

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Außen vor

Im Einzelhandel ist die Unternehmensmitbestimmung die Ausnahme. Warum?



Austritt

Interview zum Brexit:
Was ist los auf der Insel?



Auslagern

Der Eurobetriebsrat der Deutschen Bahn AG
punktet mit einem europaweiten Sozialplan

COUNTDOWN LÄUFT!
DEMNÄCHST AUCH IM APP STORE
UND BEI GOOGLE PLAY

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Die Arbeitnehmerseite der Wirtschaft.



Mitbestimmung. Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung.
Alle zwei Wochen digital, alle zwei Monate gedruckt.

Ab 1. September kostenlos als App und
unter www.magazin-mitbestimmung.de



Foto: Andreas Pohlmann

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Heftig wird seit Monaten über die Ministererlaubnis von Sigmar Gabriel für den Zusammenschluss von Edeka und Kaiser's Tengelmann diskutiert. Manches Detail über den knallharten Wettbewerb im Einzelhandel wurde öffentlich, in der soziale Standards mit Füßen getreten werden. Die Tarifbindung ist rapide gesunken, und die Unternehmensmitbestimmung in den großen Handelsketten ist eher die Ausnahme. Die Nachteile müssen die drei Millionen Beschäftigten der Branche tragen.

Was Mitbestimmung in diesem schwierigen Wirtschaftszweig leisten kann, berichtet der KBR- und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Metro AG, Werner Klockhaus, im Interview mit dem Magazin (Seite 20): Der Branche sind mehr solcher Erfolgsgeschichten zu wünschen. Dafür müssen der Mitbestimmungsvermeidung wirksame Regelungen durch den Gesetzgeber entgegengesetzt werden.

Aufschlussreiche Lektüre wünscht

Wolfgang Jäger,
Geschäftsführer und Herausgeber



wolfgang-jaeger@boeckler.de

Mein Lesetipp

Ende Juni haben uns die Briten mit ihrer denkwürdigen Entscheidung überrascht, die EU zu verlassen. Nicht minder überraschend kurz darauf die Ankündigung der neuen Premierministerin Theresa May, dass künftig auch Arbeitnehmervertreter in den Boards britischer Unternehmen mitentscheiden sollen. Was ist auf der Insel los? Im Interview gibt der britische Gewerkschaftsforscher und Europafreund Lionel Fulton kenntnisreiche Einblicke, wie sich Arbeitnehmer, Gewerkschaften und die politischen Eliten auf das Ende der EU-Ära einstellen. Auf Seite 46 ff.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: EINZELHANDEL

- 10 Einzelhandel schert aus**
Warum die Branche ihren Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat oft vorenthält. Von Joachim F. Tornau
- 16 Wo die Familie das Sagen hat**
Bei Aldi und Lidl regieren Familienstiftungen ohne mitbestimmte Kontrollgremien. Von Andreas Molitor
- 20 „Als Aufsichtsrat kenne ich die Zahlen“**
Werner Klockhaus, KBR-Vorsitzender und Aufsichtsrat der Metro AG, im Interview über Mitbestimmungspraxis in einer schwierigen Branche
- 25 Blackbox Zalando**
Wie der Onlinehändler ver.di ausgebootet hat. Von Gunnar Hinck
- 28 Kreative Modeketten**
Ausländische Rechtsformen dominieren die Bekleidungsbranche. Von Johannes Schulten und Jörn Boewe

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 32 Bahnbrechend für Europa**
Warum der Eurobetriebsrat der DB AG für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominiert ist. Von Stefan Scheytt
- 36 „Ich will Mindeststandards für Mitbestimmung“**
Interview mit MEP Thomas Händel über seinen Initiativbericht
- 38 Europa muss auch sozial führend sein**
Statement von Jean-Claude Juncker, Präsident der EU-Kommission
- 40 Mitbestimmung all'italiana**
Warum ein Manager den Blog mitbestimmung.it macht
- 42 Auch der Vorstand wird geduzt**
Aufsichtsrätin Yvonne Siebert im Porträt. Von Joachim F. Tornau
- 44 Baumarkt sägt Betriebsräte ab**
Wie Obi die Führungsspitze der Arbeitnehmervertretung schleift. Von Guntram Doelfs

POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 46 „Eine gewisse Schockstarre“**
Interview: Der britische Forscher Lionel Fulton zu den Folgen des Brexit
- 50 „Wir arbeiten viel mehr als wir müssten“**
Historikerin Sabine Donauer im Interview über Arbeitsgefühle
- 52 Die Gesellschaft profitiert**
Festakt zum 40. Jubiläum der 76er-Mitbestimmung. Von Girndt/Hasel



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

- 6 AGENDA** Nachrichten, die Sie kennen sollten
- 8 CHECK** Die Zahlen hinter der Zahl
- 9 PRO & CONTRA** Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

- 55 RADAR** Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen
- 59 WIR – DIE STIFTUNG** Der Finanzmarktexperte



60

Porträt

Altstipendiatin **JOHANNA WENCKE-BACH** ist Tariffjuristin im IG-Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen.

- 62 EVENTS** Termine, die Sie sich merken sollten
- 63 ZUR SACHE** Achim Truger über die Erbschaftsteuerreform

MEDIEN

- 64 BUCH** Rezensionen, Tipps & Debatten
- 67 DAS POLITISCHE LIED** Französisch-chilenischer Rap
- 68 DIGITAL** Links, Apps & Blogs



74

RUBRIKEN

- 3 EDITORIAL**
- 70 FUNDSTÜCK**
- 72 LESERFORUM**
- 73 IMPRESSUM/VORSCHAU**
- 74 MEIN ARBEITSPLATZ**

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Noch zwei Wochen und unsere App ist da!

Final countdown! Ein Jahr lang haben wir an unserer neuen Magazin-App gearbeitet und werden am 1. September das Ergebnis vorstellen. Schauen Sie dann auf der Böckler-Website vorbei, auch im Netz, im App Store oder bei Google Play, finden Sie unter „Mitbestimmung“ unser App-Icon, das große weiße „M“ auf rotem Grund zum kostenlosen Download.

Gemeinsam mit der Amsterdamer Softwareschmiede TRC und unserer Agentur SIGNUM in Mannheim haben wir ein ganz neues Produkt entwickelt, das für das Lesen auf mobilen Geräten optimiert ist: kleinere Lieferungen, mehr Aktualität, Social-Media-Funktionen.

Alle zwei Wochen liefern wir digital sechs Reportagen, Analysen, Interviews oder Rezensionen. Wir bieten ein optimales Leseerlebnis – mit Android, iOS oder einfach in Ihrem Internet-Browser. Der Zugang wird für Stammleser und neue Zielgruppen so leicht wie nie.

Wenn Sie das Magazin bisher gerne gelesen haben, dann testen Sie unsere App! In der nächsten Printausgabe im Oktober informieren wir umfassend über das neue Angebot. ■

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Foto: Eren Ayutug/Narphotos/leif

Nein zu den Putschen

Das fordert dieser Demonstrant auf dem Taksim-Platz in Istanbul, als die Atatürk-Partei CHP, die größte Oppositionspartei, Ende Juli ein Demokratiefest feiert und dazu alle Putsch-Gegner einlädt, auch AKP-Anhänger. Gleichzeitig werden Richter geschasst, zehntausende Lehr-

kräfte und 1600 Hochschuldekane entlassen, Schulen geschlossen und Wissenschaftlern verboten, die Türkei zu verlassen. GEW-Vorsitzende Marlis Tepe verurteilt scharf die Entlassungen und fordert die türkische Regierung auf, zur Rechtsstaatlichkeit zurückzukehren. ■

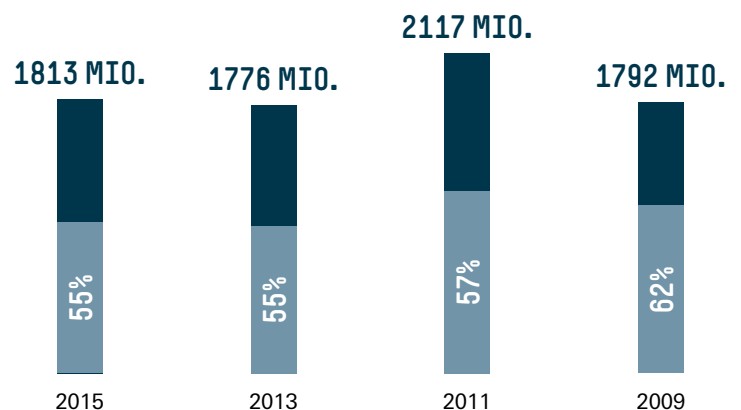
SACHSEN-ANHALT

Ein Fall von Subventionsbetrug?

