung diese Verträge ‚unbefristet‘ nennt, denn der Arbeitgeber kann jederzeit kündigen und muss dafür nur eine geringe Geldstrafe bezahlen“, kritisiert Maurizio Landini, Vorsitzender der Metallgewerkschaft FIOM. Wie prekär viele Arbeitsverhältnisse in Italien sind, beweist auch das Phänomen der Sklavenarbeit auf den Tomaten- und Weinfeldern, das sogenannte „caporalato“, das diesen Sommer mehrere Todesopfer gefordert hat.

Regierungschef Renzi ist ein Anhänger des amerikanischen Modells der Industriebeziehungen, bei dem die Löhne weitgehend auf Firmenebene ausgehandelt werden. Aus seiner Bewunderung für den Fiat-Chrysler-Manager Sergio Marchionne, der aus dem italienischen Tarifvertragssystem ausgestiegen ist, macht er keinen Hehl. Auch nicht aus der Tatsache, dass er an dem Dialog mit den Gewerkschaften, die zur Lösung der Strukturprobleme industriepolitische Maßnahmen fordern, nicht interessiert ist. Diese Situation beunruhigt einen anderen ehemaligen Ministerpräsidenten: Romano Prodi kritisiert die Regierung, weil sie keine Strukturen und Forschungsfonds schaffe, um vor allem mittelständische Unternehmen im globalen Wettbewerb zu unterstützen. „Die italienische Industriepolitik wird heute in China ausgehandelt“, sagte er unlängst bei einer Veranstaltung der Banca d’Italia. Sprich: Die gegenwärtige Regierung hat zum Thema Industriepolitik weder Vorschläge noch Ideen. Und die italienischen Betriebe wandern weiterhin Richtung China ab. ■



ITALIENS MINISTERPRÄSIDENT MATTEO RENZI: „Die Realität ist eine andere.“

Von MICHAELA NAMUTH, Journalistin in Rom



PROTESTE GEGEN KONSERVATIVE REGIERUNG: „PP – gefährliche Partei!“; „Rajoy, du bist ein Nichtsnutz!“

► Lillo. Die in Spanien für die Arbeitnehmer bedeutsamen gesetzlichen Abfindungen im Falle einer Entlassung wurden auf etwas mehr als die Hälfte gesenkt.

Nun macht es auch keinen Unterschied mehr, ob ein Rausschmiss gerechtfertigt ist oder nicht. Dies untersuchte bisher ein Richter und legte dementsprechend die Abfindung fest. Jetzt entfällt dies. Außerdem muss ein Betrieb keine Verluste mehr schreiben, um eine Massenentlassung einzuleiten. Das sogenannte Regulierungsverfahren kann bereits dann durchgeführt werden, wenn der Unternehmer für die absehbare Zukunft einen Gewinnrückgang befürchtet.

Falls ein Betrieb drei Quartale lang rote Zahlen schreibt, können die Tarifverträge außer Kraft gesetzt, Löhne einseitig gesenkt oder die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer verkürzt oder verlängert werden. Wer mit den diktirten Bedingungen nicht einverstanden ist, hat das Recht, „sich selbst zu entlassen“ und die geringe gesetzliche Abfindung zu kassieren, so das Gesetz. „Die Arbeitsmarktreform Rajoy hat nur eines im Sinne: den Unternehmern das Recht zu geben, über alles selbstständig ohne Gewerkschaften zu entscheiden“, resümiert Lillo. „Coca-Cola berief sich auf organisatorische Veränderungen, um spanienweit 1253 Arbeitsplätze abzubauen. Und das trotz Rekordgewinnen“, erklärt Lillo. Dass das Werk in Fuenlabrada ganz geschlossen werden sollte, hat für ihn einen einfachen Grund. „Nirgends bei Coca-Cola in Spanien ist die Belegschaft so stark organisiert, der Haustarifvertrag so gut wie hier.“

„Alle Arbeitsmarktreformen in Spanien gingen immer in Richtung noch stärkerer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes“, erklärt Ramón Gorriz, Sekretär für gewerkschaftliche Aktion beim Hauptvorstand der CCOO. In den Jahren Rajoy habe sich diese Tendenz verschärft. Neben der großen Reform von 2012 legte seine konservative Regierung 33 weitere Maßnahmen an unterschiedliche Normen des Arbeitsrechtes. „Es geht dabei immer um das Gleiche: die Macht der Unternehmer zu stärken und die Gewerkschaften zu schwächen“, sagt Gorriz. „Wenn sie von der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit reden, meinen sie damit ausschließlich die Senkung der Lohnkosten“, schimpft der Gewerkschafter. Der durchschnittliche Lohn sank in Spanien in den vier Jahren der Regierung Rajoy von 2020 Euro auf 1832 Euro.

Das Ziel, den Arbeitsmarkt anzukurbeln, haben die Reformen nicht erreicht. Die Arbeitslosigkeit liegt mit offiziellen 22,5 Prozent kaum unter der vor vier Jahren. Was Rajoy im Vorfeld der Wahlen als Wiederbelebung des Arbeitsmarktes verkauft, ist zu einem erheblichen Teil dem Rückgang der aktiven Bevölke-

rung um 425 000 Menschen zu verdanken – durch Abwanderung. Die Teilzeitverträge nehmen zu, die befristeten Arbeitsverhältnisse ebenfalls. „Nur fünf Prozent der neuen Verträge sind Vollzeit und unbefristet“, weiß Gorriz.

VÖLLIG WIRKUNGSLOSE REFORMEN „Es werden keine Arbeitsplätze geschaffen, sondern die wenige Arbeit, die es gibt, wird immer mehr aufgeteilt“, bewertet die Arbeitsrechtsprofessorin Amparo Merino von der Universität in Castilla-La Mancha die Politik Rajoy. „Die Reformen, die uns mit der Ausrede, es ginge um die Bekämpfung der Wirtschafts- und Finanzkrise, aufgezwungen wurden, sind völlig wirkungslos“, fügt sie hinzu. Die Arbeitsmarktreform habe kein wettbewerbsfähigeres Land geschaffen, „sondern ein Land mit mehr Armut und Ungleichheit“. 27 Prozent der Spanier leben an oder unter der Armutsgrenze. 3,7 der 5,1 Millionen Arbeitslosen beziehen keinerlei Stütze mehr. In 1,8 Millionen Haushalten sind alle ohne Arbeit.

„Die Arbeitsmarktreform muss rückgängig gemacht werden“, fordern die Gewerkschaften. Doch die Chancen dafür stehen schlecht. Sollte Rajoy's Partido Popular (PP) am 20. Dezember erneut gewinnen, will sie den eingeschlagenen Weg weiter beschreiten. Die sozialistische PSOE verspricht den Bürgern, die Reform zu überarbeiten, doch von einem Treffen mit Unternehmern wird berichtet, dass Spitzenkandidat Pedro Sánchez diesen zusagte, die grundlegenden Aspekte nicht zu ändern. Und die rechtsliberalen Ciudadanos, die sich beiden als Koalitionspartner anpreisen, wollen eine erneute Reform. „Einheitsvertrag“ lautet ihre Idee. Sie wollen den Kündigungsschutz und die Rechte von Teilzeitverträgen und befristeten Verträgen und die der Festangestellten angeleichen. „Nach unten“, befürchtet nicht nur Gorriz. Nur eine Partei verspricht, die weitreichenden Arbeitsmarktreformen Rajoy komplett zu streichen: die neue Antiausteritätspartei Podemos des jungen Politikprofessors Pablo Iglesias. ■

Ungeheuerer Eingriff

MITBESTIMMUNG Der Europäische Gerichtshof muss klären, ob die deutsche Unternehmensmitbestimmung gegen Europarecht verstößt. Was Mitbestimmungsgegner seit Jahren behaupten, halten die Gewerkschaften für Unsinn – und bringen ihre Argumente für das Verfahren in Stellung.

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

Noch ist rein gar nichts entschieden. Man muss das betonen, wenn selbst der seriösen „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ (FAZ) vor lauter Aufregung der Konjunktiv verloren ging. „Das kommt einer kleinen Kulturrevolution gleich“, schrieb FAZ-Wirtschaftsredakteur Joachim Jahn, als handele es sich um eine vollendete Tatsache. „Wer den Europäischen Gerichtshof kennt, dürfte wenig Zweifel hegen: Deutschland muss die Aufsichtsräte für Beschäftigte aus ausländischen Tochtergesellschaften öffnen.“

Was dieses kaum verhohlene Frohlocken ausgelöst hatte, war dies: Nach mehreren vergeblichen Anläufen von Mitbestimmungskritikern hatte sich erstmals ein deutsches Gericht empfänglich gezeigt für die These von der Europarechtswidrigkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Im Oktober rief das Berliner Kammergericht den Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg an: Es sei „vorstellbar“, befanden die Berliner Richter, „dass Arbeitnehmer durch die deutschen Mitbestimmungsregelungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit diskriminiert werden“. Außerdem könnte ihre Freiheit verletzt sein (Beschluss vom 16. Oktober 2015, Az. 14 W 89/15).

Zur Begründung machte sich das Gericht die Argumentation zu eigen, die insbesondere Volker Rieble, Direktor des arbeitgeberfinanzierten Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, seit Jahren mit Verve vertritt. Sein Ansatzpunkt: Bei Aufsichtsratswahlen deutscher Konzerne bleiben die Beschäftigten im EU-Ausland bislang außen vor. Sie zählen nicht mit, wenn Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu bestimmen sind. Vor allem aber können sie die Arbeitnehmervertreter weder mitwählen noch selbst

gewählt werden. Also: Diskriminierung. Andersherum schreckt ein Arbeitnehmer im Aufsichtsrat möglicherweise vor einem Wechsel ins Ausland zurück, weil er dann sein Mandat verlieren würde. Also: Beeinträchtigung der Freiheit.

ABWEGIGES DISKRIMINIERUNGSARGUMENT Im konkreten Fall geht es um den Touristikkonzern TUI. Von dessen rund 50 000 Beschäftigten arbeiten 80 Prozent in einem anderen EU-Mitgliedstaat. Dennoch, so unterstellte das Kammergericht, bestehe derzeit die Möglichkeit, dass der Aufsichtsrat einseitig die Interessen der Arbeitnehmer in Deutschland berücksichtige. „Eine ausreichende Rechtfertigung hierfür ist nicht erkennbar.“ Ob die deutsche Unternehmensmitbestimmung wirklich gegen Unionsrecht verstößt, hat nun der EuGH zu prüfen. Mit einem Urteil ist nicht vor Anfang 2017 zu rechnen. Zumindest bis dahin muss die „Kulturrevolution“ noch warten.

Wenn sie denn überhaupt kommt. „Man kann keine sichere Prognose abgeben, wie der EuGH entscheiden wird“, sagt Sebastian Sick, Wirtschaftsrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung. „Vieles spricht aber gegen eine Europarechtswidrigkeit.“ Einfach nur abzuwarten kommt für die Gewerkschaften jedoch nicht infrage. Voraussichtlich bis Ende Januar können alle Mitgliedstaaten ebenso wie die EU-Kommission und sonstige Beteiligte dem Luxemburger Gericht Stellungnahmen schicken. Die Gewerkschaften wollen nicht nur die Bundesregierung dafür mit Argumenten versorgen, sondern auch ihre Partnerorganisationen in anderen europäischen Staaten. Weil die Mitbestimmungsregeln in Ländern wie Frankreich, Schweden oder Österreich durch das EuGH-Urteil genauso betroffen sein könnten, können auch deren Regierungen Stellungnahmen abgeben.



Fotos: Christoph Wilhelms/Wikipedia ; Michael Hugos; Peter Heller

Denn obwohl der Vorlagebeschluss des Kammergerichts ein anderes Bild erzeugt: Gute Argumente, die gegen eine Europarechtswidrigkeit sprechen, gibt es zuhauf. „Der deutsche Gesetzgeber kann ja nichts dafür, dass Konzerne wie TUI so viele Beschäftigte im Ausland haben“, sagt Martin Lemcke, Leiter des Bereichs Mitbestimmung bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. „Die deutschen Mitbestimmungsgesetze sind nicht diskriminierend, sondern sie gelten nur für Betriebe im Inland – wie andere Gesetze auch.“ Würde der EuGH trotzdem einen Verstoß gegen europäisches Recht sehen, wäre das ein ungeheuerer Eingriff in die Sozialordnung der Mitgliedstaaten – und das, obwohl dieser Bereich im EU-Vertrag bewusst ausgeklammert worden sei. „Wegen des Internationalisierungsverhaltens der deutschen Konzerne würde die Regelungskompetenz des Gesetzgebers für die Mitbestimmung eingeschränkt“, sagt Lemcke. „Der Gerichtshof muss sich überlegen, was das für die Union bedeuten würde.“

Hinzu kommt: Selbst wenn er wollte, könnte der deutsche Gesetzgeber den Auslandsbelegschaften nicht ohne Weiteres das aktive und passive Wahlrecht für die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat geben – die Reichweite deutscher Gesetze endet schließlich an der Staatsgrenze. „Bislang galt: Das Diskriminierungsverbot fordert nichts Unmögliches“, sagt der Arbeitsrechtler Rüdiger Krause. Für den Lehrstuhlinhaber an der Universität Göttingen darf die Unternehmensmitbestimmung zudem nicht isoliert betrachtet werden. „Sie ist Teil der Sozialordnung eines Landes“, sagt er. Eine einzelne Regelung aus diesem Gesamtensemble herauszulösen und für europarechtswidrig zu erklären sei nicht statthaft. „Sonst müsste man diskutieren, ob nicht auch das Streikrecht in transnationalen Konzernen diskriminierend ist, weil es in Deutschland weniger zulässt als etwa in Frankreich.“

TUI-ZENTRALE IN HANNOVER; VER.DI-MITBESTIMMUNGSEXPERTE LEMCKE, ARBEITSRECHTLER KRAUSE (R.): „Die deutschen Mitbestimmungsgesetze sind nicht diskriminierend.“

WAS TREIBT DIE GEGNER? Das Statusverfahren in Sachen TUI wurde angestrengt vom Berliner Jungunternehmer Konrad Erzberger. Zweimal – bei der Hornbach Baumarkt AG und dem Handelskonzern BayWa AG – hatte der Absolvent der Bucerius Law School dasselbe schon erfolglos versucht: Er erwarb einige wenige Aktien und damit das Recht, die Zusammensetzung des Aufsichtsrats gerichtlich überprüfen zu lassen. Diesen Weg hatte auch ZAAR-Chef Rieble gewählt, als er im Februar den überraschenden Deutsche-Börse-Beschluss des Frankfurter Landgerichts erreichte: Zwar sei die Unternehmensmitbestimmung nicht europarechtswidrig, aber bei den Schwellenwerten müssten die Beschäftigten im Ausland mitgezählt werden (siehe Mitbestimmung 7+8/2015). Ein Aspekt übrigens, der auch den Arbeitgeberverband BDA für den Status quo in die Bresche springen lässt: Sollte der EuGH eine Berücksichtigung der Auslandsbelegschaften fordern, könnten viel mehr Unternehmen als bislang einen mitbestimmten Aufsichtsrat bekommen.