Andreas Höppner, Landtagsabgeordneter der Linken in Sachsen-Anhalt und NGG-Vorstandsmitglied in Magdeburg hat Strafanzeige gegen den Lebensmittelkonzern Aryzta gestellt. Er wirft dem schweizer Unternehmen Subventionsbetrug vor, weil es Ende August die Backfabrik ihres Tochterunternehmens Fricopan in Immekath schließen will – aus Kostengründen und während der Bindefrist. Dabei wurde das Werk bis Ende 2015 mit öffentlichen Mitteln millionenschwer subventioniert. Zudem kassiert Aryzta für eine Fabrik im knapp 200 Kilometer entfernten Eisleben seit 2014 Fördermittel. Dorthin soll die Produktion von Immekath nun verlagert werden. 500 Mitarbeiter stehen vor dem Nichts. „Man hat mit dem Versprechen von Fördermitteln Heuschrecken angezogen, jetzt benehmen sie sich auch so“, sagt Höppner. ■

ARBEITSMARKT

Mehr als die Hälfte aller in Deutschland geleisteten Überstunden sind unbezahlt. Ihr Anteil an der Gesamtzahl sinkt nur langsam



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2016

MITBESTIMMUNG

Kommission macht Front

Im Verfahren zur deutschen Unternehmensmitbestimmung vor dem Europäischen Gerichtshof hat sich die EU-Kommission auf die Klägerseite gestellt. Es verstoße gegen das Diskriminierungsverbot, dass die Auslandsbelegschaften deutscher Konzerne kein Wahlrecht für den Aufsichtsrat haben, heißt es in einer Stellungnahme für das Gericht. Der EuGH befasst sich erstmals mit der Mitbestimmung. Anlass war die Klage eines Kleinaktionärs gegen die Zusammensetzung des Aufsichtsrats beim Touristikonzern TUI (siehe auch Heft 12/2015). Das Urteil wird für Anfang 2017 erwartet. In einer Analyse für die Hans-Böckler-Stiftung kritisiert der Göttinger Arbeitsrechtler Rüdiger Krause das 15-seitige Kommissionspapier als oberflächlich, lückenhaft und widersprüchlich. Die Argumentation beruhe auf „zweifelhaften und wenig zielführenden Deutungen“ – etwa indem fälschlich eine bewusste „Verweigerung“ des Wahlrechts unterstellt werde. ■

 <http://bit.ly/2bb6LhD>

CSR-PREIS



DGB erstmals in Jury

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann gehört in diesem Jahr erstmalig der Jury an, die den CSR-Preis der Bundesregierung vergibt. Er wird seit 2013 jährlich ausgelobt. Das Konzept der freiwilligen gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen, Corporate Social Responsibility, ist nicht unumstritten. Einerseits gibt es Schnittmengen zu den Anliegen der Gewerkschaften, andererseits gibt es Kritik, da CSR auch gezielt eingesetzt wird, um das Image aufzuhübschen oder schärfere gesetzliche Regelungen zu vermeiden.

Die Kriterien der Preisvergabe wurden deutlich überarbeitet, bevor der DGB ein Jurymitglied stellte. Tarifbindung, Betriebsräte, Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen werden jetzt berücksichtigt. Im September berät die Jury über die Nominierten, der Preis wird am 24.01.2017 in Berlin verliehen. ■

 www.csr-in-deutschland.de

WISSEN SIE ...

... dass Kanalbauer, Steinbrecher sowie Dach- und Fassadenbauer hautkrebsgefährdeter sind als Beschäftigte aller anderen Berufsgruppen? Ihre UV-Belastung ist dreimal so hoch wie beispielsweise die von Feldarbeitern oder Postzustellern. Das hat das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) herausgefunden. Das IFA fordert daher maßgeschneiderte Präventionsmaßnahmen für jede Berufsgruppe, die im Freien tätig ist. ■

17%

aller 65- bis 70-Jährigen in Deutschland haben einen Job.

Das sind mehr als doppelt so viel wie noch im Jahr 2000. Das geht aus aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervor.

Arbeit bedeutet für die Senioren einer Befragung zufolge vor allem, „eine sinnvolle Aufgabe zu haben“. Diesen Grund nennen 80 Prozent der Rentner. Für 52 Prozent bedeutet die Arbeit, „Geld zu verdienen“.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2016

EINE FRAGE, JAN ZILIUS



Foto: Uwe Voelker

War nicht mehr drin beim erhöhten Mindestlohn?

„Wir müssen prüfen, welche Mindestlohnhöhe einen ausreichenden Mindestschutz für Arbeitnehmer bietet. Die Festlegung muss zugleich faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen ermöglichen und darf Beschäftigung nicht gefährden. Zudem haben wir uns an der Tarifentwicklung der letzten Jahre zu orientieren. Alles dies sieht der Gesetzgeber so vor. Die Kommission hat auf Basis dieser Vorgaben einstimmig beschlossen, den Mindestlohn in dieser Runde um vier Prozent von 8,50 Euro auf 8,84 Euro anzuheben. Auch in der nächsten Runde 2018 werden wir diese gesetzlichen Vorgaben zur Grundlage unseres Anpassungsbeschlusses machen.“ ■

JAN ZILIUS ist Vorsitzender der Mindestlohnkommission. Ihm zur Seite stehen je drei stimmberechtigte Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie zwei wissenschaftliche Mitglieder mit beratender Funktion.

Aufwind für die EU

Nach dem britischen Votum für den Austritt ist die Zustimmung zur EU in anderen europäischen Ländern deutlich höher als vor zwei Jahren.

Von Kay Meiners



Besonders ausgeprägt sind die Veränderungen des Meinungsklimas in Deutschland und Frankreich.

Quelle: IFOP-Institut/Frankreich 2016

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Brauchen wir ein Gesetz zur Entgeltgleichheit?



Foto: Rolf Schulten

JA,

denn dass Deutschland mit seiner 21-Prozent-Lohnlücke zu den Schlusslichtern in der EU gehört, ist Fakt. Diese Lücke gibt es – sie ist kein Gespenst, da kann die Arbeitgeberseite kleinrechnen wie sie will. Ohnehin scheinen Gespenster und Monster die Lieblingsfiguren der Arbeitgeberseite zu sein. Jedenfalls wenn es darum geht, Gesetze madig zu machen, die die Arbeitnehmerschaft voranbringen. So war es beim Mindestlohnsgesetz. So ist es nun beim Gesetz für Lohngerechtigkeit, mit dem Manuela Schwesig die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bekämpfen will. Manch Arbeitgeber hat wohl schlaflose Nächte angesichts der Vorstellung, Frauen könnten plötzlich gleiche Chancen auf gleichen Lohn haben. Anders kann ich mir das Geschrei und Poltern mit dem „Bürokratiemonster“ nicht erklären, das allein schon der vorliegende Gesetzentwurf verursacht hat. Und neuerdings wird den Frauen ja auch unterstellt, sie seien selbst schuld an ihrem niedrigeren Einkommen. Weil sie öfter Teilzeit arbeiten, dazu noch in Berufen und Positionen, die eben schlechter bezahlt werden. Und wer dazu noch ein Kind kriegt und pausiert, hat dann wohl Pech gehabt? Sorry, liebe Arbeitgeber, so nicht! Wir wissen, dass von den 21 Prozent sieben eben nicht durch Baby, Teilzeit und so weiter erklärbar sind. Der Verdacht liegt nahe, dass hier Benachteiligung in den Unternehmen stattfindet. Wo es dank Tarifverträgen Transparenz gibt, ist die Lücke kleiner. Vor allem für die anderen Betriebe brauchen wir ein wirksames Gesetz für Lohngerechtigkeit. Wir brauchen es jetzt! ■

ELKE HANNACK ist Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Foto: IW Köln

NEIN.

Das Entgeltgleichheitsgesetz suggeriert, dass durchschnittliche Verdienstunterschiede in der Volkswirtschaft die Folge systematischer Benachteiligung von Frauen in den einzelnen Betrieben seien. Denn der Auskunftsanspruch sowie die Prüf- und Berichtspflichten nehmen die betrieblichen Akteure, Geschäftsführungen und Betriebsräte sowie die Tarifvertragsparteien als vermeintlich Verantwortliche ins Visier. Bemerkenswert, denn die Verdienstabstände sind im Grunde vollständig durch systematische Unterschiede in den Erwerbsbiografien sowie im Erwerbsverhalten von Frauen und Männern erklärt. Die freie Berufswahl wird mit unterschiedlichen Verdienstperspektiven einhergehen, aber die Entgeltunterschiede sind dann keine Folge einer Ungleichbehandlung im Betrieb oder Tarifvertrag. Wir beobachten auch, dass Frauen sich beruflich noch immer zeitlich weniger einbringen als Männer. Die Frage, wer nach der Geburt eines Kindes wie lange die Erwerbstätigkeit unterbricht und wer in Teilzeit arbeitet, wird in den Familien geklärt und nicht im Betrieb. Die Erfinder des Entgeltgleichheitsgesetzes haben sich verrannt. Sie wollen eine gesellschaftliche Aufwertung bestimmter Berufe erreichen und Rollenbilder verändern. Dafür politisch zu werben und zu streiten ist legitim. Problematisch ist es, damit zwei Grundpfeiler unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, die Vertragsfreiheit und die Tarifautonomie, infrage zu stellen. Ohne Mehrwert, denn das Gesetz geht komplett an den Ursachen vorbei. ■

MICHAEL HÜTHER ist Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.



Und Ihre Meinung? Was halten Sie von einem Gesetz zur Entgeltgleichheit von Mann und Frau? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de

MITBESTIMMUNG





EINZELHANDEL SCHERT AUS

UMGEHUNGSSTRATEGIEN Nirgends sonst werden so viele Arbeitnehmer um ihre Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat gebracht wie im Einzelhandel. Warum gerade in dieser Branche?

Von **Joachim F. Tornau**, Journalist in Hamburg und Kassel

Wer sich beim Einkauf von Shampoo oder Toilettenpapier nicht nur um Seidenglanz oder Flauschigkeit schert, sondern auch um die Beteiligungsrechte der Beschäftigten, hat es nicht leicht. Von den drei größten deutschen Drogeriemarketten verfügt allein dm über einen mitbestimmten Aufsichtsrat. Der Konkurrent Müller firmiert seit 2004 als britische Limited & Co. KG und hat sich damit aus dem Geltungsbereich der deutschen Mitbestimmungsgesetze davongestohlen. Und die Dirk Rossmann GmbH, die in Deutschland rund 29 000 Menschen beschäftigt und damit wie die beiden Mitbewerber weit über dem Schwellenwert liegt, ab dem die paritätische Unternehmensmitbestimmung greift, ignoriert die gesetzlichen Vorgaben schlichtweg.

„Das zeigt exemplarisch, wie mit der paritätischen Mitbestimmung umgegangen wird in Deutschland“, sagt Thomas Hoffmann. Zusammen mit Juraprofessor Walter Bayer hat der Wissenschaftler vom Institut für Rechtsstatsachenforschung an der Universität Jena das Ausmaß der Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland untersucht. Die Studie, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, brachte dramatische Ergebnisse ans Licht – insbesondere im Einzelhandel. „Bei den großen Unternehmensketten des Einzelhandels mit mehr als 2000 Arbeitnehmern ist Mitbestimmung nicht die Regel, sondern die Ausnahme“, bilanziert Hoffmann.

Genutzt werden alle Schlupflöcher, die der Gesetzgeber gelassen hat: das Einfrieren des Mitbestimmungsniveaus durch Umwandlung ►

”

„Bei den großen Unternehmensketten des Einzelhandels ist Mitbestimmung nicht die Regel, sondern die Ausnahme.“

THOMAS HOFFMANN, Institut für Rechtstatsachenforschung, Uni Jena

400 000

Arbeitnehmer werden in **21 Konzernen des Einzelhandels** von der unternehmerischen Mitbestimmung ausgeschlossen – durch Mitbestimmungsvermeidung. Die Unternehmen, die die Mitbestimmung gesetzeswidrig ignorieren, sind dabei noch nicht einmal eingerechnet.

Quelle: HBS, Stand Mitte 2014

► des Unternehmens in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), die Aufsplitterung in Teilgesellschaften, die sämtlich unter den Schwellenwerten bleiben, die Wahl von Unternehmenskonstruktionen, die nicht von den Mitbestimmungsgesetzen erfasst werden, und – am häufigsten – die Flucht in eine ausländische Rechtsform. Um nur einige prominente Beispiele zu nennen: H&M, Zara oder Runners Point sind, mitbestimmungsrechtlich gesehen, in die Niederlande ausgewandert, Primark und Starbucks wie die Drogeriemarktkette Müller nach Großbritannien.

Aber warum ist die Mitbestimmungsvermeidung gerade in dieser Branche derart ausgeprägt? Das haben die Jenaer Forscher nicht wissenschaftlich untersucht. Aber Thomas Hoffmann hat eine Vermutung: „Das Geschäftsmodell im Einzelhandel beruht in weiten Teilen auf Billiglöhnen und prekärer Beschäftigung“, meint er. Da sei es nur logisch, wenn Arbeitnehmer im Aufsichtsrat unerwünscht seien. „Sonst wäre es

ja so, als wenn bei einem Schnapsproduzenten ein Alkoholgegner mitbestimmen dürfte.“

Stefanie Nutzenberger, im Bundesvorstand der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für den Handel zuständig, sieht das ähnlich. „In kaum einer anderen Branche gibt es so viele Reiche auf der einen und so viele Arme auf der anderen Seite“, sagt sie. Vier der zehn reichsten Deutschen seien Händler. Und gleichzeitig liege der Anteil der Beschäftigten, deren Lohn nicht zum Leben reicht und die deshalb ergänzend Hartz IV beantragen müssen, im Einzelhandel so hoch wie sonst fast nirgends. „Es herrscht ein massiver Verdrängungswettbewerb, der auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird“, sagt Nutzenberger. „Die Lohnkosten sind ein wesentliches Instrument, um sich am Markt zu behaupten.“

Dazu passt, dass sich gerade einige der erfolgreichsten Unternehmen partout nicht in die Karten schauen lassen wollen. Im Lebensmittel-einzelhandel haben vier Konzerne den Markt fast vollständig unter sich aufgeteilt; zusammen kommen Edeka, Aldi, Lidl/Kaufland und Rewe nach Angaben des Bundeskartellamts auf 85 Prozent des Umsatzes. Nur in einem von ihnen – der Rewe Group – werden die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten durch einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat für den Gesamtkonzern vertreten. Aldi und Lidl/Kaufland (Schwarz-Gruppe) sind Stiftungen, für die die Mitbestimmungsgesetze nicht gelten. Und Edeka ist ein so kompliziertes Geflecht aus selbstständigen Kaufleuten, Regionalgesellschaften (und von ihnen betriebenen Märkten) sowie einer Zentrale in Hamburg, dass die Mitbestimmung in Aufsichtsräten weitgehend umgangen werden kann. „Bei Edeka liebt man zwar Lebensmittel, aber keine Gewerkschaften“, schrieb „Die Zeit“ vor einigen Jahren unter Anspielung auf den Werbeslogan des Supermarktriesen.

Sie wollen Herr im Haus sein

„Der Wettbewerbsdruck prägt das Denken“, sagt Bernhard Franke, Leiter des Fachbereichs Handel bei ver.di in Baden-Württemberg. „Viele Unternehmen sehen es nicht ein, warum sie sich im Konkurrenzkampf einen mitbestimmten Aufsichtsrat ans Bein binden sollen.“ Dabei gebe

Foto: Kay Herscheltmann

**STEFANIE NUTZENBERGER, VER.DI**

„Das Geschäftsmodell im Einzelhandel beruht vielfach auf Billiglöhnen.“

es für den behaupteten Wettbewerbsnachteil durch die Mitbestimmung keine Belege, betont der Gewerkschafter. „Ich halte das für Ideologie.“

Eine Ideologie, die jedoch gerade bei Familienunternehmen und selbstständigen Kaufleuten auf sehr fruchtbaren Boden fällt: „Es gehört zu ihrer Mentalität, dass sie Herr im Haus sein wollen“, sagt Franke. „An den Gedanken der Mitbestimmung haben sie sich nie gewöhnt.“ Und das betrifft keineswegs nur die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat. Auch was die Be- oder gar Verhinderung von betrieblicher Interessenvertretung angeht, ist der Einzelhandel führend. Ob Aldi, Lidl, Müller oder H&M: Nicht ohne Grund sind viele Unternehmen, die wegen Schikanen gegen Betriebsräte in die Negativschlagzeilen geraten sind, dieselben, die auch keinen mitbestimmten Aufsichtsrat haben.

Und noch auf einen weiteren Zusammenhang weist Franke hin: Das Missachten von Mitbestimmungsrechten gehe häufig einher mit einer Ablehnung auch des Flächentarifs, sagt der Gewerkschafter. „Im Einzelhandel haben wir eine rapide sinkende Tarifbindung zu beklagen.“ Seit der Jahrtausendwende sei sie von 100 Prozent auf weniger als 40 Prozent zurückgegangen.

Trotz dieses feindlichen Klimas die Arbeitnehmerrechte durchzusetzen ist für ver.di eine

Herkulesaufgabe – zumal Beschäftigten- und Branchenstruktur die Sache nicht eben leichter machen. „Wir haben im Einzelhandel sehr viele Teilzeitkräfte, studentische Aushilfen und Mini-jobber“, sagt Thomas Voß, Gewerkschaftssekretär in der ver.di-Bundesverwaltung. „Die sind schlecht organisierbar – und schwierig zu interessieren für die Mitbestimmung.“ Und: Die Branche ist sehr kleinteilig strukturiert; jenseits des Versandhandels gibt es kaum Betriebe mit mehr als 30 fest Beschäftigten.

Die Schwierigkeiten, die das für die Gewerkschaft bedeutet, spiegeln sich wider in einem im Schnitt eher bescheidenen Organisationsgrad und in großen betriebsratsfreien Zonen. Vor diesem Hintergrund ist die mangelnde Aufsichtsratsmitbestimmung nicht das einzige Problem und für manchen bei ver.di auch nicht das vorrangigste. So hat Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger, um die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel zu verbessern, zwei Aufgaben auf der Prioritätenliste: das Erreichen allgemeiner verbindlicher Tarifverträge, nicht nur zur Höhe des Entgelts, sondern auch zu guter und gesunder Arbeit. Und die möglichst flächendeckende Errichtung von Betriebsräten, die für die Einhaltung dieser Tarifverträge sorgen.