Kleinaktionär und Antragsteller Erzberger wäre das wohl eher nicht recht. Er verlangt, dass die deutschen Mitbestimmungsgesetze bei TUI gar nicht mehr angewendet werden; der Aufsichtsrat sei ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner zu besetzen. Was ihn, dessen eigene Unternehmen weit entfernt von allen Schwellenwerten liegen, dabei umtreibt, ist offen – auf Anfragen des Magazins Mitbestimmung reagierte er nicht. Vielleicht will er aber auch einfach bloß Rechtsgeschichte schreiben. An Selbstbewusstsein mangelt es dem Mann, der sich selbst „Entrepreneur, Blogger, Livehacker“ nennt, offenbar nicht: Für sein Facebook-Profil montierte er seinen Namen als Firmenschriftzug auf die Spitze eines Wolkenkratzers in Manhattan. Und benannte den Pariser Platz vor dem Brandenburger Tor in Berlin virtuell in „Konrad-Erzberger-Platz“ um. ■

Die älteste Gewerkschaft feiert Geburtstag

150 JAHRE NGG Weil die Arbeit der Zigarrenmacher sehr monoton war, bezahlten sie häufig Vorleser aus ihren Reihen, die aus politischen Schriften, Zeitungen oder schöner Literatur vorlasen. Das hatte Folgen, wie ein Buch zum Jubiläum erzählt.

Von **JOHANNES SCHULTEN**, Journalist in Berlin

Kleine Gewerkschaften sind häufig zu unkonventionellen Maßnahmen gezwungen, um Erfolge zu erzielen. So schon der Allgemeine Deutsche Cigarrenarbeiterverein (ADCAV): Die Organisation war keine drei Jahre alt, da stand der erste Streik ins Haus. Die Berliner Zigarrenfabrikanten hatten 1868 eine neue Fabrikordnung eingeführt. Kündigungsfristen sollten abgeschafft, unangekündigte Leibesvisitationen eingeführt werden. Die materielle Absicherung der Streikenden erwies sich als Problem, denn in der Streikkasse der jungen Gewerkschaft herrschte Ebbe. Also gründete ADCAV-Vorsitzender Friedrich Wilhelm Fritzsche kurzerhand eine Genossenschaftsfabrik: In der Allgemeinen Deutschen Zigarrenarbeiter-Compagnie konnten viele der Streikenden den Arbeitskampf „überwintern“. Drei Monaten hielten sie ihren Streik aufrecht und hatten am Ende Erfolg.

Der zu Weihnachten 1865 gegründete ADCAV gilt heute nicht nur als erster überregionaler Zusammenschluss regionaler Arbeitervereine und damit als erste deutsche Gewerkschaft. Er ist auch eine Vorläuferorganisation der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die in diesen Tagen ihr 150. Jubiläum feiert.

Kreativ im Umgang mit übermächtigen Unternehmen waren auch andere Vorläufergewerkschaften der NGG. Etwa der kleine Berliner Konditor-Gehilfen-Verein. Der hatte 1892 Ärger mit der Firma „Theodor Hildebrand und Sohn“, die drei organisierte „Pfefferküchler“ entlassen hatte. Für einen Streik war der Verein zu ►

Foto: Landesarchiv Berlin, F Rep. 290 Nr. II6213; SLUB Dresden/Deutsche Fotothek



**STREIKPOSTEN VOR DEM HOTEL
FÜRSTENHOF 1921 IN BERLIN
BEIM STREIK DER KELLNER UND
GASTWIRTSCHAFTLICHEN AN-
GESTELLTEN; FAHNE DER VER-
EINIGTEN TABACK-CIGARREN-
ARBEITER VERDEN: Weihnachten
1865 wurde die erste deutsche
Gewerkschaft gegründet.**



„Erfolgreich, weil wir klein können“

Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, sagt, was ihre Gewerkschaft ausmacht.



DIE NGG HAT ZWISCHEN 1993 UND 2007 FAST DIE HÄLFTE IHRER MITGLIEDER VERLOREN. SEIT EINIGEN JAHREN GEHEN DIE ZAHLEN WIEDER NACH OBEN. WAS SIND DIE GRÜNDE DAFÜR? Ich glaube, der entscheidende Grund für unsere Mitgliederzuwächse ist, dass wir „klein“ können. Das haben wir tatsächlich anderen Gewerkschaften voraus. Wir scheuen uns nicht davor, Betriebe mit nur

„In der Getränkeindustrie sind wir auf sauberes Trinkwasser angewiesen. Mit Fracking würden wir das alles aufs Spiel setzen.“

zehn Beschäftigten zu organisieren. Mitgliederwerbung ist für uns immer ein sehr aufwendiges Feld, wir arbeiten in kleinteiligen Branchen wie dem Handwerk oder der Gastwirtschaft. Bei uns fängt „Think big“ bei 500 Beschäftigten an. Deshalb müssen wir um jedes Mitglied kämpfen. Das läuft gut, bei den Zuwächsen an Erwerbstägigen sind wir sogar führend im DGB.

INTENSIVE MITGLIEDERWERBUNG IST AUCH EINE FRAGE DER RESSOURCEN. DIE SIND BEI DER NGG BEKANNTLICH BEGRENZT. WIE BEKOMMEN SIE DAS HIN? Es hat viel damit zu tun, dass wir sehr engagiert arbeiten. Aber wir machen auch Organizing. Wenn auch nicht in den Größenordnungen wie die IG Metall oder ver.di. Ein schönes Beispiel gab es kürzlich in Bayern. Dort war die Bäckerinnung so freundlich, den Manteltarifvertrag zu kündigen. Daraufhin haben wir Freiwilligenteams gebildet aus Studierenden und

Ehrenamtlichen. Die haben dann unzählige Bäckereien abgeklappt und die Kolleginnen und Kollegen informiert. Daraufhin sind ein paar Hundert Beschäftigte zu uns gekommen.

DIE NAHRUNGSWIRTSCHAFT WAR IN DEN LETZTEN JAHRZEHNTEN VON STARKEN STRUKTURVERÄNDERUNGEN GEPRÄGT. WIE GEHEN SIE DAMIT UM? Das ist ein Problem, denn so verlieren wir regelmäßig Mitglieder. Ein klassisches Beispiel ist die Brotindustrie. Auch in den Brauereien haben wir Federn lassen müssen. Das sind dann gleich mehrere Hundert Beschäftigte und Mitglieder auf einen Schlag. So wie aktuell bei Coca-Cola, wo durch Standortschließungen Hunderte Stellen brutal wegrationalisiert werden.

ANDERS ALS VIELE ANDERE GEWERKSCHAFTEN HAT DIE NGG WÄHREND DER 90ER JAHRE NICHT FUSIONIERT. HAT SICH DAS BEZAHLT GEMACHT? In den Kleinstrukturen, in denen wir arbeiten, kann Eigenständigkeit durchaus sinnvoll sein, weil wir eine Betreuung und Zuwendung garantieren können, wie es vielleicht in einem größeren Verbund nicht möglich wäre. Wer kennt denn heute noch die Gewerkschaft Leder oder die Holz und Kunststoff – einst stolze Gewerkschaften? Im Verbund der „fünf kleinen Tiger“ waren wir gar nicht so weit entfernt davon, zu fusionieren. Wenn eine Fusion Sinn gemacht hätte, dann nur mit den anderen kleinen Gewerkschaften.

WAS SIND DIE MEGATRENDS, MIT DENEN SICH DIE NGG IN ZUKUNFT AUSEINANDERSETZEN MUSS? Wir sind eine Lebensmittelgewerkschaft. Beim Thema Lebensmittelsicherheit sind wir die Experten. Deshalb treibt uns auch TTIP um. Die Verbraucher reagieren unendlich sensibel. Themen wie Genmanipulation haben sofort Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Gleiches gilt für Fracking. Mal davon abgesehen, dass niemand in diesem Land Fracking braucht, sorgen wir uns natürlich um die Auswirkungen auf die Wassersicherheit. In der Brau- und Getränkeindustrie sind wir auf sauberes Trinkwasser angewiesen. Mit Fracking würden wir das alles aufs Spiel setzen – auch die Arbeitsplätze.

VOR WELCHEN PROBLEME STEHEN DIE ARBEITNEHMER IN DEN NGG-BRANCHEN? Wir lehnen die Rente mit 67 weiterhin ab. In unserem Organisationsbereich wird im Sieben-Tage-Schichtsystem gearbeitet. Da haben viele Arbeitnehmer schon mit Anfang 50 die Grenze erreicht. Hier gilt es Lösungen zu finden – etwa mit tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung oder mit gleitenden Übergängen. Wir müssen die Rente sichern und Altersarmut verhindern, das wird künftig ein größeres Gewicht bekommen. ■



WERBEPLAKAT, 1930; VERTRAUENSLEUTE DER NGG STREITEN IN DEN 1970ERN FÜR FRAUENRECHTE: Niedergang der Industriebetriebe

► schwach. Also nutzten die Konditor-Gehilfen ihr intimes Wissen über den sehr laxen Umgang mit Hygienestandards im Unternehmen, um ihren Arbeitgeber unter Druck zu setzen. Bei Hildebrand war es nämlich Praxis, die beliebten Pfefferkuchen mit zu Boden gefallenem Backmehl zu versetzen. Die Konditor-Gehilfen machten die Sauerei öffentlich und sorgten so für den Berliner „Fußmehlskandal“. Heute würde man das wohl „Leverage Campaign“ oder „strategische Öffentlichkeitsarbeit“ nennen.

Viele solcher Geschichten finden sich im gerade im Hamburger VSA-Verlag erschienenen NGG-Jubiläumsband: „Vom Vorleser zum Mindestlohn: Die Geschichte der NGG 1865 bis 2015“. Der Titel ist einer interessanten Gegebenheit geschuldet: Weil die Arbeit der Zigarrenmacher sehr monoton war, bezahlten sie häufig Vorleser aus ihren Reihen, die aus politischen Schriften, Zeitungen oder schöner Literatur vorlasen. Ein Nebeneffekt dieser frühen Form gewerkschaftlicher Bildungsarbeit: Viele Abgeordnete des späteren Reichstags kamen aus dem Tabakarbeitermilieu.

FRÜH FÜR MINDESTLOHN GEKÄMPFT – Gegründet wurde die NGG nach dem Zweiten Weltkrieg. Ende Mai 1949 vereinigten sich die Gewerkschaften der drei Westzonen in München zur „IG Nahrung Genuß Gaststätten“. Bereits 1946 hatte sich in der sowjetischen Besatzungszone in Leipzig die „Industriegewerkschaft Nahrung Genußmittel-Gaststättengewerbe“ gegründet. 1958 schloss sie sich mit der Gewerkschaft Handel zur IG Handel, Nahrung, Genuss (HNG) zusammen.

HNG-Mitglieder hatten in den ersten Jahren der DDR mit Problemen bei der Planerfüllung zu kämpfen. Vor allem im Einzelhandel beschwerten sich viele Gewerkschafter über die mangelnde Versorgung mit Waren. Die NGG in Westdeutschland wiederum

beteiligte sich an den Protesten gegen die Wiederbewaffnung, kämpfte erfolgreich für die 40-Stunden-Woche in der Milchindustrie und engagierte sich in Unternehmungen der Gemeinwirtschaft wie der „Neuen Heimat“. Die Krise dieser Genossenschaften in den 80er Jahren ging auch an der NGG nicht spurlos vorbei.

In den 90er Jahren, nach der Wiedervereinigung mit der HNG, wurde die Lage nicht einfacher: Die Deindustrialisierung in den ostdeutschen Ländern traf die Gewerkschaftsbewegung hart. Die NGG setzte auf Offensive: Im Brauereistreik in Baden-Württemberg 1991 konnten acht Prozent Lohnerhöhung erkämpft werden. Auch der „Frauenstreik“ in der ostdeutschen Süßwarenindustrie war erfolgreich. In einem Stufenplan wurde 1995 die Anpassung der Entgelte an das West-Niveau festgeschrieben.

Trotzdem: Die Bedeutungszunahme gewerkschaftsfeindlicher Unternehmen wie McDonald's, der Niedergang alter Betriebe, etwa im Brauereisektor, und eine generelle Tarifflucht hatten Folgen. Durch die Vereinigung mit der HNG noch auf 431 211 Mitglieder gewachsen, sank die Mitgliederzahl bis 2007 auf 355 863. Wahrscheinlich liegt hier ein Grund, warum die NGG bereits 1999 die Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohns erkannte und dafür mobilisierte. Mehr als 16 Jahre später sollte dieses Ziel erreicht werden. ■

MEHR INFORMATIONEN



Beate Schreiber/Hans-Christian Bresgott/Daniel König/Constanze Seifert: **VOM VORLESER ZUM MINDESTLOHN**. Die Geschichte der NGG 1865 bis 2015. Hamburg, VSA 2015. 208 Seiten, 19,80 Euro

Was uns verbindet

KONFLIKTPARTNERSCHAFT Weggefährten von Walther Müller-Jentsch sind vielfach auch Weggefährten der Hans-Böckler-Stiftung. Sie verbindet Wissenschaft, Gewerkschaft und Freundschaft, was eine Tagung Ende November in Bochum trefflich illustrierte.