Gleichwohl unterstreicht sie nachdrücklich die vom DGB erhobene Forderung an den Gesetzgeber, die Schlupflöcher für die Flucht aus der Unternehmensmitbestimmung zu stopfen. „Die Gesetze müssen so gestaltet sein, dass



Handel macht Unternehmer reich

Auf Platz drei der Liste der reichsten Deutschen sind die Familien Albrecht und Heister (Aldi Süd), auf Platz fünf Dieter Schwarz (Lidl/Kaufland), auf Platz sechs Familie Theo Albrecht jr. (Aldi Nord) und auf Platz acht Familie Otto (Otto Versand), laut Manager-Magazin von 2015.



► die Unternehmen nicht einfach machen können, was sie wollen“, sagt Nutzenberger. Schließlich gehe es um den Schutz der Menschen – und nicht darum, Willkür zu ermöglichen. „Unternehmen müssen Verantwortung für ihr Handeln übernehmen, gegenüber den Beschäftigten und gegenüber der Gesellschaft“, verlangt die Gewerkschafterin.

Und dazu gehöre auch, sich von einem mitbestimmten Aufsichtsrat kontrollieren zu lassen, der die strategischen Entscheidungen des Vorstands kritisch hinterfragt und konstruktiv begleitet. Der frühzeitig auf drohende wirtschaftliche Probleme aufmerksam macht, die das Unternehmen und die Arbeitsplätze gefährden könnten. Der aber beispielsweise auch nachfragt, woher eigentlich der Orangensaft oder das T-Shirt im Sortiment kommen und zu welchen Bedingungen sie hergestellt werden. „Was passiert, wenn es keine Kontrollinstanz gibt, zeigt das Beispiel Schlecker“, meint Nutzenberger. Die Drogeriemarktkette, deren Pleite im Jahr 2012 rund 25 000 Menschen den Job kostete, war von Firmenpatriarch Anton Schlecker ohne jede Unternehmensmitbestimmung geführt worden. „Ob ein Aufsichtsrat die Insolvenz hätte verhindern können, weiß ich nicht“, sagt die ver.di-Handelsexpertin. „Aber es hätte wenigstens die Chance gegeben.“

Sie ignorieren die Mitbestimmungsgesetze

Die Arbeitgeber ficht all das freilich gar nicht an. „Ganz bewusst“ habe der Gesetzgeber einzelne Rechtsformen von der Unternehmensmitbestim-

mung ausgenommen, teilt der Handelsverband Deutschland (HDE) mit. „Von daher ist das Verhalten der Unternehmen, die sich für eine mitbestimmungsfreie Rechtsform entscheiden, legal.“ Alles kein Problem also. Auch da nicht, wo – wie beim Drogerieriesen Rossmann, aber auch etwa bei den Billigfilialisten Tedi und KiK – einfach so getan wird, als gebe es die Mitbestimmungsgesetze nicht. Gewerkschaften oder Betriebsrat könnten ja vor Gericht ziehen und die Einsetzung eines Aufsichtsrats erzwingen. Tun sie das nicht, erklärt der Spitzenverband des deutschen Einzelhandels süffisant, dann sei das Interesse an der Bildung eines Aufsichtsrats vielleicht doch „nicht so groß“.

Diese Klagemöglichkeit besteht in der Tat. Doch was der Branchenverband nicht erwähnt: Solange die deutschen Gesetze auf vielerlei Weise zur Mitbestimmungsflucht einladen, laufen die juristischen Schritte leicht ins Leere. „Zwischen dem legalen Vermeiden und dem gesetzeswidrigen Ignorieren der Mitbestimmung besteht ein ganz enger Zusammenhang“, sagt der Jenaer Wissenschaftler Thomas Hoffmann. Sei ein gerichtlicher Erfolg der Arbeitnehmer absehbar, könne das Unternehmen immer noch die Strategie wechseln und den mitbestimmten Aufsichtsrat auf einem anderen, legalen Weg verhindern. „Das ist die Drohkulisse, die im Hintergrund steht.“ ■

GEIZ ist nicht geil, sondern hat einen hohen Preis

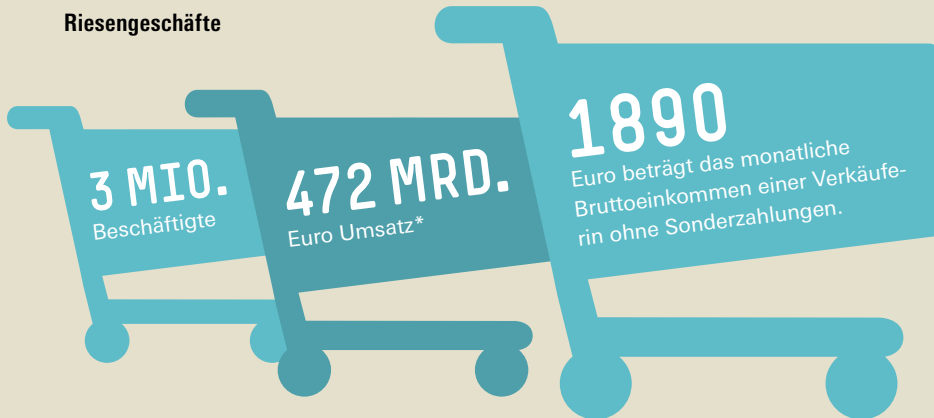
Im Einzelhandel hat die Arbeitnehmerseite schwer zu kämpfen. Über die Hälfte der Arbeitsverhältnisse ist Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Branche ist mit rund zehn Prozent unterdurchschnittlich. Betriebsräte werden behindert, spektakuläre Fälle bei Aldi und Obi wurden weit hin bekannt. Wo Betriebsräte fehlen, fehlt auch die Instanz, die die Einhaltung von Arbeitszeiten und Lohn(zuschlägen) im Rahmen der Tarifverträge einfordert. Insgesamt ist die Tarifbindung mit aktuell 40 Prozent erheblich zurückgegangen. Und dazu kommt die fehlende Mitbestimmung durch Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat.



Der Einzelhandel in Daten

Zusammenstellung: Cornelia Girndt

Riesengeschäfte



* Bei zehn Prozent liegt der Anteil des Onlinehandels (mit zweistelligen Wachstumsraten)

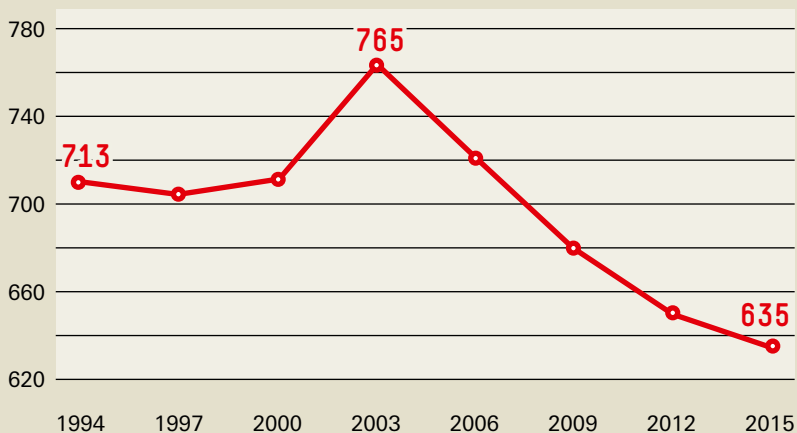
Quellen: Handelsverband Deutschland (HDE), 2015; WSI-Lohnspiegel

Prekäre Arbeit im Einzelhandel weitverbreitet



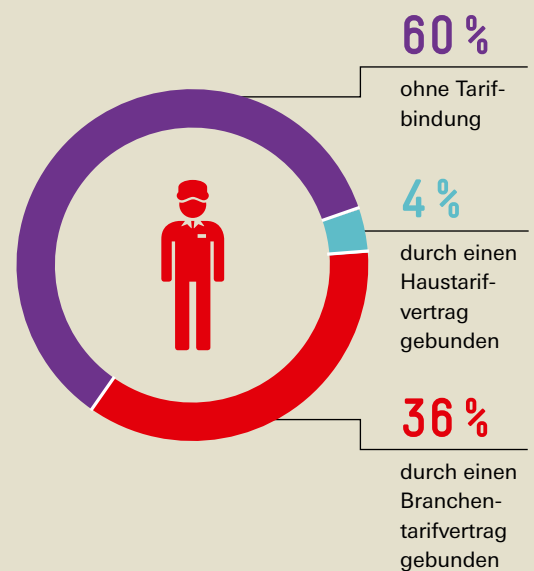
Quelle: WABE-Institut Berlin

Erosion paritätisch mitbestimmter Unternehmen



Quelle: Nach Daten der Hans-Böckler-Stiftung

Schwache Tarifbindung im Einzelhandel



Von den Betrieben ist jeder vierte tarifgebunden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, 2015



Fotos: shutterstock; Fredy Mies; Aldi Süd/dpa; Roland Scheidemann; Urs Keller

Wo die Familie das Sagen hat

FAMILIENSTIFTUNGEN Aldi und Lidl werden von Familienstiftungen regiert, dabei haben die Einzelhandels-Konzerne allein in Deutschland je um die 60 000 Mitarbeiter. Warum bindet der Gesetzgeber diese unternehmensgebundenen Stiftungen nicht in mitbestimmte Verantwortung ein?