Von **CORNELIA GIRNDT**, Redakteurin Magazin Mitbestimmung

Welch eine Zusammenballung von Industriesoziologen und arbeitsorientierten Wissenschaftlern! Walther Müller-Jentsch ist ganz offensichtlich ein Mittelpunkt dieser Szene. Mehr noch: Er ist Teil jenes Trios, das mit Eberhard Schmidt und Otto Jacobi in den 70er und 80er Jahren die kritischen Gewerkschaftsjahrbücher herausgegeben hat. Er war gewichtiger Teil auch des Hattinger Kreises, der seit 1987 die Modernisierung der Gewerkschaften diskutiert und befördert hat. Er ist Gründungsmitglied der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ und hat DEN Markenbegriff für das deutsche Modell der industriellen Beziehungen erfunden: Konfliktpartnerschaft. Der stand denn auch über der wissenschaftlichen Tagung, die einige Weggefährten mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung ausgerichtet hatten – zu seinem 80. Geburtstag. In Bochum, wo Müller-Jentsch den (von der Stiftung angeregten) Mitbestimmungslehrstuhl innehatte, im Haus der Geschichte des Ruhrgebietes, wo er im Gründungsvorstand war.

Dabei sein war angesagt für jene Wissenschaftler-Szene, die die industriellen Beziehungen in Deutschland – bisweilen auch gewerkschaftskritisch – reflektiert und kommentiert: wie etwa Martin Behrens, Ulrich Brinkmann, Christoph Deutschmann, Reinhard Doleschal, Michael Fichter, Maria Funder, Bernd Keller, Jürgen Kädtler, David Marsden, Udo Rehfeld, Jörg Sydow und Manfred Weiss, um – man verzeihe – nur einige zu nennen. Das Programm war dicht, die Wissenschaftler diskutierfreudig, so kennt man sie.

In einer Vitrine liegen Bücher wie Wegmarken des Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, der bei Karl Popper und Ralph Miliband studiert, seine Diplomarbeit bei Jürgen Habermas gemacht hatte und 1969 von Theodor W. Adorno am Frankfurter Institut für Sozialforschung angestellt worden war.

Da liegt auch der Sammelband „Konfliktpartnerschaft“, der 1991 die Schriftenreihe „Industrielle Beziehungen“ eröffnet hat. Neben dem populären Reclam-Bändchen zur Sozialen Marktwirtschaft, in dem Walther Müller-Jentsch erzählt, wie die Gewerkschafter zum Mitgestalter einer Ordnung wurden, die sie ursprünglich bekämpft haben.

Damit erzählt er auch seine Geschichte. „Ich bin von der Literatur politisiert worden, obwohl ich aus der Arbeiterklasse stamme“, sagte er kürzlich. Ja, er stammt aus einem Industrieviertel Düsseldorfs, der Vater war Schlosser und Hilfsarbeiter, vier Geschwister, da war zunächst nur Hauptschule möglich. Ehe er mit 28 Jahren zu studieren beginnt mit dem unbändigen Willen, etwas aus sich zu machen, absolvierte er eine kaufmännische Lehre und arbeitete als Buchhalter.

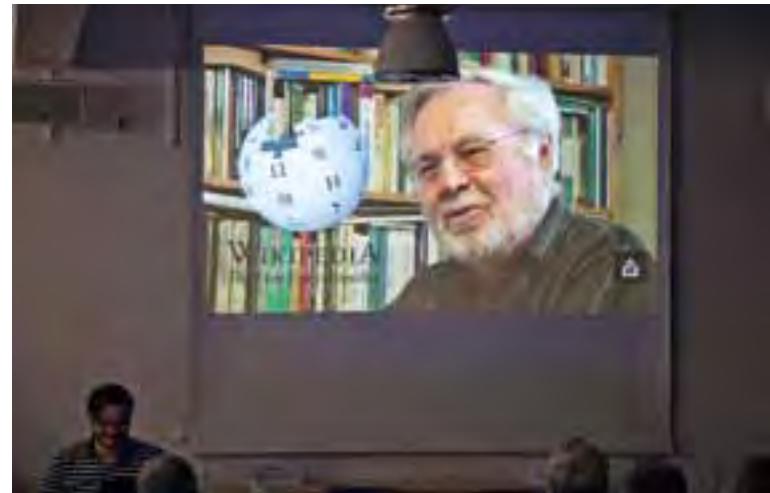
ER WAR STIPENDIAT DER STIFTUNG Seit Langem ist er der Hans-Böckler-Stiftung verbunden – als Stipendiat, Vertrauensdozent und Lehrstuhlinhaber, davon berichtete Geschäftsführer Wolfgang Jäger. Seit dem Wintersemester 1963/64 förderte die damalige „Stiftung Mitbestimmung“ sein Studium am Frankfurter Institut für Sozialforschung wie auch das Jahr an der London School of Economics, LSE, wo die Weichen gestellt wurden für seine Gewerkschaftsforschungen.

Vom Büchergeld der Stiftung hatte er sich im ersten Semester Schriften von Horkheimer/Adorno, Ralf Dahrendorf und Karl Marx gekauft. Und weil sein Berufsziel Redakteur war, war der Weg zur linken Betriebszeitung, dem „Express“ nicht weit – übrigens eine frühe Anlaufstelle für einige, die jetzt in Bochum zusammenkamen. Darunter auch Anke Hassel, Professorin für Public Policy, die ihrem Doktorvater Walther Müller-Jentsch dankte. Und dabei erzählte, dass sie nicht in Frankfurt, sondern in der LSE-Bibliothek in London die Autoren der kritischen Gewerkschaftsjahrbücher entdeckt hatte.

Britta Rehder, Politikwissenschaftlerin an der Uni Bochum, konstatiert bewegte Zeiten für die Konfliktpartnerschaft von heute. Sie nannte die kleinteiligen Streiks, die langwierigen Auseinandersetzungen wie bei Amazon und die Tatsache, dass die Arbeitsgerichte zunehmend als Entscheider gebraucht werden. Wolfgang Schroeder, Wissenschaftler und Gewerkschaftskenner, pries die Erfindung des Begriffs Konfliktpartnerschaft als pädagogische Meisterleistung – ein Brückenbau für die Gewerkschaften, die sich mit dem Klassenkampf genauso unwohl fühlen wie mit der Sozialpartnerschaft.



Fotos: Karsten Schöne



WALTHER MÜLLER-JENTSCH BEGRÜSST REINER HOFFMANN; GESPRÄCHE: MANFRED WEISS, ANKE HASSEL, HANSJÖRG WEITBRECHT (O.R.); PANEL MIT WOLFGANG SCHROEDER, HANS-JOACHIM SPERLING, BRITTA REHDER; DER WIKI-WARRIOR IM VIDEO: Dabeisein war angesagt

Natürlich war Zukunft und die der Gewerkschaften ein großes Thema. Anke Hassel stellte die Böckler-Kommission „Workers Voice“ vor, die sie leitet. Während Kerstin Jürgens dem Thema „Arbeit und Leben“ Gehör verschaffte (siehe Interview Seite 16). Prominentester Guest war der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, der dem Jubilar die Referenz erwies, indem er eindrucksvoll die digitale Veränderungsdynamik skizzierte.

Auflockerung verbreitete die Redaktion des Magazins Mitbestimmung, indem sie ein paar unbekannte Seiten des Walther Müller-Jentsch enthüllte: seine Arbeiten als Kunstsoziologe, seine politische Lyrik in den 60ern, die Gedichte, die er heute schreibt. Und seine Aktivitäten als „Wiki-Warrior“. Seit Oktober 2008 hat Walther Müller-Jentsch das Onlinelexikon Wikipedia mit 135 komplett neuen Beiträgen bereichert, er hat existierende Artikel zur Mitbestimmung geradegerückt und mit den forschenden Marktliteralen um die politische Deutungsmacht gestritten – auch heute noch ganz Kämpfer und täglich am Schreibtisch, davon berichtet Müller-Jentsch in einem Video (abrufbar auf unserer Homepage).

Ein emotionaler Schlussakt war die Dankesrede des Jubilars, die nicht zufällig „Von der Freundschaft“ handelt – etwa der zwischen Schiller und Goethe oder Adorno und Horkheimer. Von der Freundschaft als Humus für

Schaffen und Lebensfreude. Das gelte auch für den Hattinger Kreis, „dessen über 20-jährige gewerkschaftliche Reformarbeit in ein Netzwerk von Freundeskreisen und geselligen Zirkeln eingebettet war“. Ein Humus, aus dem nicht zufällig ein DGB-Vorsitzender hervorgegangen sei. Sagte der eine, und der andere schmunzelte. ■

MEHR INFORMATIONEN



Das Video „**DER WIKI-WARRIOR, WALTHER MÜLLER-JENTSCH ERKLÄRT WIKIPEDIA**“, Hans-Böckler-Stiftung, finden Sie in Heft 12-2015 unter der URL www.magazin-mitbestimmung.de

Dort auch: Walther Müller-Jentsch: **VON DER FREUNDSSCHAFT**. Rede zur Tagung am 20.11.2015

Die wissenschaftlichen Referate: Einige werden in **INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN**, Band 1, 2016, dokumentiert. Erscheint Mitte Februar



DER HIMMEL ÜBER LONDON: Für Grafikanimationen wie diese wurden sogar Historiker engagiert.

Kämpfen mit Karl Marx

COMPUTERSPIELE Der neue Teil der erfolgreichen Spielreihe „Assassin's Creed“ ist eine Zeitreise ins viktorianische England – und in die Frühgeschichte der Gewerkschaften.

Von **DMITRI GEIDEL**, Promotionsstipendiat in Berlin

London. Das Jahr 1863. Die Zeit der industriellen Revolution. Ein etwas zottelig wirkender deutscher Emigrant bittet uns an einem Bahnhof um Hilfe. Der Mann ist bereits aus Paris und Brüssel verbannt worden, auch hier hat er Ärger mit der Polizei. Sein Name ist Karl Marx.

Wir sollen ihm helfen, zu einem Geheimtreffen zu gelangen. Kurz darauf beschützen wir Marx auf dem Weg zu einer Gewerkschaftsgründung vor der englischen Polizei und machen in einer Versammlung von streikenden Arbeitern einige Streikbrecher unschädlich. Der Kampf der Arbeiter um Anerkennung im viktorianischen England ist der Hintergrund von „Syndicate“, dem neusten Teil der Spielreihe „Assassin's Creed“. Computerspiele sind ein relativ junges Medium – doch ein Medium, das das Geschichtsbild junger Menschen bald so stark prägen könnte wie die Filmindustrie. Schon heute macht die Spielebranche mehr Umsatz als die Filmindustrie.

Die Erfolgsprodukte des französischen Spieleherstellers Ubisoft, der weltweit bereits mehr als 9000 Mitarbeiter beschäftigt und im Jahr 2014 rund eine Milliarde Umsatz machte, gehören in das Genre der historischen Abenteuerspiele, wobei man sich, bei aller Detailtreue in der Ausstattung, von dem Gedanken einer wissenschaftlich korrekten Darstellung aber sogleich verabschieden sollte. Stattdessen ist die Handlung mit einem Schuss Mystizismus und mit Verschwörungstheorien angereichert, die man in der Literatur als abstrus kritisieren würde: Über alle Jahrhunderte, so die Erzählung, stehen sich zwei Geheimorden, die Templer und die Assassinen, gegenüber, die gegeneinander kämpfen.

In früheren Folgen von „Assassin's Creed“ ging es darum, Kreuzritter im Heiligen Land zu bekämpfen oder die Amerikaner in ihrem Unabhängigkeitskrieg gegen das Mutterland zu unterstützen. In „Syndicate“, das Produktionskosten von rund 70 Millionen Euro



ASSASSINEN AUF DER SEITE DER GUTEN: Die Hauptfiguren Evie und Jacob Frye (l.o.)

SPIELSZENEN: Mit Karl Marx (o.); Kampfszene mit Stockdolch

verschlungen hat, ist das ganze Spiel vom Grundkonflikt zwischen Kapital und Arbeit durchzogen. Der Spieler steuert abwechselnd die Zwillinge Evie oder Jacob Frye, die Kinder eines Assassinen, wobei die Entwickler viel Wert auf eine eingängige Steuerung gelegt haben. Dass mit Evie auch ein weiblicher Spielcharakter eingeführt wird, haben einige Rezessenten schon lobend hervorgehoben. Die Geschwister sollen, geführt durch den Spieler, London aus den Fängen der machthungrigen Templer entreißen.

Die Templer, das sind die Kapitalisten. Evie und Jacob müssen Attentate auf ausbeuterische Fabrikbesitzer begehen, Kinder aus der Zwangarbeit befreien oder im Auftrag von Karl Marx geheime Dokumente über mangelnde Arbeitssicherheit aus einem Büro stehlen. Das alles geschieht vor dem prachtvollen und detailreichen Szenario der viktorianischen Metropole London, einer Stadt mit Straßen voller Menschen und lärmender Pferdekutschen. Der Spieler erkundet Fabrikhallen mit brodelnden Schmelzöfen und elende Arbeiterviertel. Hier zahlt sich aus, dass sich die Spieldesigner von Historikern beraten ließen.

FAST, ALS WÄRE MAN DABEI GEWESEN Es macht Spaß, sich in dieser untergegangenen Welt zu bewegen. Auf den Dächern der Kutschen, die den Helden häufig als Verkehrsmittel dienen, lassen sich spannende Kämpfe ausfechten – einmal auch auf dem Dach eines Eisenbahnzuges. Bei der Kulisse bleibt es nicht. Es gelingt den Machern zugleich, einen Eindruck von den historischen Konflikten der Zeit zu zeichnen. Mit dem Schriftsteller Charles Dickens, der Begründerin der modernen Krankenpflege, Florence Nightingale,

und dem Wissenschaftler und Theoretiker Karl Marx lernt der Spieler wichtige Personen dieser Zeit kennen. Und er nimmt selbst teil an dem Kampf der Arbeiter für ein besseres Leben.

Kein anderes Computerspiel fängt die Geburtsstunde der Arbeiterbewegung und der Gewerkschaften so gut ein wie „Assassin's Creed. Syndicate“. Allein dadurch ist es geeignet, gerade sehr jungen Menschen zu vermitteln, wie die Gewerkschaftsbewegung entstanden ist. Ein Blockbuster wie „Syndicate“ ist dennoch in erster Linie als Actionspiel konzipiert. Das geht zulasten der inhaltlichen Tiefe. Mehr Geschichte als in einem durchschnittlichen Hollywoodfilm darf man also nicht erwarten. Der besondere Mehrwert liegt in den Erfahrungen und in der Vermittlung impliziten Wissens, wie es nur ein Computerspiel vermitteln kann. Wer sich auf Assassin's Creed einlässt, der hat das Gefühl, er wäre fast dabeigewesen. ■

MEHR INFORMATIONEN



ASSASSIN'S CREED SYNDICATE. Preis ca. 47 Euro, erhältlich seit 23. Oktober für PlayStation 4 und Xbox One und seit 19. November für PC Entwickler: Ubisoft Quebec Publisher: Ubisoft

Deutscher Trailer auf YouTube:

www.youtube.com/watch?v=mB4UtmUNu5Y

Website des Herstellers: www.ubisoft.com/de-DE



Foto: Uli Baatz

Sebastian Sick leitet ein Wirtschaftsrechtsreferat in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Sebastian Sick über eine zeitliche Begrenzung der Aufsichtsratstätigkeit

„Arbeitnehmervertreter sollten sich gegen eine Regelgrenze für die Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat aussprechen.“

Sie ist sehr umstritten, die neue Empfehlung der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex. Im Mai 2015 hatte die Kommission empfohlen, eine zeitliche Regelgrenze für die Zugehörigkeit zu einem Aufsichtsrat einzuziehen. Konkret bedeutet das: Der Aufsichtsrat könnte eine Begrenzung der Mandate auf drei oder vier Amtsperioden beschließen. Vorweg gesagt: Eine solche Grenze ist keine bindende Vorgabe für Aufsichtsratswahlen der Arbeitnehmer; wir empfehlen das zumindest im Beschluss klarzustellen oder eine Abweichung von dieser Kodex-Empfehlung zu fordern.

Die neue Empfehlung besagt, der Aufsichtsrat solle konkrete Ziele hinsichtlich seiner personellen Zusammensetzung benennen und dabei „unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation (...) eine festzulegende Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat (...) berücksichtigen“ (Tz. 5.4.1, Abs. 2, S. 1). Offenbar verspricht man sich davon personelle Erneuerung und frische Impulse für die Aufsichtsratsarbeit. Zunächst hatte die CG-Kommission sogar eine starre Begrenzung der Mandate im Auge, jetzt wird sinnvollerweise nur eine Regelgrenze empfohlen, die „in der Regel“ gilt und Ausnahmen im Einzelfall zulässt.

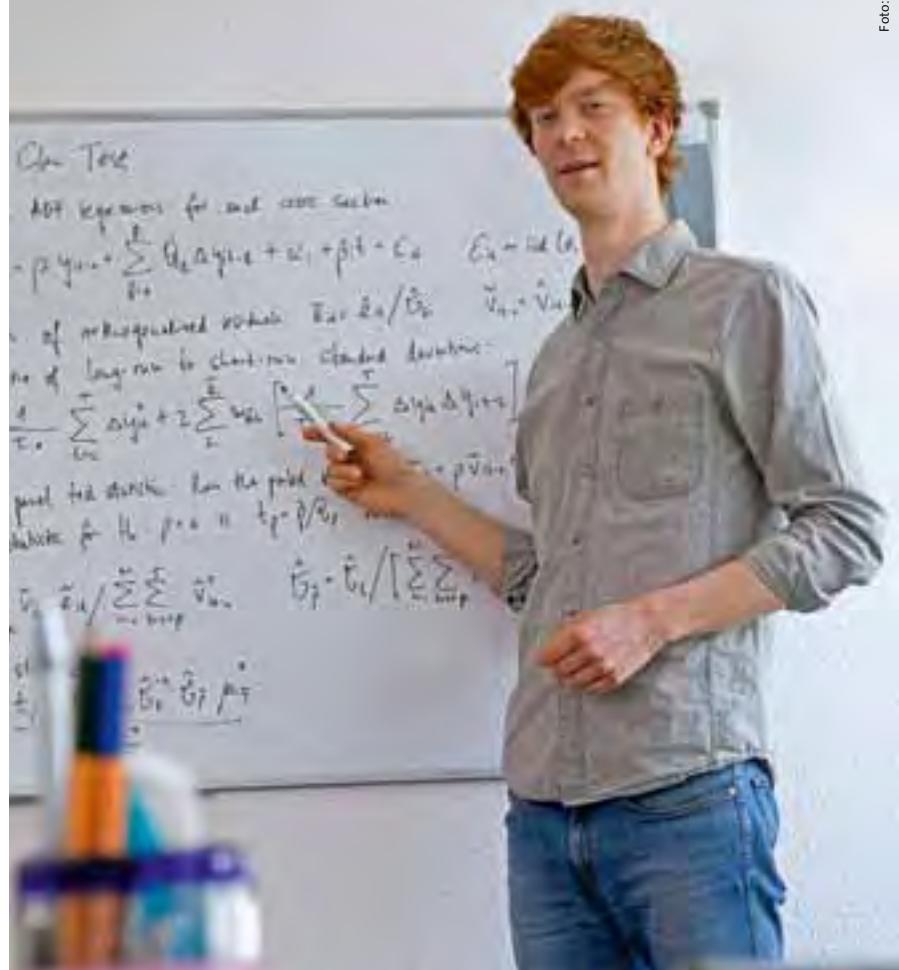
Die Neuerung ist äußerst problematisch. Durch den Ausschluss langjähriger Aufsichtsratsmitglieder könnten wichtige Kenntnisse über das Unternehmen und wertvolle Erfahrungen verloren gehen. Des Weiteren kann ein Beschluss des Aufsichtsrats auf Grundlage des Kodex (der nicht Gesetzesrang hat) nicht die Gesetze und Wahlordnungen zu Aufsichtsratswahlen aushebeln. Dort sind jedoch die Kriterien für eine Kandidatur abschließend festgelegt. Daneben hat der Aufsichtsrat über seinen Nominierungsausschuss und die Ab-

gabe von Wahlvorschlägen erheblichen Einfluss auf die Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung, den er im Sinne der selbst gesetzten Ziele nutzen kann. Dagegen hat der Aufsichtsrat auf die Wahl der Arbeitnehmervertreter keinerlei Einfluss. Er kann hier – anders als bei der Wahl der Anteilseignervertreter durch die Hauptversammlung – keine Wahlvorschläge machen. Diese werden vielmehr aus den Reihen der Beschäftigten und von den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften aufgestellt.

Rechtlich enthält die Empfehlung, eine Regelgrenze für die Dauer einer Aufsichtsratstätigkeit festzulegen, keine Bindungswirkung für Arbeitnehmerseite: Es gibt keine Verpflichtung, einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats bei Wahlen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Das gilt auch dann, wenn die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats eine Grenze der Zugehörigkeitsdauer vorsieht.

Was bedeutet das für die Praxis? In Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen wird aktuell über eine Regelgrenze von bis zu drei oder vier Amtszeiten oder auch von zwölf bis 20 Jahren diskutiert. Mehrere Unternehmen der DAX-Segmente haben allerdings bereits ausdrücklich erklärt, dass sie von der Kodex-Empfehlung abweichen werden. Sie sehen eine Regelgrenze als nicht sachgerecht an, weil auf eine Mischung aus erfahrenen und neu gewählten Aufsichtsratsmitgliedern zu achten sei. Hinsichtlich der vom Kodex geforderten Vielfalt (Diversity) könne, so die Argumentation, die unterschiedliche Dauer der Aufsichtsratstätigkeit einzelner Mitglieder Vorteile bieten. Wer schon länger ein Aufsichtsratsmandat hat, der oder die verliert nicht zwangsläufig Unabhängigkeit oder Ideenreichtum. Es sei von daher nicht gerechtfertigt, Aufsichtsratsmitglieder, die lang-

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



jährig in einem Aufsichtsrat tätig sind, implizit mit einem Malus zu versehen.

Unser Tipp: Angesichts dieser Vorbehalte sollten auch die Arbeitnehmervertreter ernsthaft in Erwägung ziehen, im Aufsichtsrat gegen die Festlegung einer Regelgrenze und für eine Abweichung von der Kodex-Empfehlung zu plädieren. Damit wird auch das Risiko einer nach § 20 Abs. 2 MitbestG unzulässigen faktischen Beeinflussung der Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmer durch einen Aufsichtsratsbeschluss ausgeschlossen. Ob es sinnvoll ist, dass ein langjähriges Mitglied des Aufsichtsrats erneut kandidiert, kann letztlich nur im Einzelfall bewertet werden. Bei Arbeitnehmervertretern sind extrem lange Aufsichtsratsmandatsperioden allerdings eher die Ausnahme.

Sollte der Aufsichtsrat dennoch eine Regelgrenze beschließen, so sollte im Beschluss ausdrücklich klargestellt sein, dass dieser nicht die Wahlen der Arbeitnehmer berührt. ■

MEHR INFORMATIONEN



S. Sick: Zum Umgang mit der Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer im AR.
www.boeckler.de/pdf/mbf_kodex_zugehoerigkeitsdauer.pdf

Nachwuchsforscher

Er ist der jüngste Wissenschaftler am IMK. Als Doktorand arbeitet der 1986 in Heidenheim geborene Volkswirt Jan Behringer daran, den Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und makroökonomischer Instabilität besser zu verstehen. Ziel ist es, daraus steuer- und finanzpolitische Vorschläge abzuleiten. Es war sein früherer Kollege Till van Treeck, mittlerweile Professor an der Universität Duisburg-Essen, der ihn für das Thema interessierte. Zuletzt haben beide an einem Forschungsprojekt für das Institute for New Economic Thinking (INET) gearbeitet. Die Bedingungen für die Nachwuchsförderung am IMK beschreibt Behringer als „optimal“. Von Anfang an sei er in Gemeinschaftsprojekte eingebunden worden und habe zugleich für eigene Ideen kompetente Ansprechpartner vorgefunden. Gefragt, ob er sich vorstellen könnte, länger zu bleiben, kommt ein klares „Ja“. ■

MITARBEITER AM IMK

Jan Behringer, Telefon: 02 11/77 78-267, jan-behringer@boeckler.de

Hohes Interesse an Mobilarbeit

IT- UND ENGINEERING-TAGUNG Sie führt nicht zu weniger Arbeit, aber sie entstresst, sagen BMW-Betriebsräte, die eine wegweisende Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit gemacht haben.

Wer sich mit der digitalen Zukunft beschäftigt, kann bei der BMW Group im Münchener Norden nicht völlig falsch sein. Hier werden nicht nur vernetzte Autos gebaut, hier wurde auch eine 2014 preisgekrönte Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit entworfen. Und so passte, dass die 300 Teilnehmer der 7. Engineering- und IT-Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall Mitte November hier zusammenkamen, um Antworten auf die Digitalisierung von Arbeitswelt und Gesellschaft zu erörtern.

Der am besten besuchte Workshop stellte die Frage, welche Erfahrungen BMW in zwei Jahren mit der geregelten Mobilarbeit gemacht hat. Alexander Farrenkopf, Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter der IG Metall bei BMW München, erklärte: Die Überlastung der Beschäftigten, die dauernd zu Hause weitergearbeitet hätten, „nicht weil BMW so böse ist, sondern weil sie so motiviert sind“, sei zurückgegangen.

Als zentralen Schlüssel wertete er, dass sämtliche Online- wie Offlinetätigkeiten außerhalb des Büros als Arbeitszeit bewertet würden. „Mobilarbeit ist nicht Homeoffice, sondern im Auto telefonieren, irgendwelche Mails erledigen, das ganze Gewurle, auch offline“, ergänzte Betriebsrat Peter Cammerer. Entscheidend sei zudem, ein Recht auf Nichterreichbarkeit sowie ein Recht auf bisherige Arbeitszeitregeln zu vereinbaren. Lernen konnte man im Workshop auch: Wenn es Eskalationsgespräche gibt, dann weil Führungskräfte Mitarbeiter nicht mobil arbeiten lassen wollen – und nicht, weil Mitarbeiter mobil arbeiten müssen und nicht wollen. In aller Regel wird Mobilarbeit bei BMW als „entstressend“ empfunden.