Von Andreas Molitor, Journalist in Berlin

Die Familie Albrecht beim Kirchgang in Essen 1972. (links). Theo Albrecht, der ein Jahr zuvor entführt wurde, spricht 24 Stunden nach seiner Freilassung von einem Fenster seiner Villa in Essen (rechts).

Aldi-Mitgründer Karl Albrecht (Mitte links)

Filiale von Aldi Suisse in Zürich-Oerlikon 2009

Die Hälfte der 50 größten Familienunternehmen in Deutschland verwehrt ihren Beschäftigten Sitz und Stimme in einem Aufsichtsrat. Insbesondere Handelskonzerne sowie mittelgroße, familiengeführte Firmen nutzen gesetzliche Lücken aus, um die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu vermeiden.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Wenn man Roland Köstler fragt, ob er in seiner langjährigen Praxis als Rechtsanwalt schon mal einen Pyrrhussieg errungen hat, fällt ihm auf Anhieb ein ganz bestimmter Prozess ein: ver.di gegen die Edeka-Regionalgesellschaft Nordbayern-Sachsen-Thüringen (EHG). Köstler, der bis vor drei Jahren das Referat Wirtschaftsrecht der Hans-Böckler-Stiftung leitete, erinnert sich mit einem gewissen Groll an jenen Fall aus den Jahren 2006 bis 2009, bei dem er als Prozessbevollmächtigter für ver.di agierte. In einem Musterprozess vor dem Landgericht Nürnberg-Fürth hatte die Gewerkschaft zunächst einen wichtigen Etappensieg gegen Deutschlands größten Lebensmitteleinzelhändler errungen und die paritätische Mitbestimmung in der Regionalgesellschaft von Edeka, der EHG, erstritten.

Die Gesellschaft sei ein Konzernunternehmen mit „deutlich mehr als 2000 Mitarbeitern“, entschied das Gericht – also müsse ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz gebildet werden. „Bei ver.di und auch bei mir keimte daraufhin die Hoffnung, dass wir jetzt die Parität auch bei den anderen sechs Edeka-Regionalgesellschaften durchsetzen können“, erzählt Köstler.

Doch daraus wurde nichts. Im Mai 2008, wenige Monate nach dem ersten Urteil, vollzog der Einzelhandelsriese eine überraschende Volte. Edeka firmierte die Regionalgesellschaft in eine Stiftung & Co. KG um. Durch die Übertragung auf eine Stiftung sei das Firmenvermögen gegen Angriffe unwillkommener externer Investoren besser geschützt, lautete die offizielle Begründung, mit der Edeka seine Attacke gegen ver.di und die gerichtlich erstrittene paritätische Mitbestimmung zu kaschieren versuchte. Dabei war die eigentliche Zielsetzung doch klar erkennbar: Das 1976er-Mitbestimmungsgesetz gilt nicht für Stiftungen, auch dann nicht, wenn sie mehr als 2000 Mitarbeiter beschäftigen. „Damit hatte Edeka das Ding wasserdicht und die erstrittene Parität abgeschmettert“, erklärt Roland Köstler. Zähneknirschend musste ver.di akzeptieren, dass mehr als die bisherige Regelung – ein Drittel Arbeitnehmervertreter im regionalen EHG-Aufsichtsrat – nicht herauszuholen war.

„Ein bewusst geschaffenes Nirwana“

Bei den beiden Marktführern unter den deutschen Lebensmitteldiscountern wäre ver.di schon froh, wenn es zumindest eine solche Drittelbeteiligung gäbe. Bei Aldi und Lidl herrschen nämlich völlig

anachronistische Zustände. Die Unternehmen sind komplett mitbestimmungsfreie Zonen – ohne auch nur einen einzigen Arbeitnehmervertreter im Kontrollgremium. Der Trick ist im Grunde der gleiche wie bei Edeka – nur dass die Discounter schon viel früher aus der Unternehmensmitbestimmung stifteten gingen. Theo und Karl Albrecht, die ihr Reich 1961 in Aldi Nord und Aldi Süd aufgeteilt hatten, überführten das Unternehmensvermögen schon in den 70er Jahren in mehrere nicht auflösbare Familienstiftungen und schufen so Dauerparkplätze für ihre Gewinne. Die Unternehmen, die allein in Deutschland zusammen rund 63 000 Mitarbeiter beschäftigen, befinden sich vollständig im Besitz der Stiftungen und werden somit vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfasst.

Unterhalb der Stiftungen, die für den Lebensunterhalt der Albrecht-Erben sorgen und gleichzeitig die Geschäfte lenken, operieren 66 Regionalgesellschaften, von denen keine die für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes maßgebliche magische Schwelle von 2000 Mitarbeitern überschreitet. Da die Albrechts als Rechtsform für die Regionalgesellschaften die GmbH & Co. KG gewählt hatten – eine Unternehmensart, die im Drittelbeteiligungsgesetz von 2004 nicht auftaucht –, kommt nicht einmal „Mitbestimmung light“ in Betracht.

Ganz ähnlich handhabt es die im baden-württembergischen Neckarsulm beheimatete Schwarz-Gruppe, zu der 3200 Lidl-Filialen und 580 Kaufland-Märkte in Deutschland gehören. Lidl und Kaufland werden durch je eine Stiftung gesteuert; auch hier greift das Mitbestimmungsgesetz ins Leere. Der Lidl-Stiftung sind wiederum rund 800 Landes- und Servicegesellschaften unterstellt. Bei ver.di nennt man das „ein bewusst geschaffenes Nirwana“ – mit dessen Hilfe sich das Unternehmen, das mit deutschlandweit 59 000 Mitarbeitern mehr Menschen beschäftigt als Industrieriesen wie ThyssenKrupp oder Bayer, aus der Mitbestimmung davontiehlt. Die Dienstleistungsgewerkschaft hat vor einigen Jahren einige Monate damit zugebracht, ein Organigramm des Konzerns zu erstellen – und es schließlich aufzugeben. „Wir haben nach wie vor keinerlei vertiefte Einblicke in das Innere dieses Konzerns“, so Bernhard Franke, Landesfachbereichsleiter Handel bei ver.di in Baden-Württemberg.

Die Discounter-Riesen dienen als fragwürdige Vorbilder für eine ganze Reihe von Unternehmen, deren Eigentümer oder Manager sich ebenfalls nicht von Arbeitnehmervertretern reinreden lassen ►

► wollen. Durch die gezielte Gründung von Stiftungen sind nach Berechnungen der Hans-Böckler-Stiftung vor allem im Einzelhandel bundesweit rund 325 000 Arbeitnehmer – völlig im Einklang mit den Gesetzen – von der paritätischen Mitbestimmung ausgeschlossen. Eine „skandalöse Kultur der Vermeidung von Mitbestimmungsstandards“, urteilt die Hans-Böckler-Stiftung.

Beim DGB denkt man seit Längerem darüber nach, die Schlupflöcher im Mitbestimmungsgesetz zu stopfen. Im Juli beschloss der Bundesvorstand ein Papier namens „Offensive Mitbestimmung“ – und erwägt darin auch die „Einbeziehung weiterer Rechtsformen in den Geltungsbereich der Mitbestimmungsgesetze“. Es sei „nicht gerechtfertigt, dass den Beschäftigten großer, marktbeherrschender Unternehmen wie Lidl und Aldi eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat ihres Unternehmens verwehrt bleibt“. Wer es nicht zulassen will, dass die Mitbestimmung zum Auslaufmodell wird, „der muss jetzt tätig werden und Lücken in der deutschen Gesetzgebung schließen“, drängt die Hans-Böckler-Stiftung.

Dass dies geboten und auch möglich ist, zeigte der Bochumer Stiftungsrechtsexperte Sebastian Trappe in seiner Dissertation auf. Es sei „das Kriterium der Unternehmensgröße und nicht das Kriterium der Rechtsform, welches von Sinn und Zweck der Mitbestimmung (ausgehend) deren Zumutbarkeit gewährleisten“ solle. „Die Anwendung der Mitbestimmungsgesetze auf unternehmensverbundene Stiftungen würde nicht gegen stiftungsrechtliche Grundsätze verstoßen“, lautete Trappes Fazit. Im Gegenteil: Sie schaffe „ein angemessenes Gegengewicht“ und binde „die Rechtsform Stiftung wieder in die gesellschaftlichen und gesellschaftsrechtlichen Strukturen ein“.