Wie auch bei der Daimler AG, wo das Nutzungsverhalten – ebenfalls mit dem Ziel „Betriebsvereinbarung“ – zurzeit in einer Beteiligungskampagne erfragt wird. „30 000 Beschäftigte sind ‚always on‘, 90 Prozent der Mitarbeiter sehen Mobilarbeit positiv, 80 Prozent wollen einen Anspruch darauf“, berichtete Betriebsrätin Cora Schwittling vom Werk Bremen. Hauptargumente seien weniger Wegezeiten, die Chance auf „entspannteres, konzentrierteres Arbeiten“ und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zu weniger Arbeit führt Mobilarbeit übrigens nicht. Carsten Schmidt, Flexibilisierungs-Forscher am Fraunhofer Institut (IAO) in Stuttgart, machte auf eine gewisse Ambivalenz aufmerksam: „Das Arbeitsvolumen steigt unter Führungskräften wie unter Mitarbeitern. Dennoch wird die Flexibilisierung positiv erlebt.“

BMW und Daimler zeigen, wie Mitbestimmung im digitalen Unternehmen agiert und Arbeitnehmerinteressen reguliert. Christiane Benner, seit Oktober Zweite Vorsitzende der IG Metall und zuvor im Vorstand treibende Kraft in Sachen „Gewerkschaft goes Digitalisierung“, bekannte: Man sage „offen und gern Ja zur Digitalisierung – wenn sie Demokratisierung und nicht Amazonisierung bedeutet“, und: „Ohne Mitbestimmung keine Selbstbestimmung“. Benner berichtete, dass es beim Digital-Business-Anbieter Atos gelückt sei, den ersten bundesweit gültigen Tarifvertrag in der IT-Dienstleistungsbranche zu schließen. Zu einem „gefragten Gesprächspartner“ habe sich die IG Metall auch in der Debatte entwickelt, wie Crowdwork-Plattformen fairere Arbeit anbieten können. Das unterstrich der Geschäftsführer der App-Tester-Plattform Testbirds, Philipp Benkler, in einem Workshop, wo er „hauseigene Standards“ und einen „Code of Conduct“ im Umgang mit Clickworkern vorstellte, die unter Beteiligung der IG Metall entstanden waren. ■

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin

Fotos: Annette Hornischer/IG Metall



**IG-METALL
VIZE BENNER;
BETRIEBSRAT
CAMMERER,
BMW, (L.)
KLÄRT AUF:**
Mobilarbeit ist
nicht Homeoffice



MEHR INFORMATIONEN



Dokumentation unter <http://bit.ly/1XuAS4O>



PODIUMSDISKUSSION IN BERLIN:

Kein Land kann Spitzenergebnisse in allen
Untersuchungsbereichen vorweisen.

Verschiedene Wege zum Erfolg

STUDIE Die Berufsbildungssysteme in der EU sind höchst unterschiedlich. Kein Problem – doch die Staaten könnten mehr voneinander lernen.

In einer sonst seltenen Konstellation haben die Hans-Böckler-Stiftung, die Konrad-Adenauer-Stiftung und die Vodafone Stiftung kooperiert, um die Berufsausbildung in sieben europäischen Ländern zu vergleichen. Die Ergebnisse dieser Studie, die vom arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln ausgearbeitet wurde, sind kürzlich in Berlin vorgestellt worden. Anders als bei früheren Untersuchungen sei mit Respekt vor unterschiedlichen Ausprägungen der Berufsbildung nach „funktionalen Äquivalenten“ gesucht worden, sagte Untersuchungsleiter Dirk Werner.

Vier Erfolgsfaktoren, die wichtig sind, um die Berufsbildung überhaupt fruchtbar weiterentwickeln zu können, hebt die Untersuchung hervor: eine Wertschätzung des Themas in der Gesellschaft, eine Beteiligung der Unternehmen, eine gute Arbeitsmarktanpassung und schließlich die Durchlässigkeit zur akademischen Bildung. In Deutschland und der Schweiz kommt die Beteiligung der Sozialpartner hinzu, was auch Annette Niederfranke, Direktorin der deutschen Vertretung der Internationalen Arbeitsorganisation, betonte. „Ohne die Kooperation von Regierungen, Unternehmen und Sozialpartnern geht es nicht.“

Kein Land kann Spitzenergebnisse in allen Untersuchungsbereichen aufweisen. Trotz „Pfadabhängigkeit“ der Bildungssysteme, so die Empfehlung der Studie, solle deshalb in den Ländern nach Elementen gesucht werden, die sich für eine Übernahme im eigenen Kontext eignen. Schweden zeichnet sich durch die Förderung schwächerer Jugendlicher aus, Großbritannien, Portugal, Polen und Italien haben unterschiedliche Lösungen flexibler Anpassung der Ausbil-

dung an den technischen Wandel und an regionale oder sektorale Erfordernisse entwickelt.

Mark Speich, Geschäftsführer der Vodafone Stiftung, resümierte die Untersuchung so: „Europa kann nicht am deutschen Modell genesen.“ Das ist eine andere Sicht als die Parole vom „Exportschlagert duales System“, die in den 1990er Jahren häufig zu hören war. Bei der Suche nach Ideen für eine Weiterentwicklung stand auch das Reizwort der „Modularisierung“ im Raum – ein Konzept, das die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack klar ablehnte. Dirk Werner vom IW sekundierte: Deutschland habe mit seinen Ausbildungsordnungen einen eigenen Weg der Flexibilisierung beschritten.

Eine große Mehrheit der Redner hielt es für nötig, den Zugang zum Studium durch berufliche Qualifikation zu verbessern, wofür Vorbilder in Polen und der Schweiz identifiziert wurden. Ausgeblendet wurde dabei, dass diese Systeme mit einer stärkeren Rolle der Schule und einem zweigeteilten Ausbildungsniveau arbeiten. Verbesserungswürdig in allen Ländern ist die Möglichkeit, Teile der Ausbildung im Ausland zu verbringen. Bundesministerin Johanna Wanka plädierte mit Hinweis auf das europäische Förderprogramm Erasmus+ für eine Ausweitung des Anteils solcher Ausbildungen von derzeit drei auf zehn Prozent binnen fünf Jahren.

Die Frage des Moderators Klaus Fahle vom Bundesinstitut für Berufsbildung nach der Weiterarbeit der Projektpartner beantwortete Michael Guggemos, Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung: Sein Haus werde die Studienergebnisse in die Beratungstätigkeit für Aufsichtsräte und Europäische Betriebsräte einspeisen und sich besonders der Fragen der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und der Mobilität der Auszubildenden annehmen. Dabei könne man durchaus an eine Verlängerung der Zusammenarbeit mit den anderen Instituten denken. ■

Von WINFRIED HEIDEMANN, Bochum



REFERENTEN KUHNHENNE, ISSEN, BÖICK, UELLENBERG, BRUNNER, ARTUS (V.L.): Betriebe als Mobilisierungsorte für die friedliche Revolution

Nur Zaungäste?

WIEDERVEREINIGUNG Wenn alljährlich des Mauerfalls gedacht wird, kommen die Gewerkschaften in Festreden und Leitartikeln kaum vor. Waren sie während der friedlichen Revolution, bei der Vereinigung und im anschließenden Transformationsprozess nur Zaungäste?

„Die Gewerkschaften haben wesentlich zu Gleichbehandlung und sozialer Gerechtigkeit beigetragen“, stellte Michaela Kuhnhenne gleich zu Beginn der Hans-Böckler-Tagung „Einheit und Transformation“ Mitte November in Berlin fest, die die Rolle der Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess durchleuchten wollte. „Gewerkschaften haben industrielle Kerne gesichert und Betriebs-schließungen durch die Gründung von Beschäftigungsgesellschaften abgemildert“, betonte Kuhnhenne, die als Referatsleiterin in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung auch für Projekte zur Geschichte der Gewerkschaften zuständig ist.

Dass der Beitrag der Gewerkschaften zur deutschen Einheit wenig öffentliche Beachtung findet, spiegelt sich auch in der Geschichtswissenschaft wider. So machte Detlev Brunner, Historiker an der Uni Leipzig, in der Gewerkschaftsgeschichte eine deutliche Forschungslücke aus. Um die ein Stück zu schließen, befragte er gemeinsam mit Christian Hall von der Uni Rostock für ein Stiftungsprojekt Zeitzeugen, die in der DDR gewerkschaftlich aktiv waren. In den Interviews zeigt sich, dass die friedliche Revolution nicht zuletzt in den Betrieben gemacht wurde: Sie waren Mobilisierungsorte, an denen Flugblätter zirkulierten und die Beschäftigten rege um demokratische Erneuerung diskutierten.

Unterdessen waren die westdeutschen Gewerkschaften von der friedlichen Revolution und dem allgemeinen Wunsch nach schneller Vereinigung der beiden deutschen Staaten überrascht. Wolfgang Uellenberg-van Dawen, der von 1989 bis 1993 beim DGB-Bundes-

vorstand arbeitete, zeichnete die rasante Entwicklung nach: Noch zwei Monate vor dem Fall der Mauer hatte der DGB eine Delegation des FDGB empfangen und damit Annäherungspolitik betrieben. Nach dem Fall der Mauer änderten die West-Gewerkschaften ihren Kurs und unterstützten den Aufbau neuer DDR-Gewerkschaften von unten. Am Ende expandierten die DGB-Gewerkschaften selbst: Sie öffneten sich für Mitglieder in den fünf neuen Bundesländern.

Allerdings verhielten sich die neuen Ost-Kollegen in der Interessenvertretung anders, als es die Gewerkschafter aus dem Westen gewohnt waren. „Vielorts mussten sie erst das Rollenverhalten gegenüber Arbeitgebervertretern lernen“, sagte Ingrid Artus, Soziologin an der Uni Erlangen-Nürnberg. „Die West-Gewerkschaften stülpten ihre gewachsenen Institutionen dem Osten über.“ Bis heute unterscheidet sich das ostdeutsche Modell industrieller Beziehungen vom westdeutschen: Betriebsräte im Osten kooperieren eher mit Unternehmensleitungen und sind eher bereit, Vereinbarungen außerhalb der Tarifverträge zu schließen.

Die ersten Tarifabschlüsse für Ostdeutschland fielen zunächst sehr günstig aus, doch das Pendel schlug schon während des Wirtschaftseinbruchs 1992 zurück: Die Gewerkschaften wurden für ihre angebliche Hochlohnpolitik kritisiert. Die Metallarbeitgeber nutzten die Stimmung und kündigten einen bereits ausgehandelten Tarifvertrag für Ostdeutschland auf, der die Ost-Löhne innerhalb von drei Jahren auf West-Niveau angehoben hätte. Massive Streiks bewirkten zwar, dass der Stufenplan bis 1996 gestreckt wurde. Doch die Tarifssicherheit war damit erstmals empfindlich untergraben. Ob das nur ein Vorbote für die spätere Erosion des Flächentarifvertrags war oder eine ihrer Ursachen, darf als offene Forschungsfrage gelten. ■

Von **MARTIN KALUZA**, Journalist in Berlin

MEHR INFORMATIONEN



Die Beiträge der Tagung „Einheit und Transformation – Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess“ sind unter <http://bit.ly/1R722dP> dokumentiert.

Detlev Brunner/Christian Hall: **REVOLUTION, UMBRUCH, NEUAUFBAU**. Erinnerungen gewerkschaftlicher Zeitzeugen der DDR. Berlin-Brandenburg, bebra Wissenschaftsverlag 2014

TIPPS & TERMINE

EUROPÄISCHES GESELLSCHAFTSRECHT

Die Hans-Böckler-Stiftung und das Europäische Gewerkschaftsinstitut laden Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten ein, mögliche Auswirkungen des reformierten europäischen Gesellschaftsrechts zu diskutieren.

VERANSTALTUNG
VOM 27. BIS 28. JANUAR
IN BRÜSSEL

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

MINDESTLOHN IN DEUTSCHLAND

Im Januar gibt es das deutsche Mindestlohngesetz ein Jahr. WSI und ver.di wollen bisherige Erfahrungen und zukünftige Entwicklungen auch in Hinblick auf eine europäische Mindestlohnpolitik beleuchten.

VERANSTALTUNG
VOM 28. BIS 29. JANUAR
IN BERLIN

ver.di, Ressort 2
Stefanie Liebe
Telefon: 030/69 56-1112
stefanie.liebe@verdi.de

COLLOQUIUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Die Fachtagung will dem wissenschaftlichen Nachwuchs Gelegenheit zum Austausch, Kennenlernen und zu rechtspolitischer Diskussion geben.

TAGUNG
VOM 11. BIS 12. FEBRUAR
IN KASSEL

Hans-Böckler-Stiftung
Nadine Absenger
Telefon: 02 11/77 78-237
nadine-absenger@boeckler.de

DIE PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES

Im Fokus des Seminars steht die Aufgabenverteilung für den Aufsichtsrat und seinen Prüfungsausschuss sowie ein Überblick über die Jahresabschlussanalyse.

VERANSTALTUNG
VOM 15. BIS 16. FEBRUAR
IN DÜSSELDORF

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

NETZWERK GESUNDHEIT

Das altstipendiatische Netzwerk stellt dieses Mal die Demenz und, damit zusammenhängend, neue Wohnformen sowie die Arbeitsbedingungen der Pflegenden in den Mittelpunkt.

TAGUNG
VOM 19. BIS 20. FEBRUAR
IN BERLIN

Hans-Böckler-Stiftung
Melanie Keßler
Telefon: 02 11/77 78-276
melanie-kessler@boeckler.de

8. HOCHSCHULPOLITISCHES FORUM

Der Bologna-Prozess um Studiengangsgestaltung und -inhalte hat zu einer Polarisierung geführt zwischen Wissenschaftlichkeit und Praxisrelevanz. Die Veranstaltung gibt Gelegenheit, über die Ausdifferenzierung des Hochschulsystems zu diskutieren.

TAGUNG
VOM 24. BIS 25. FEBRUAR
IN BERLIN

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



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

Plakatkunst im Hans-Böckler-Haus



„Maximen“ – so heißt die Ausstellung von Plakaten des Böckler-Stipendiaten Erik Schäfer, die auf der fünften Etage der Stiftung in Düsseldorf ein Jahr lang zu sehen sein wird. Schäfer hat die Beschäftigten, die hier arbeiten, mit einbezogen. Sie sollten ihm eine lebensprägende Maxime, einen Satz, nach dem man leben sollte, oder einen Satz zu einem Schicksalsschlag zukommen lassen. Die Texte wurden dann visualisiert. Schäfer, der sonst eine

düstere Bildsprache spricht, hat eine freundliche Anmutung gewählt. Für den Fototermin hat er das Plakat mit dem kräftigen Arm ausgewählt, auf dem klitzeklein steht: „Vertrau auf Deine Stärke“.