Nicht ganz klar ist, wer denn die Weichen für diese Zukunft der Mitbestimmung stellen soll. Die zuständige Ministerin derzeit wohl eher nicht. „Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sieht dazu keine Maßnahmen vor“, teilte das Ministerium von Andrea Nahles auf eine kleine Anfrage der Grünen-Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke kürzlich lapidar mit. Wirtschaftsrechtler Roland Köstler dämpft ohnehin die Erwartungen: „Wenn man jetzt am Mitbestimmungsgesetz herumdoktert, werden die Unternehmen wieder ein Hintertürchen entdecken und Wege finden, aus der Mitbestimmung rauszukommen“, befürchtet er. Seine Forderung geht weiter: „Stiftungen, deren Zweck es ist, ein Unternehmen zu führen, sollen gar nicht mehr



„Eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage von Schlecker war unmöglich, es fehlten uns elementare Informationsrechte, die nur ein Aufsichtsrat hat.“

BERNHARD FRANKE, ver.di-Fachbereichsleiter Baden-Württemberg

zulässig sein. Das wäre der richtige und konsequente Schritt.“

Die aktuelle Rechtslage ist derart misslich und gleichzeitig unmissverständlich, dass es sich beispielsweise für ver.di nicht lohnt, in großem Umfang Ressourcen einzusetzen. „Natürlich könnten wir Edeka Südwest mit einem Statusverfahren angehen und sogar mit einiger Aussicht auf Erfolg versuchen, dort die paritätische Mitbestimmung durchzusetzen“, skizziert Bernhard Franke. „Aber dann schmettern die uns mit einer solchen Stiftungskonstruktion ab, und wir erreichen gar nichts.“ Derzeit sei das Etappenziel, vor allem bei den Discountern funktionierende Betriebsratsstrukturen zu schaffen. „Und das ist schon schwer genug“, Franke und seine Kollegen wollen erst mal die Saat legen – denn wo sollen irgendwann Aufsichtsräte herkommen, wenn es keinen Pool mit resoluten und selbstbewussten Betriebsräten gibt?

Es fehlt ein Korrektiv, das Schaden begrenzt

Mit ihrer Flucht aus der Mitbestimmung tun sich Aldi, Lidl und Co. auf lange Sicht vermutlich keinen Gefallen. Ohne einen mitbestimmten Aufsichtsrat fehlt ein Korrektiv, das auf Fehlentwicklungen hinweist, Informationen zur wirtschaftlichen Lage einfordert und die Entscheidungen der Unterneh-



Wäre die Schleckerpleite vermeidbar gewesen? ver.di-Verhandler Bernhard Franke 2012 mit Vasiliki Singh, damals Betriebsrätin einer Stuttgarter Schlecker-Filiale

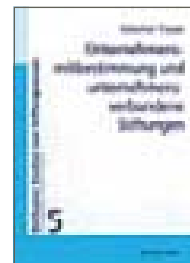
menführung kritisch hinterfragt. Der Fall Aldi Nord, ein Unternehmen mit deutschlandweit 28 000 Mitarbeitern in 2400 Filialen, führt das gerade plastisch vor Augen. Theo Albrecht hat das Vermögen einst auf drei Stiftungen aufgeteilt – mit unterschiedlichen Nutznießern, die jetzt mit aller Härte über Macht und Einfluss, über die Frage eines angemessenen Lebensstils und die jährlichen Gewinnentnahmen streiten. Der Familienzist droht das Unternehmen zu belasten, urteilt Michael Guggemos, Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung: „Die Querelen bei Aldi Nord zeigen sehr eindrücklich, wie gefährlich es ist, wenn Familienunternehmen dieses Korrektiv nicht haben.“

Wohin das im schlimmsten Fall führen kann, zeigt der Fall Schlecker. Der ehemalige Drogeriekönig steuerte sein Imperium mit mehr als 1000 Filialen und 30 000 Mitarbeitern vor vier Jahren in die Pleite. Anton Schlecker hatte sich auf der Suche nach einer Form der Mitbestimmungsvermeidung nicht für die Gründung einer Stiftung entschieden, sondern für die Rechtsform des eingetragenen Kaufmanns, kurz e.K., die ebenfalls nicht von der Mitbestimmungsgesetzgebung erfasst wird. Als alleiniger Inhaber herrscht der eingetragene Kaufmann völlig frei über sein Unternehmen, kein Konkurrent kann ihm in die Bücher schauen. Schlecker genoss sein

Dasein als Sonnenkönig – solange die Sonne schien. Doch im Fall der Insolvenz haftet der eingetragene Kaufmann mit seinem gesamten Privatvermögen.

Wäre der Schlecker-Zusammenbruch vermeidbar gewesen, wenn es ein funktionierendes Frühwarnsystem gegeben hätte, zu dem ein mitbestimmter Aufsichtsrat gehört? „Eine Einschätzung der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage von Schlecker war völlig unmöglich“, erinnert sich der damals zuständige ver.di-Fachbereichsleiter Franke an die Geheimniskrämerei des im schwäbischen Ehingen beheimateten ehemaligen Drogeriemarkt-Magnaten. „Es fehlten elementare Informationsrechte, die eben nur ein Aufsichtsrat hat.“ Zwar habe auch der Gesamtbetriebsrat Zahlen eingefordert, „aber wenn Schlecker die auf gerichtliche Anweisung hin ausnahmsweise herausgerückt hat, waren sie in der Regel zwei oder drei Jahre alt und damit unbrauchbar“.

Ganz sicher wären einem mitbestimmten Aufsichtsrat auch die finanziellen Transaktionen des Firmenpatriarchen nicht entgangen, die jetzt noch einmal die Gerichte beschäftigen. Anton Schlecker, so scheint es zumindest, hatte noch im Angesicht der drohenden Pleite offensichtlich systematisch Millionen aus dem Firmenvermögen abgezweigt. Die fehlten später in der Insolvenzmasse – und damit auch den 25 000 „Schlecker-Frauen“. ■



Dissertation zu den Stiftungskonstruktionen

Sebastian Trappe: **Unternehmensmitbestimmung und unternehmensverbundene Stiftungen.** Frankfurt/M., Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften 2010. 222 Seiten, 54,95 Euro

Der weiß, wohin er gehört

WERNER KLOCKHAUS, 55, gibt sich beim Gespräch in der Düsseldorfer Konzernzentrale vor einer Metro-Markt-Tapete extra bodenständig. „Dass inzwischen im Aufsichtsrat auch mal eine flapsige Bemerkung geht, musste ich mir hart erarbeiten“, lacht der gelernte Einzelhandelskaufmann aus Duisburg, der seine Betriebsratslaufbahn vor 30 Jahren begann – erst bei Massa, dann bei Real, wo er heute seine Belegschaftsbasis hat.

Klockhaus ist oberster Arbeitnehmervertreter im Konzern der Metro Group – „da muss man harmonisieren und führen können“, bestätigt er. Dazu kommt das Mandat im Aufsichtsrat der Metro AG, dessen Vize-Vorsitzender er inzwischen ist – ihm gegenüber die Anteilseignervertreter der Unternehmerfamilien Haniel, Schmidt-Ruthenbeck und Beisheim. Und Wirtschaftsprominenz wie Ann-Kristin Achleitner, Jürgen B. Steinemann und Jürgen Fitschen.

Werner Klockhaus kennt den Konzern wie wenige andere. Er ist dabei, wenn der Aufsichtsrat in Prag tagt, absolviert die Sitzungen in der Düsseldorfer Konzernzentrale, wo er ein Büro hat gleich neben dem neuen Aufsichtsratsvorsitzenden. Aber dann ist Klockhaus auch wieder in „seiner“ Duisburger Real-Filiale, wo die Kassiererin ihm zuruft, dass der Getränkeautomat kaputtgegangen ist. Genau das ist der Spagat, den er liebt und der ihn ausmacht. Da wisse er, wo er herkommt und wo er hingehört – auch nach 14 Jahren im Kontrollgremium der Metro AG, sagt Klockhaus.



„Als Aufsichtsrat kenne ich die Zahlen“

INTERVIEW Werner Klockhaus, Konzernbetriebsratsvorsitzender und Aufsichtsrat der METRO AG, spricht darüber, wie Mitbestimmung im Einzelhandel den Beschäftigten nutzt – und inwiefern sie bei der Metro Group inzwischen unter Wettbewerbsdruck steht.

Das Gespräch führten **Carmen Molitor** und **Cornelia Girndt**.

„Werner Klockhaus, im Vergleich zu den Mitbewerbern im Einzelhandel funktionieren die Mitbestimmungsstrukturen und die Tarifverträge in großen Teilen der Metro AG traditionell gut. Gerät das durch die Erosion der Tarifbindung und sichtliche Mitbestimmungsvermeidung in dieser Branche unter Druck?“

Ja. Es wäre toll, wenn im Einzelhandel alle die gleiche Mitbestimmung hätten und tariftreu wären. Dann würde sich aufgrund des operativen Geschäfts erweisen, ob ein Unternehmen besser oder schlechter ist – und nicht anhand der Kosten für die Mitarbeiter. Ich diskutiere die Situation oft mit den Betriebsräten von Rewe, Edeka oder Kaufland und sage: „Wir waren die, die für den Flächentarifvertrag gestreikt haben – und bei euch hält sich, zumindest in den kleineren Filialen, keiner dran! An die Tarifverträge nicht, an die Arbeitszeiten nicht!“

Auch Ihr angestammtes Unternehmen, die Metro-Tochter Real, ist 2015 aus der Tarifbindung ausgestiegen und wechselte in eine OT-Mitgliedschaft innerhalb des Handelsverbands. Seither bekommen die Beschäftigten durchschnittlich 4,5 Prozent weniger Gehalt als tarifgebundene Kollegen anderswo. Das Argument von Konzernchef Olaf Koch: Die Personalkosten bei Real lägen 30 Prozent über denen der Wettbewerber.

Tariftreue und Mitbestimmung sind nicht kostenneutral. Wenn ich als Betriebsrat Arbeitszeiten überprüfe und Gehälter ►

► kontrolliere, überwache ich doch nur, ob das Unternehmen den Vertrag einhält, der mit dem Mitarbeiter geschlossen wurde. Ich Sorge dafür, dass ein vereinbarter Standard eingehalten wird: der Tarifvertrag. Dafür bin ich da. So sehe ich den Job von Betriebsräten.

Vor Kurzem haben Spitzenvertreter von ver.di und Sie als GBR-Vorsitzender von Real ein „Zukunfts-paket“ ausgehandelt, das den 36 000 Mitarbeitern erhebliche finanzielle Einbußen zumutet. Weihnachts- und Urlaubsgeld sinken um 60 Prozent, Tarifierhöhungen fallen aus. Im Gegenzug sichert der Vertrag aber Standorte und Beschäftigung für dreieinhalb Jahre. Wie groß war der Druck, wie ernst ist die Lage?

Es war klar: Entweder macht ver.di Zugeständnisse, oder Real mit seinen 283 Märkten wird aufgeteilt und verkauft. Wir haben nächtelang zäh verhandelt – unser CEO Olaf Koch hatte sich eingeschaltet, ebenso der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Es war eine ganz schwierige Situation, weil manche meinten, es gehe um den Versuch der Gewinnoptimierung auf Kosten der Mitarbeiter. Ich aber wusste: Wir sind kurz vor der Schließung. Als Mitglied des Aufsichtsrats der Arbeitnehmerseite kenne ich die Zahlen.

Ist das der Vorteil eines Aufsichtsratsmandats: die Zahlen zu kennen, um für Entscheidungen von dieser Tragweite als von der Belegschaft gewählter Arbeitnehmervertreter überhaupt eintreten zu können?

Ja. Mir war klar: Ohne die Metro ist Real nicht überlebensfähig. Der Konzern schreibt rund 1,5 Milliarden Euro Ergebnis – und Real macht jedes Jahr dreistellige Millionenbeträge minus. Natürlich sagen die Anteilseigner da irgendwann: Mit Real, das wird nichts.

Drängt sich hier nicht eine Parallele zu Karstadt auf? Da haben die Mitarbeiter für einen Neustart auf viel Geld verzichtet, aber nicht viel damit erreicht.

Stimmt, man hat dort den Leuten in die Taschen gegriffen, und nachher ist Karstadt trotzdem verkauft worden. Eins ist klar: Man wird ein Unternehmen nicht durch Einsparungen beim Personal sanieren, restrukturieren und in die Zukunft führen können. Wer das behauptet, ist ein dummer Mensch!



„Ohne Mitbestimmung wäre Real an einem Punkt, wo ich keine Zeit für Interviews hätte, weil ich einen Sozialplan verhandeln müsste.“

WERNER KLOCKHAUS

Aber so argumentiert die Metro Group doch: Mit den – laut ver.di – 200 Millionen Euro Einsparungen bei den Personalkosten finanzieren die Beschäftigten jetzt die Modernisierung von Real mit, für die insgesamt eine Milliarde fließen soll.

Jedem im Aufsichtsrat ist sonnenklar, dass man durch Personalkosteneinsparungen kein unternehmerisches Konzept am Leben halten kann, das nicht funktioniert. Dass eine Kollegin ihr Urlaubs- und Weihnachtsgeld abgibt, das wird das Unternehmen nicht retten. Um bei Real das operative Geschäft voranzubringen, brauchen wir ein zukunftsfähiges Konzept – und wir arbeiten ja unter dem Titel „Food Lovers“ schon daran.

Was bedeutet für Sie der neue Haustarifvertrag?

Das ist eine lebensverlängernde Maßnahme. In so einer existenziellen Situation gibt es immer viel Druck von allen Seiten. Ich habe immer darauf beharrt: Ich will diese drei Jahre, wir brauchen Zeit. Gerade jetzt, wo eine Spaltung des Konzerns bevorsteht und es die Metro AG in der alten Form bald nicht mehr geben wird.

Wurde dank der funktionierenden Mitbestimmung für Real Zeit erkauf?

Ohne Mitbestimmung wäre Real jetzt an einem Punkt, wo ich keine Zeit für Interviews hätte, weil ich einen Sozialplan verhandeln müsste.

Dagegen ist die Elektrosparte mit Media Markt und Saturn eher ein Stiefkind in Sachen Mitbestimmung, weil es der Unternehmensgründer so wollte. Aufsichtsratsmitbestimmung wird vermieden, es gibt keinen GBR, und nur 36 der über 500 Filialen von Media-Saturn haben einen Betriebsrat. Wie sehen Sie das aus Sicht des KBR-Vorsitzenden?

Alles, was wir im KBR beschließen, gilt für jeden Beschäftigten von Media Markt oder Saturn auch. Etwa die Vereinbarungen zur Altersvorsorge, dass jeder Mitarbeiter in Vollzeit jährlich eine Prämie von 325 Euro bekommt. Da es vor Ort kaum Betriebsräte gibt, erfahren das die Arbeitnehmer nicht. Ich versuche seit Jahren, in diese Vertriebslinie mehr Mitbestimmung reinzubringen, und bin stolz darauf, dass wir jetzt durch die gerichtliche Bestellung von Jürgen Schulz endlich einen Betriebsrat von Media-Saturn auch im Aufsichtsrat der Metro AG haben. Durch den Verkauf von

Kaufland mussten wir Mandate neu besetzen. Da hatte der KBR ein Vorschlagsrecht, und uns war wichtig, einen Media-Saturn-Vertreter zu holen. Wir sind sicher, dass es mit Jürgen Schulz und der Mitbestimmung bald nach vorne geht.

Wieso?

Er könnte zum Beispiel bald meinen Posten als stellvertretender Vorsitzender im Aufsichtsrat übernehmen. Mitte 2017 teilt sich der Konzern in zwei unabhängige Handelsgruppen auf: Der Elektrobereich mit Media-Saturn kommt unter das Dach der bisherigen Metro AG. Die Lebensmittelsparte geht mit Real, Metro Cash&Carry und Makro in eine neue Aktiengesellschaft über. Dann müssen wir alles neu wählen. Ich verliere durch die Zweiteilung meine Ämter, dagegen bleibt Jürgen Schulz als einziger Arbeitnehmervertreter im alten Aufsichtsrat und könnte dort stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der AG werden. Was ich sehr begrüßen würde.

Halten die Arbeitnehmer das für eine gute Idee? Es gibt doch erhebliche Sorgen in der Belegschaft vor den Folgen dieser Konzernaufspaltung. ►



GBR-Vorsitzender Werner Klockhaus mit seinen Kolleginnen im Real-Markt Duisburg: „Man kann ein Unternehmen nicht durch Einsparungen bei den Personalkosten in die Zukunft führen.“



Der Metro-Konzern

Die Metro Group ist in 29 Ländern an über 2000 Standorten präsent. Sie hatte 2015 weltweit 223 000 Beschäftigte (Deutschland: 84 000). Zu ihr gehören die Real SB-Warenhäuser, Metro/Makro Cash&Carry, Media Markt und Saturn. Die Galeria Kaufhof verkaufte der Konzern 2015. Mitte 2017 spaltet sich die AG in eine Großhandel-/Lebensmittel-Sparte und eine Consumer-Electronics-Gruppe auf.

► Die Metro ist ein Konglomerat aus vielen Firmen, und der Verkauf von Kaufhof hat gutes Geld gebracht: rund 2,8 Milliarden. Aber die Aktie ist unterbewertet. Da ist der Vorstand auf die Idee gekommen, die schöne Metro AG zu spalten. Welche Auswirkungen das auf die Beschäftigten hat, ist nicht absehbar. Noch sind wir alle sehr skeptisch.

Wie wirkt sich das auf die Mitbestimmung aus? Es gibt Gerüchte, dass bei Media-Saturn eine SE gegründet wird.

Das glaube ich nicht. Ich gehe auch nicht davon aus, dass es künftig Aufsichtsräte ohne Mitbestimmung geben wird, weder bei der alten AG noch bei der neuen. Bei Media-Saturn wird durch die Spaltung wesentlich mehr Mitbestimmung einkehren. Es wird danach dort auch einen Aufsichtsrat geben.

Langweilig ist es ja nicht im 20-köpfigen Aufsichtsrat der Holding. Der damalige Aufsichtsratsvorsitzende Franz Haniel hat 2012 mit seinem Doppelstimmrecht Konzernchef Olaf Koch durchgeboxt. Die Arbeitnehmervertreter haben ihn zu dem Zeitpunkt geschlossen abgelehnt.

Ich schreibe am besten mal ein Buch darüber (lacht). Wir sind das erste DAX-30-Unternehmen in Deutschland, wo der Aufsichtsratsvorsitzende die Zweitstimme für einen neuen CEO gezogen hat. Das hat zu Aufruhr geführt, und die Arbeitnehmerseite musste starken Druck aushalten.

Die Opposition gegen die Bestellung des von den Eigentümern ausgewählten Managers war ein riskantes Unterfangen.

Uns ging es damals nicht um die Person Olaf Koch. Wir lehnten ihn ab, weil wir einen Handelsexperten mit Fachexpertise wollten und keinen Finanzmanager von Mercedes. Es gab zwei Wahlgänge, womit alle überfordert waren, weil keiner wusste, wie das geht. Koch hat lange überlegt, ob er unter diesen Voraussetzungen überhaupt antritt.