Das könnte auch Schäfers eigenes Motto sein, der jetzt Meisterschüler von Johannes Spehr ist, der an der Kunsthochschule Kassel lehrt. Erik Schäfers neues Projekt ist ganz bodenständig und ein Beitrag zur Revitalisierung im Stadtteil Wesertor. Hier wird er mit seinem Kollegen Johannes Alt eine Kleinbrauerei eröffnen, die zugleich ein Ort der Kunst ist. ■

Zwei Neue im Vorstand

Das Kuratorium der Hans-Böckler-Stiftung hat die bis 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder bestellt. Neu im Vorstand der Stiftung sind die Arbeitsdirektoren Harald Schartau, IG Metall, und Lothar Herbst, aus ver.di. Schartau, 62, ist seit 2010 Personalvorstand der Georgsmarienhütte und Sprecher der Arbeitsdirektoren der Eisen- und Stahlindustrie. Lothar Herbst, 59, ist seit 2006 Mitglied des Vorstands der Mainova AG und Mitglied der Geschäftsführung der

Stadtwerke Frankfurt Holding. Ausgeschieden sind Karlheinz Blesing, der Vorstandsvorsitzende der Dillinger Hütte und Saarstahl AG, der jetzt als Arbeitsdirektor zu VW wechselt, und Rainer Pennekamp, der seine Aufgabe als Arbeitsdirektor der Stadtwerke Düsseldorf beendete und in den Ruhestand wechselte. Beide wurden mit großem Dank für ihre langjährige Tätigkeit im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung verabschiedet. ■

NACHRUF

Trauer um Uwe Dieter Steppuhn



Foto: Uwe Baatz

Kurz nach seinem 67. Geburtstag ist Uwe Dieter Steppuhn, der langjährige Leiter der Abteilung Studienförderung, am 17. November gestorben. Schon früh hatte der „68er“ – so hat er sich immer verstanden – im gewerkschaftlichen Umfeld sein politisches und berufliches Wirkungsfeld gefunden. 1972, unmittelbar nach dem Studium der Germanistik, Philosophie und Theaterwissenschaft trat er in die Dienste des DGB-Bundesvorstandes. In die Stiftung gewechselt ist Uwe Dieter Steppuhn

1979 – als Referatsleiter in der Abteilung Studienförderung, deren Leitung er 1987 übernahm und über 26 Jahre innehatte.

Klug und mit feiner Ironie hat er vor zwei Jahren bei seiner Verabschiedung in den Ruhestand auf Kontinuitäten und Brüche in seinem Arbeitsleben zurückgeblickt – und dabei auch „mindestens 8000 Sitzungen, Besprechungen, Tagungen und Seminare“ nicht vergessen. „Dass wir Menschen Bildungschancen geben, die sie ohne ein Stipendium nicht hätten. Dass wir Studierende aus den sogenannten unteren Herkunftsgruppen ansprechen. Und dass wir für diese Anliegen gemeinsam mit den Gewerkschaften gesellschafts- und bildungspolitisch streiten“, sei ihm in all den Jahren Reiz und Ansporn gewesen. Nun sind diese Worte sein Vermächtnis. ■

NACHRUF

Verlust eines Wegbegleiters

Die deutschen Gewerkschaften trauern um den Sozialhistoriker Hans Mommsen, der Anfang November im Alter von 85 Jahren gestorben ist. Mommsen hat während seiner langen Gelehrtentätigkeit der Arbeiterbewegung großes Interesse entgegengebracht. So legte er schon Ende der 60er Jahre die Grundlagen zu einer sozialhistorischen Gewerkschaftsgeschichte und packte dieses Projekt zusammen mit der IG Bergbau und Energie an. In den 1970er Jahren hat er die historisch-politische Arbeit des DGB wesentlich gefördert. Es ist Hans Mommsen gewesen, der viele Studierende den Gewerkschaften empfahl, wo sie später in verantwortungsvolle Positionen kamen. 1981 wurde er Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und hat über Jahrzehnte viele Stipendiatinnen und Stipendiaten und Promovierende begleitet. Wir verdanken ihm das Institut für soziale Bewegungen an der Ruhr-Universität Bochum, und wir erinnern uns an seine eindrucksvolle Rede zur Eröffnung der Ausstellung „Zerschlagung der Mitbestimmung 1933“ im Mai 2013 in Berlin. ■

Foto: Frank Mächler/dpa



STUDIENFÖRDERUNG

Meilenstein für NRW-Unis

Der Rahmenkodex für Gute Arbeit an den Hochschulen in NRW ist auf der Zielgeraden angekommen. Wissenschaftsministerin Svenja Schulze setzt darauf, ihn bis Ende des Jahres mit den rund 30 Hochschulen des Landes unter Dach und Fach zu haben. Der Rahmenkodex sieht z.B. vor, dass Arbeitsverträge für Wissenschaftler an die Laufzeit ihrer Projekte gekoppelt und nicht unter einem Jahr befristet sein sollen. Jetzt muss er durch die Gremien jeder Hochschule gebracht und von Hochschulleitung und den Personalratsvorsitzenden unterzeichnet werden. Ein positives Signal ging von der Konferenz „Gute Arbeit an den Hochschu-

len in NRW“ aus, die das Wissenschaftsministerium zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung am 23. November veranstaltete und auf der Vertreter aus Politik, Hochschulen und Personalräten miteinander diskutierten. Erarbeitet von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam mit dem Wissenschaftsministerium, ist es „ein Meilenstein für die NRW-Unis“, findet HBS-Geschäftsführer Wolfgang Jäger. ■



Foto: Rainer Holt

Wolfgang Jäger, Svenja Schulze

Nicht viele Unfälle stellen sich im Nachhinein als Glücksfall heraus. Der Unfall, der Claudia Heilig zustieß, war es aber am Ende doch. Er hat ihr Leben auf eine Weise verändert, über die die heute 41-Jährige froh ist. Vor 16 Jahren aber erlitt sie zunächst einen Schock, als ihr Arzt bekannte, er habe bei dem Versuch, ein Überbein am Finger zu operieren, einen Nerv irreparabel beschädigt. „Damals habe ich als Pharmakantin gearbeitet. Wenn man kleinste Mengen abwiegen will, braucht man ein gutes Gefühl in den Fingern. Das war mit der kaputten Hand auf einmal nicht mehr möglich.“ Claudia Heilig musste sich nach Alternativen umschauen. Und obwohl sie sich nach der Schule

lebt.“ Sogar im Verfahren gegen den Arzt, der ihre Hand verpfuscht hat, kam Hilfe aus Düsseldorf: „Die Stiftung hat mir sogar Geld vorgestreckt, damit ich das durchziehen konnte. So etwas vergisst man nicht.“ Damals war die Unsicherheit groß, wie es mit ihrem Leben weitergehen sollte. Heute ist sie froh über die Wendung, die ihr Leben an diesem OP-Tag genommen hat. Denn sie hat ihre Berufung gefunden: Für die DAK-Gesundheit, die drittgrößte deutsche Krankenkasse mit mehr als sechs Millionen Versicherten, verhandelt sie mit Pharmaunternehmen Rabattverträge. Das klingt nach viel staubigem Vertragskleinklein, ist für Heilig aber mehr als nur ein Job. „Das ist ganz viel Überzeugung. Mir geht es darum, den großen Unternehmen so viel wie möglich Geld abzuringen.“

Dass Pharmaunternehmen, die viel Geld in Forschung und Entwicklung stecken, auch gut verdienen wollen, findet sie zwar normal, sie sagt aber auch: „Wenn ich sehe, dass allein die DAK-Gesundheit über ihre Rabattverträge im Jahr etwa 300 Millionen Euro rausholen kann und die Unternehmen immer noch Milliarden Gewinne machen, dann finde ich, dass wir auch ein bisschen für Gerechtigkeit sorgen.“ Wie wichtig dieser Job auch für ihren Arbeitgeber ist, beweisen schon allein die Sicherheitsvorkehrungen, die Heilig in ihrem Hamburger Büro, in das sie täglich aus der schleswig-holsteinischen Kleinstadt Tornesch pendelt, beachten muss: Jeden Abend müssen ihre Unterlagen eingeschlossen werden – die Details zu den Rabattverträgen sind die Heiligtümer der Krankenkassen.

Doch Claudia Heilig profitiert nicht nur von ihrer fachlichen Expertise, der Kenntnis über Inhaltsstoffe, Studien und Testergebnisse. Um gut verhandeln zu können, setzt sie auch auf die informelle Ebene. Es hilft, dass ihre gesamte Familie irgendwie mit dem Gesundheitswesen verbunden ist. So wird auch beim familiären Grillen über gesundheitspolitische Themen gesprochen. „Um gute Verträge rauszuholen, muss man auch wissen, wie die Strukturen der Pharmaunternehmen sind und welche Tochterfirmen auf welche Weise zusammenhängen.“

Gleichzeitig profitiert Heilig von guten Kontakten in die IG BCE, für die sie Seminare gibt. Sie ist froh über das Netzwerk, das sie sich in den letzten Jahren aufgebaut hat. Und wenn der Akku mal leer ist? Dann kennt Claudia Heilig nur eine Richtung: Norden. Ihr Wohlfühlort ist die Insel Föhr. Dorthin fährt sie zum gemeinsamen Urlaub mit der Familie und immer dann, wenn sie nachdenken muss. „Schon wenn ich in Dagebüll die Fähre betrete, habe ich das Gefühl, ich kann den ganzen Rucksack mit Sorgen ablegen.“ Bislang hat es noch kein Problem gegeben, für das sich auf kilometerlangen Strandspaziergängen keine Lösung gefunden hätte. ■

Die Verhandlerin

PORTRÄT Claudia Heilig sorgt dafür, dass Krankenkassen möglichst günstige Konditionen bei Pharmaherstellern bekommen. Über Rabattverträge spart ihre Kasse 300 Millionen Euro im Jahr.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

nie und nimmer hätte vorstellen können, weiter über den Büchern zu sitzen, entschied sie sich für ein Studium.

„Alle waren erst einmal platt, vor allem meine Mutter. Mein ältester Bruder hatte Abitur, wollte aber nicht studieren. Und ausgerechnet ich, die früher keinerlei akademische Ambitionen gehabt und die Schulzeit mit der mittleren Reife abgeschlossen hatte, wollte das über eine Aufnahmeprüfung an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg nun wagen.“

Heilig ließ sich nicht beirren. 2004 beendete sie als Diplom-Betriebswirtin und Diplom-Sozialökonomin ihr Studium. Im Jahr 2009 legte sie im Fach Human- und Gesundheitswissenschaften ihre Doktorprüfung ab. Ein ziemlich weiter Weg sei das gewesen, sagt sie. Dass sie ihn gemeistert hat, mache sie unglaublich stolz. Funktioniert habe das nur wegen der Hans-Böckler-Stiftung. „Ich verdanke ihr viel mehr als nur Geld“, sagt Heilig. „Zeitweise war sie so etwas wie eine Familie.“

In Heiligs Studiengang gab es viele Stipendiaten: „Wir haben als Böcklers gelernt, als Böcklers gefeiert und als Böcklers ge-



IN NORDDEUTSCHLAND ZU HAUS: Auf langen Spaziergängen findet Claudia Heilig für jedes Problem eine Lösung.

Geschichte neu erzählt

GEWERKSCHAFTEN Ein Band mit zeithistorischen Arbeiten erzählt die jüngere Gewerkschafts- und Sozialgeschichte – anhand von Einzelbetrieben und mit überraschenden Einsichten.

Von **WINFRIED HEIDEMANN**, Bochum



Knud Andresen/Michaela Kuhnenne/Jürgen Mittag/Johannes Platz (Hrsg.): **DER BETRIEB ALS SOZIALE UND POLITISCHE ORT**. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts. Bonn, Dietz 2015. 38 Euro

Mit dem Betrieb als „Bezugsgröße und Projektionsfläche der Geschichte der Arbeit und einer neuen Gewerkschaftsgeschichte“ befassen sich zwölf Beiträge aus einem Projekt der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Dabei nehmen sie insbesondere auch die jüngere Vergangenheit der 1970er und 1980er Jahre in den Blick. Anders als die traditionelle Geschichte der Arbeiterbewegung, die den Schwerpunkt auf die Verbände von Kapital und Arbeit legt, untersuchen diese mikrohistorischen Arbeiten Einzelbetriebe. Mit den Mitteln der Diskursanalyse untersuchen sie den Betrieb nicht nur als Organisation zur Kombination von Produktionsfaktoren, sondern nehmen auch die Sozialbeziehungen, Auseinandersetzungen und Situationsdeutungen der Akteure in den Blick.

Mehrere Beiträge gehen am Beispiel der Unternehmen Siemens, Daimler, Opel und Pierburg, ein Automobilzulieferer, den Spannungen zwischen dem übergreifenden Vertretungsanspruch der Gewerkschaften und den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte sowie Konflikten zwischen betrieblichen Mitbestimmungsakteuren, Gewerkschaften und „Gegeneliten“ im Betrieb nach. Andere Beiträge untersuchen, wie die Veränderungen in der Arbeitsorganisation sich auf den sozialen Habitus und das Arbeitsvermögen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, ungelerten Kräften und Facharbeitern in Hüttenwerken, Motorenproduktion und Süßwarenherstellung ausgewirkt haben. Auch das heikle Thema von Kontinuitätslinien und Unterschieden im „betriebsgemeinschaftlichen Denken“ der Weimarer Tradition, der NS-Zeit und der Nachkriegszeit auf Unternehmer- wie auch auf Gewerkschaftsseite wird nicht umgangen.

Bemerkenswert in dem Band ist auch ein Beitrag über Aktivitäten zur Humanisierung von Nacht- und Schichtarbeit in den 1970er Jahren. Er zeigt,

dass in der Rückschau ausgerechnet diese Aktivitäten den Beginn einer Grenzverschiebung zwischen betrieblichen und privaten Räumen der arbeitenden Menschen markieren, wie sie heute unter Bedingungen der Digitalisierung weiter voranschreitet. Denn damals begannen die Unternehmen wie auch die Wissenschaft, Betrieb und privaten Lebensraum eng zu verknüpfen.

Ein anderer Beitrag zeigt mithilfe theoretischer Ansätze der französischen Soziologie, wie Unternehmensentscheidungen und Produktionsmodelle in der deutschen und französischen Automobilindustrie durch die jeweiligen betrieblichen „Governance-Kompromisse“ geprägt werden: Die Sozial- und Konfliktbeziehungen zwischen Management, Gewerkschaften und Mitbestimmung eröffnen den Unternehmensstrategien bestimmte Handlungsoptionen und verschließen andere. Der Vergleich von Renault und VW macht deutlich, dass diese Firmen unterschiedliche gesamtwirtschaftliche Wachstumspfade repräsentieren. Unter europäischen Aspekten interessant ist die Studie zur Privatisierung eines polnischen Süßwarenherstellers: Im Transformationsprozess wandeln sich sowohl die „professionellen Selbstdeutungen“ der Akteure als auch ihr Verständnis privater Lebensführung.

Die Studien des Bandes eröffnen neue Einsichten in die Geschichte und Ausblicke auf die Zukunft industrieller Beziehungen. Dabei wird deutlich: Entwicklungen der Wirtschaft sind nicht allein makroökonomisch zu erklären, sondern werden maßgeblich auch durch die kulturellen und sozialen Bedingungen in den Betrieben hervorgerufen. Allerdings beschränken sich die Arbeiten auf die Produktionsarbeit und die „große Industrie“. Eine Ausweitung auf weitere Branchen sowie auf Klein- und Mittelbetriebe könnte den tief greifenden Wandel von Arbeit und Arbeitsbeziehungen noch deutlicher zeigen. ■

DREI FRAGEN AN ...

Basisarbeit in den USA

Catharina Schmalstieg: **PREKARITÄT UND KOLLEKTIVE HANDLUNGSFÄHIGKEIT**. Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor. Das Beispiel USA. Hamburg, VSA-Verlag 2015. 288 Seiten, 16,80 Euro



Schikanen am Arbeitsplatz, überlange Arbeitszeiten, mangelnde Gesundheitsversorgung und Löhne, die so niedrig sind, dass ein Job nicht reicht: Aus Interviews mit Beschäftigten des privaten Sicherheitsgewerbes im Großraum San Francisco in Kalifornien destilliert Catharina Schmalstieg eine Darstellung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen. Die Interviews hat die Soziologin für ihre Dissertation im Rahmen einer Fallstudie zum Thema „Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit“ geführt. Solche Leute organisieren sich nicht – diese weit verbreitete Vorstellung zitiert die Autorin im Vorwort ihres Buchs. Die Frage, wie sich dieser Zustand ändern lässt und unter welchen Bedingungen prekär Beschäftigte ihre Interessen gemeinsam vertreten, steht im Zentrum ihrer Studie. Schmalstieg hat dazu sieben Monate lang eine Tarifkampagne der Gewerkschaft Service Employees International Union (SEIU) im privaten Sicherheitsgewerbe begleitet. In ihrem Buch zeichnet sie den Verlauf dieser Tarifauseinandersetzung nach, von der Aufstellung der Forderungen über die Mobilisierung zu einem dreitägigen Streik bis hin zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrages.

Dass die Auseinandersetzung erfolgreich war, kann im Kern auf zwei Faktoren zurückgeführt werden: Der erste Erfolgsfaktor war der strategische Ansatz der Gewerkschaft, ihre mangelnde Organisationsstärke durch Verbündete auszugleichen. Vor allem Kirchengemeinden und Bürgerrechtsorganisationen konnten als Bündnispartner gewonnen werden. Der zweite Erfolgsfaktor war der behutsame Umgang mit der Klientel, die langsam an ein immer höheres Aktivitätsniveau herangeführt wurde. Vom ersten Schritt – dem Tragen eines Aufklebers während der Arbeitszeit – bis hin zur Arbeitsniederlegung hat eine feingliedrige Kette von Eskalationsstufen die zuvor eher resignativ gestimmten „Security Officer“ immer mutiger und selbstbewusster werden lassen. Dieses Vorgehen wird von Schmalstieg als „verstehende Gewerkschaftsarbeit“ bezeichnet. Die Kampagne zeige, so die Autorin in ihrem Resümee, dass „die Hindernisse gewerkschaftlicher Organisierung im Niedriglohnsektor mit geeigneten Strategien überwunden werden können“. Inwieweit die Erkenntnisse verallgemeinerbar sind, bleibt jedoch offen. ■

Von **DIRK MANTEN**, Bielefeld



... **GESINE SCHWAN**, Politikwissenschaftlerin, deren Autobiografie im Oktober erschienen ist

ALS ÜBERZEUGTE KATHOLIKIN SCHREIBEN SIE: „ICH MUSS NICHT VERZWEIFELN AN MEINEN ABGRÜNDEN, SONDERN ICH KANN DAMIT UMGEHEN.“ WELCHE ABGRÜNDE SIND DAS? In Zeiten persönlicher Krisen – etwa während der langen Krebskrankheit meines früheren Ehemannes Alexander Schwan – kommen leicht Wünsche und Regungen auf, sich den Belastungen zu entziehen. Sie stehen im Gegensatz zum eigenen Wertesystem. Als katholische Christin muss ich mich wegen solcher Gefühle nicht verurteilen, aber ich muss mein Verhalten ethisch ausrichten, muss also auch gegebenenfalls den Gefühlen zuwiderhandeln.

SIE SIND EIN LEIDENSHAFTLICHER, MUTIGER MENSCH. GAB ES SITUATIONEN, IN DENEN SIE IHR MUT BEINAHE VERLASSEN HÄTTE? Ja. Als ich erfuhr, dass mein Mann sterben würde, hatte ich Angst, dass ich nicht die Kraft haben würde, für meine Kinder weiterzuleben und zu sorgen.

ZU BEGINN DER 1980ER JAHRE TRATEN SIE IN DER SPD ALS STREITBARE ANTIKOMMUNISTIN AUF, HEUTE KRITISIEREN SIE DIE SPD ALS UNSOLIDARISCH ETWA GEGENÜBER GRIECHENLAND. HABEN SIE IHRE POLITISCHE HALTUNG REVIDIERT? Nein. Ich war und bin aus demokratischen Gründen Antikommunistin: Kommunistische Systeme stehen gegen die Menschenrechte. Gegen die sozialen Menschenrechte stand auch die Troika-Politik. Gegen sie aufzugehen und eine realistische Alternative zu versuchen, fand und finde ich geboten. Das hat die Syriza-Regierung versucht. Die Rechten in der Regierung haben praktisch keinen Einfluss. In der Syriza gibt es auch griechische Kommunisten, die im Zweiten Weltkrieg gegen die nationalsozialistische Besatzung gekämpft und im folgenden Bürgerkrieg schwer gelitten haben. Die kann man nicht mit Walter Ulbricht gleichsetzen. ■

Die Fragen stellte Ingo Zander.



WIR TESTEN ...

www.hochschulwatch.de

Das Portal legt die Geldzahlungen der Privatwirtschaft und nichtwissenschaftlicher Institutionen an die Hochschulen in Deutschland offen. Rund 1,4 Milliarden Euro jährlich überweisen allein Unternehmen und finanzieren Stiftungsprofessuren, Stipendien und Forschungsprojekte. Hochschulwatch ist seit 2013 online; es wird von der Tageszeitung *taz*, Transparency International und dem Studentenschaftsverband *fzs* getragen. Nutzer finden sich problemlos zurecht: Über die Suchfunktionen „Hochschule“ und „Förderer“ kann man in einer Datei von rund 4700 Geldgebern recherchieren; eine nach Bundesländern geordnete Liste aller Hochschulen erleichtert die Orientierung. Dabei stößt man nicht nur auf die üblichen Verdächtigen Siemens, Volkswagen und Co., sondern auch auf die Volksrepublik China, die zwei Stiftungsprofessuren an der Universität Göttingen finanziert, und auf die russische Gazprom, die die Universität der Künste in Berlin mit einer Spende unterstützt hat. Die Betreiber nutzen öffentliche Quellen, recherchieren aber auch eigenständig. Manche Informationen, etwa die Namen von Managern, die in Hochschulgremien sitzen, sind nicht aktuell, was sich dank der direkten Verlinkung mit den offiziellen Universitätsseiten schnell klärt. Das Portal wurde im November mit dem Medienprojektpreis der Otto Brenner Stiftung ausgezeichnet.

Fazit: Licht im Dunkel der Hochschulfinanzen!

Von **GUNNAR HINCK**, Journalist in Berlin

Polen profitiert

Karoline Mis: **EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE IN POLEN**. Ein Weg zur Europäisierung nationaler und betrieblicher Arbeitsbeziehungen? Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2015. 356 Seiten, 69 Euro



Eurobetriebsräte in Mittel- und Osteuropa sind bisher nur unzureichend erforscht. Die Dissertation der Böckler-Stipendiatin Karoline Mis an der Universität Kassel richtet den Blick dazu auf unser Nachbarland Polen. Sie fragt, worin der Mehrwert solcher Gremien liegt und ob sie eine eigenständige europäische Dynamik entstehen lassen. Zum einen untersucht sie, ob die Eurobetriebsräte einen Beitrag zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen in den Ländern Mittel- und Osteuropas leisten, und zum anderen, ob sich länderübergreifende Verständigungsprozesse einstellen.

Zum besseren Verständnis der Situation in Polen liefert die Autorin eine Menge hierzulande wenig bekannter Informationen über die politischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen von Eurobetriebsräten. Ihr empirisches Material gewinnt sie anhand von fünf Gremien in multinationalen Konzernen, die alleamt Firmentöchter in Polen besitzen und polnische Vertreter in die Gremien integriert haben. Da diese Multis aus fünf verschiedenen Ländern stammen und in verschiedenen Branchen tätig sind, gelingt es der Autorin, ein repräsentatives Bild zu zeichnen.

Sie beschreibt evolutionäre Europäisierungspfade, die allerdings in Breite und Qualität sehr verschieden sind. Mis' Fazit ist, dass der europäische Mehrwert deutlich größer ist als erwartet. Zum einen ist ein Modelltransfer in Form der Neugründung oder institutionellen Verbesserung von Organen zur Vertretung von Belegschaftsinteressen festzustellen. Zum anderen erhöhen sich Reputation und Legitimität polnischer Gewerkschafter, die in Eurobetriebsräten sitzen. Sie eignen sich interkulturelle Kompetenzen an und verfügen über konzerninterne Informationen, die sie für ihre betriebliche Interessenvertretung nutzen.

Vergleiche der Lohn- und Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Standorten führen zu Konvergenzbewegungen. Länder wie Polen, die sich in einer Phase der Transformation und der aufholenden Modernisierung befinden, profitieren besonders von Eurobetriebsräten. Karoline Mis stellt Eurobetriebsräte als Laboratorien sozialer Interessenvertretung dar. Sie liefert Praktikern und Wissenschaftlern viele Anregungen, wie das Entwicklungspotenzial besser erschlossen werden kann. ■

Von **OTTO JACOBI**, Frankfurt

BUCHTIPPS

Manager-Studie

Annette von Alemann: **GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG UND ÖKONOMISCHE HANDLUNGSLOGIK**. Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft. Wiesbaden, Springer VS 2015. 402 Seiten, 69,99 Euro



Warum haben Manager so einen zweifelhaften Ruf? Stimmt die These von der fehlenden Anerkennung von Eliten in der deutschen „Neidgesellschaft“? Welche Eigenvahrnehmungen und Gerechtigkeitsvorstellungen herrschen in einem Milieu, in dem manche Vorsitzende Gehälter beziehen, die das Hundertfache eines Facharbeiterlohns überschreiten? Annette von Alemann untersucht in ihrer preisgekrönten Dissertation an der Universität Bielefeld die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung aus der Perspektive von Führungskräften. Das ist eine Fragestellung, die angesichts des Abgasskandals im Volkswagen-Konzern enorme Aktualität hat.

Die Autorin verbindet die elitensoziologische Forschung in der Tradition von Michael Hartmann und Sighard Neckel mit dem Konzept der Corporate Social Responsibility, kurz CSR genannt. Für den empirischen Teil ihrer Arbeit führte sie 54 Interviews mit Vertretern der ersten und zweiten Führungsebene in Unternehmen und Wirtschaftsverbänden. Dabei befragte sie auch Topmanager und Firmeneigentümer. Sichtbar wird, wie viele von ihnen sich als „Vorbild“ oder „Leitfigur“ für die Mitarbeiter betrachten – und zugleich ihr sehr viel höheres Einkommen als im Verhältnis „leistungsgerecht“ legitimieren. Den Medien halten sie eine verzerrte Berichterstattung über „Einzelfälle“ vor, „positive Geschichten“ aus dem beruflichen Alltag gebe es kaum: „Die Ärzte sind die Guten und die Anwälte die Halbguten, aber wenn einer Fabrikdirektor ist, hat er entweder eine Sekretärin geschwängert oder Geld weggesteckt“, beschreibt ein Gesprächspartner das eigene Image in Fernsehfilmen oder Boulevardzeitungen.

Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräte sollten wissen, was für Menschen ihnen auf der Arbeitgeberseite gegenüberstehen. Alemann liefert eine Menge Material zur Selbstddefinition derjenigen, die sich als zentrale Leistungsträger verstehen. Die Promotion der Sozialwissenschaftlerin erfüllt in Umfang und Anspruch fast schon die Kriterien einer Habilitationsschrift. Entsprechend schwergängig zu lesen sind einige Passagen des über 400 Seiten starken Bandes. Dennoch können Gewerkschafter und Interessenvertreter an vielen Stellen fündig werden – und Neues darüber erfahren, wie ihre Verhandlungspartner „ticken“.

Von THOMAS GESTERKAMP, Köln



Gender In ihrer Dissertation stellt die Autorin fest, dass Entgeltklagen wegen ungleicher Bezahlung meist wegen fehlender betrieblicher Informationen scheitern. Deshalb stellt sie die Verbesserung der Arbeitnehmerinformationsrechte in den Mittelpunkt.

ZUR ENTGELTGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN. Rechtssoziologische Erkenntnisse und Analysen neuer Informationsrechte. Von Lena Oerder. Reihe Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 81. Baden-Baden, Nomos-Verlag 2015. 333 Seiten, 86 Euro



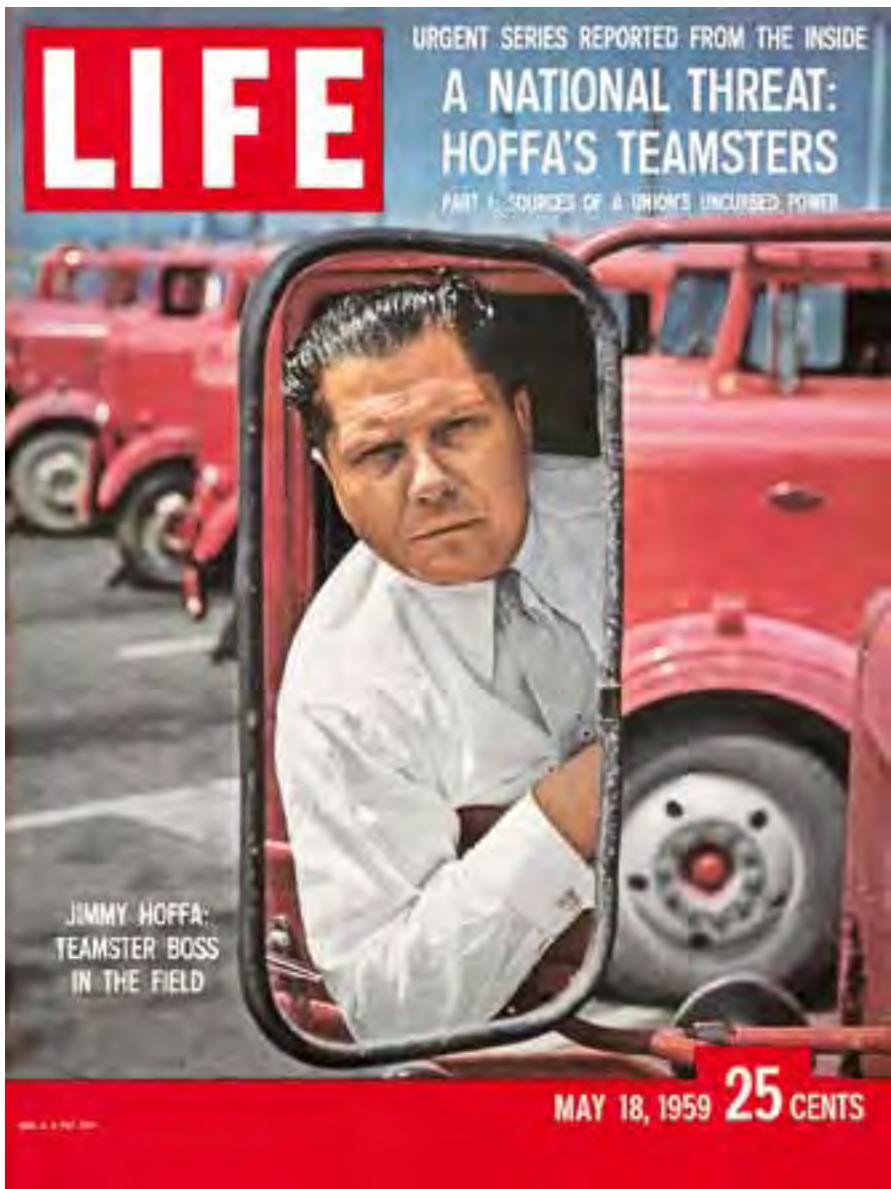
Eurobetriebsräte Europäische Betriebsräte stehen oft vor größeren Schwierigkeiten als nationale Arbeitnehmervertretungen. Sie müssen unterschiedlichste Interessen zusammenbringen und haben weniger Rechte. Gemessen daran leisten sie Beachtliches, wie Fallstudien aus der Automobilindustrie zeigen.

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE. Grenzüberschreitende Koordination in der Automobillieferindustrie. Von Axel Hauser-Ditz, Valentina Mählmeyer und Ludger Pries. Reihe Arbeit-Interessen-Partizipation, Band 13. Frankfurt/New York, Campus Verlag 2015. 364 Seiten, 45 Euro



Tarifbindung Der Band ist Ergebnis eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes und zeigt Wege auf, wie der abnehmenden Tendenz von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, sich zu organisieren und zu binden, begegnet werden kann – zur Stärkung des Tarifvertragssystems.

TARIFVERTRAGLICHE BINDUNG DER ARBEITSGEBER. Bindungswille und -fähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände als juristisches und rechtspolitisches Problem. Von Olaf Deinert und Manfred Walser. Reihe Schriften der Hans-Böckler-Stiftung, Band 82. Baden-Baden, Nomos-Verlag 2015. 310 Seiten, 59 Euro



RÄTSELFRAGEN

- In welchem Hotel in Los Angeles wurde 1968 der Präsidentschaftskandidat Robert Kennedy angegeschossen?
- In welchem Jahr eröffnete das von der Mafia finanzierte Hotelcasino „The Flamingo“ in Las Vegas?
- Welcher Oscarpreisträger verkörperte Jimmy Hoffa 1992 in dem gleichnamigen Film?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 29. Januar 2016 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 10+11/2015

Matthew Calbraith Perry – Deutsches Museum – Berlin
Den 1. Preis hat Reinhold Lüthen aus Stadthagen gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Friedrich Sendelbeck aus Nürnberg, Steffen Kutscher aus Bönnighausen und Franca Zwettler aus Berlin.

„Nationale Gefahr“ – so brandmarkt das US-Magazin „Life“ im Jahr 1959 Jimmy Hoffa. Der Boss der Gewerkschaft der Fuhrleute, kurz „Teamsters“, gilt als derart mächtig, dass er Amerika stillstehen lassen kann. Seine Entschlossenheit stellt der 1913 im US-Bundesstaat Indiana geborene Hoffa schon als junger Lagerarbeiter unter Beweis. Um einen höheren Lohn zu ersteiten, organisiert er 1932 den „Erdbeerstreik“, der die Firmenleitung der Kroger Food Company angesichts der verderblichen Früchte im Lager schnell in die Knie zwingt.

Dann engagieren ihn die Teamsters. Hoffa spricht die Fuhrleute persönlich auf den Highways und auf Rastplätzen an. Er bekommt dafür kein festes Gehalt, sondern behält einen kleinen Teil der Beiträge jener Mitglieder ein, die er geworben hat. Es kommt zu gewalttäglichen Arbeitskämpfen. Mehrmals wird sein Auto von der Straße gedrängt, einmal entgeht er einem Bombenanschlag. Hoffas

Methoden verbessern die Lage vieler Arbeitnehmer, doch es gibt eine dunkle Seite. Seit den 30er Jahren arbeitet er mit der Mafia zusammen, die sich früher bei Streiks auf die Seite der Unternehmer geschlagen hat. Hoffa bewegt Mafiataten zur Neutralität; der Preis ist, dass er nicht mehr von der Organisation loskommt. Als er 1957 Präsident der Teamsters wird, haben Strafvermittler ihn längst im Visier. Sie sind sicher, dass sich Hoffa aus der Pensionskasse der Teamsters bedient und Kasinos der Mafia in Las Vegas finanziert.

Ein Gericht spricht ihn frei, obwohl er ein Mitglied eines Untersuchungsausschusses gegen die organisierte Kriminalität bestochen hat. Erst 1967 gelingt es, den Gewerkschaftsboss zu 13 Jahren Haft zu verurteilen. Davon sitzt er nur vier Jahre ab. Richard Nixon begnadigt ihn. Mit aller Macht versucht Hoffa, zurück an die Spitze der Teamsters zu gelangen. Bis zum 30. Juli 1975. An diesem Tag verschwindet er spurlos vom Parkplatz seines Stammlokals Machus Red Fox in Michigan. Bis heute wurde keine Leiche gefunden. Amerika rätselt, wo Hoffa geblieben ist. Zuletzt grub das FBI 2013 einen Acker im Oakland County auf der Suche nach der Leiche um. Vergeblich. ■

Von MARC VON LÜPKE

IMPRESSUM

TITELTHEMA 1+2/2016

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

Cornelia Girndt (verantwortlich), Telefon: 02 11/77 78-149

Margarete Hasel, Telefon: 02 11/77 78-192

Kay Meiners, Telefon: 02 11/77 78-139

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Margarete Hasel

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Girndt/Meiners

REDAKTIONSSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Jens Becker, Oliver Emons, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Sabine Nemitz, Ana Radic, 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

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: abodenste@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 Fördererbeiträge 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



MIX
Papier aus verantwor-
tungsvollen Quellen

Integration der Flüchtlinge

Arbeit und Bildung

In diesem Jahr werden in Deutschland eine Million Menschen aus Kriegs-, Armuts- und Krisenregionen eingewandert und amtlich registriert sein. Hinzu kommt eine nicht bekannte Zahl illegaler Einreisen. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt, dass von den Flüchtlingen bis zu 80 Prozent keine formale Qualifikation haben. Damit wird die Integration in einen hoch regulierten Sozialstaat und eine hoch entwickelte Wirtschaft (ohne einen informellen Sektor) schwierig. Und auch finanziell eine Herausforderung.

Die Gewerkschaften fordern eine faire und solidarische Politik, den Zugang zu Bildung, zum Arbeitsmarkt und zu gesundheitlicher Versorgung für die Migranten.

Wir machen deutlich, was Gewerkschaften und Betriebsräte bewirken können bei der Integration von Flüchtlingen. Wir zeigen, wie bedeutsam Bildung ist für Schritte in ein ganz anderes Land. Wir besuchen Berufsschulprojekte und wegweisende Initiativen von Unternehmen. Und wir diskutieren, ob mit der massenhaften Zuwanderung eine neue Welle von Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt und in den Sozialsystemen droht.

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.



Mombasa, Msanifu Kombo Road

„Mein Arbeitsplatz ist die Straße. Hier schließe ich mit jedem Freundschaft – mit der Hausfrau von nebenan, dem Banker, der gegenüber arbeitet, oder dem Polizisten an der Ecke. Das muss so sein, denn sonst ist meine Arbeit nicht sicher. Jedem schenke ich ein Lächeln, und all diese Menschen helfen mir. Meine Nachbarn würden es nicht zulassen, wenn jemand versucht, mich zu schlagen oder auszurauben. Ich arbeite jetzt schon mehr als 30 Jahre auf der Msanifu Kombo Road, und nie ist etwas passiert. Bevor ich 1982 nach Mombasa kam, habe ich in Taita gelebt, das ist eine Bergregion etwa 200 Kilometer nördlich von hier. Dort bin ich aufgewachsen, dort bin ich zur Schule gegangen. In der größten Stadt der Region, in Voi, gibt es eine Schuhfabrik von Bata. Mit 16 habe ich dort angefangen zu arbeiten. Und ich habe gelernt, Schuhe zu nähen und zu besohlen. Nach drei Jahren wollte ich raus aus der Kleinstadt. So kam ich nach Mombasa. Hier habe ich zunächst für indische Kaufleute gearbeitet und ihre Waren ausgetragen.“

Aber dann habe ich mir recht bald gesagt: Mensch, du kannst doch mehr! Du kannst doch auch dein eigenes Ding machen! Hier in dieser Straße in der Altstadt arbeiteten schon damals Schuhputzer. Bei ihnen habe ich meinen Platz gefunden und auch Schuhe geputzt. Nach und nach habe ich den Leuten angeboten, ihre Schuhe zu reparieren. Und das funktionierte gut. Heute schenken mir manche Leute ihre kaputten Schuhe. Die repariere ich dann und verkaufe sie wieder. Ich habe gut zu tun zusammen mit meinen zwei Helfern, dem alten Simon, der früher Wachmann war in dem Lokal dort hinten, und dem jungen Geoffrey. Ich bin also ein Schuster auf der Straße mit zwei Angestellten. Etwas außerhalb von Mombasa habe ich mir schon vor Jahren ein Haus gebaut. Dort lebe ich mit meiner Frau und meinem Sohn. Unsere beiden Töchter haben mittlerweile eigene Familien. Bei meinem Haus gibt es einen kleinen Garten, und dort bauen wir unser eigenes Gemüse an. Wir brauchen nicht viel.“ ■

MWANDEMBO MKALA, 50, ist Schuhmacher mit zwei Gehilfen in Kenias großer Hafenstadt.

Textdokumentation und Foto:
KARIN FLOTHMANN

YOU'LL NEVER WALK ALONE



Dein Kittner.
Ganz groß, wenn's drauf ankommt.

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

ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

Expl.	Best.-Nr.	Autor / Kurztitel	Preis / €
	978-3-7663-6494-4	Kittner Arbeits- und Sozialordnung 2016 Erscheint Februar 2016	28,90

E-Mail-Service

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

SERVICE-FAX: 069 / 79 50 10-11

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

Absender: <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr
Name / Vorname:
Firma / Funktion:
Telefon:
E-Mail:
Straße / Nr.:
PLZ / Ort:
Datum / Unterschrift:



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

»Jedes Betriebsratsmitglied hat ein
Recht auf sein eigenes Exemplar
in der neuesten Auflage.«



EUROPÄISCHES GESPRÄCH 2016

EUROPE CAN DO BETTER...

14.–15. April 2016 in Brüssel

Mit dem Starökonom und Nobelpreisträger Joseph Stiglitz. Mit Workshops für ein Europa der Bildung für alle, der Guten Arbeit, der Mitbestimmung, der Investitionen.