Zwei Jahre später haben bei der Vertragsverlängerung alle Arbeitnehmervertreter für Koch gestimmt. Wieso der Sinneswandel?

Er hat sich gut eingearbeitet, kann mit Mitarbeitern umgehen, er ist ein junger Vorstand, der Jeans trägt, A-Klasse fährt und E-Gitarre spielt. Da

wird ein Gefühl vermittelt, man sei in der gleichen Liga. Ist man aber nicht. Da muss man als Arbeitnehmervertreter besonders aufpassen.

Die Machtprobe wegen Koch war damals eher eine Imagefrage. Wie viel konkrete Macht haben Sie im Aufsichtsrat?

Eine gleichberechtigte Mitbestimmung als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sehe ich nicht. Aber wir können politisch sicher einiges machen. Der Riesenvorteil ist, dass wir alle betriebswirtschaftlichen Zahlen sehen und auswerten können.

Wie war die Arbeitnehmerseite beteiligt beim Verkauf von Galeria Kaufhof 2015, was sich als ziemliche Hängepartie herausstellen sollte? Es gab ja sehr viele Interessenten, auch windige. Was konnte die Mitbestimmung dabei ausrichten?

Auch da war die Mitbestimmung sehr hilfreich. Wir bekamen Einsicht in die Angebote der Bieter. Und konnten mitdiskutieren, wer den Zuschlag bekommen sollte. Wir konnten uns einbringen, was das Beste wäre für das Unternehmen und die Belegschaften. Das ist Gold wert.

Waren Sie mit dem Ergebnis zufrieden?

Wir haben einen tollen Vertrag abgeschlossen. Es gab keine betriebsbedingten Kündigungen, die Tariftreue wurde erhalten und vieles mehr. Es gab ein gutes Zusammenspiel zwischen mir und dem GBR-Vorsitzenden von Kaufhof, der mit im Aufsichtsrat der Metro AG saß. Wir haben vieles kritisch hinterfragt und wunderbar harmoniert. Da siehst du die Vorteile eines mitbestimmten Unternehmens! Wir konnten maßgeblich daran mitarbeiten, dass der Übergang so glücklich verlaufen ist.

Weniger gut läuft es mit dem Flächentarif im Einzelhandel. Nur 36 Prozent der Unternehmen akzeptieren ihn noch. Hat er eine Zukunft?

Aus meiner Sicht gibt es nichts Besseres für die über drei Millionen Beschäftigten im Einzelhandel als einen Tarifvertrag, den die Regierung für allgemeinverbindlich erklärt. Er muss dann allerdings auch von allen eingehalten werden. Wir können es nicht richten. Da muss die Politik ran! ■



Blackbox Zalando

ONLINEHANDEL Zalando profitiert enorm vom Zustrom gut ausgebildeter junger Menschen aus den europäischen Krisenländern. Die Mitbestimmungsvereinbarung wurde vom Unternehmen handgestrickt und ver.di außen vor gelassen.

Von **Gunnar Hinck**, Journalist in Berlin

Zalando wächst und wächst. Der Online-Modehändler beschäftigt fast 10 000 Mitarbeiter – mehr als doppelt so viel wie noch vor drei Jahren – und offeriert weiterhin Hunderte offener Stellen. Dabei startete die von zwei Jungunternehmern gegründete Firma gerade mal vor acht Jahren in einem kleinen Büro in Berlin.

Zalando profitiert vom Berlin-Hype, der junge Leute aus dem EU-Ausland und besonders aus dem von hoher Arbeitslosigkeit gebeutelten Südeuropa in die deutsche Hauptstadt zieht. Dort arbeitet in der Zentrale eine internationale Belegschaft, die im Kundenservice das euro-

päische Vertriebsgebiet abdeckt. Die jungen Zalando-Mitarbeiter haben meistens einen Uni-Abschluss, jetzt beantworten sie als „Call Center Specialists“ für Zalando Fragen zu Lieferungen, Rechnungen und falschen Schuhgrößen – und der Onlinehändler kann sich aus einem Heer überqualifizierter Arbeitskräfte bedienen, die froh sind, einen Job zu bekommen.

Einen Job mit Schattenseiten. Mitarbeiter des Callcenters klagen über die hohe Arbeitsbelastung: Die Callcenter sind nach Ländern unterteilt. Beschäftigte, die für „arbeitsintensive“ Länder zuständig sind, müssen bis zu 100 ►

► Anrufe pro Schicht abarbeiten, Mitarbeiter für „ruhigere“ Länder weniger. Bei gleichem Stundenlohn. Der liegt nach Mitarbeiterangaben bei 10,50 Euro, was angesichts des Arbeitsstresses viel zu niedrig sei. „Es geht uns um Geld“, sagt eine Callcenter-Mitarbeiterin. Einen Tarifvertrag gibt es bislang nicht.

Diese Gespräche zeigen, dass Zalando nicht die große heile Familie ist, als die man sich nach außen darstellt. Inzwischen hat sich, auch wegen der gärenden Unzufriedenheit, ein Betriebsrat im Kundenservice gebildet. Es ist der erste in der Berliner Zentrale, in einem Outlet-Shop gab es schon vorher einen Betriebsrat.

Keine Ahnung, wie der Aufsichtsrat tickt

Derzeit streitet sich das Unternehmen mit ver.di darüber, ob die Mitbestimmungsvereinbarung der Zalando SE rechtens ist. Die wurde vor zwei Jahren verhandelt, als sich das Unternehmen in eine Europäische Aktiengesellschaft umwandelte, wobei die Drittelbeteiligung vereinbart wurde – und nicht die paritätische Mitbestimmung. Entsprechend sitzen im neunköpfigen Aufsichtsrat nur drei Arbeitnehmervertreter – langjährige Führungskräfte, die nicht repräsentativ sein können für die normalen Mitarbeiter in den Warenlagern, Callcentern und anderen Bereichen des Unternehmens.

Man weiß, dass die Arbeitnehmer-Aufsichtsräte bei Zalando vom SE-Betriebsrat gewählt werden und das Gremium „International Employee Board“ genannt wird. Ansonsten gleichen die Wahlen zum Aufsichtsrat einer „Blackbox“, sagt Martin Lemcke, Bereichsleiter Mitbestimmung bei ver.di. „Wir haben bis heute keinen Einblick in die vereinbarten Regelungen bei Zalando, die die Grundlage der Aufsichtsratswahlen bilden“, sagt er. Auch über den Aufsichtsrat selbst wisse man praktisch nichts. Gegen die verhandelte Mitbestimmungsvereinbarung hatte ver.di beim Arbeitsgericht Berlin Klage eingereicht, Ende Juni 2016 aber in erster Instanz verloren. Der Hintergrund: Die Gewerkschaft ist überzeugt, dass ihre Rechte bei der Wahl des „Besonderen Verhandlungsgremiums“ (BVG), das die Mitbestimmung in der SE verhandelt, missachtet worden sind. Sie kritisiert, dass ihre Informations- und Wahlvorschlagsrechte zum BVG nicht berücksichtigt und dessen Mitglieder in einem intransparenten Verfahren gewählt worden sind.

Nach dem SE-Beteiligungsgesetz hat eine Gewerkschaft Anrecht auf ein Drittel der Stimmen im Verhandlungsgremium, wenn sie „in einem an der Gründung der SE beteiligten Unternehmen vertreten ist“. Das ist die rechtliche Grauzone: Heißt „vertreten“, Mandate in Betriebsräten zu haben, oder dass Gewerkschaftsmitglieder im Unternehmen beschäftigt sind? Welcher Organisationsgrad ist hierfür nötig? Bei der Verhandlung zeigte sich der Richter zeitweise



ratlos. „Das ist nicht ganz einfach. Wir betreten hier Neuland“, sagte er am Ende der Verhandlung sichtlich unzufrieden. In der Tat: Es gibt noch keine Rechtsprechung, keine Urteile höherer Gerichte, die Klarheit bringen könnten. Folglich hat das Arbeitsgericht Berlin nur festgestellt, dass es nicht über die Rechtmäßigkeit der Mitbestimmungsvereinbarung entscheiden kann, da gesellschaftsrechtliche Fragen berührt werden.

Nutzen SE-Unternehmen wie Zalando die derzeitigen Grauzonen bewusst aus? Auf jeden Fall nützen ihnen die Unklarheiten, um die Mitbestimmung im Aufsichtsrat klein und vor allem die Gewerkschaft außen vor zu halten. Beide Seiten wollen erst mal die Lage prüfen.

Markus Hoffmann-Achenbach ist für Handel zuständig bei ver.di-Gewerkschaftssekretär und hat geteilte Erfahrungen mit dem zweitgrößten Onlinehändler gemacht. Immerhin gibt es bei dem jungen Unternehmen inzwischen drei Betriebsratsgremien, die mit ver.di-Hilfe aufgebaut worden sind, und einen Gesamtbetriebsrat für die Logistikstandorte. Und der ver.di-Sekretär schätzt die gute Zusammenarbeit mit den Personalleitungen.

Aber da ist die „intransparente Wahl“ des SE-Betriebsrats. „Der SE-Betriebsrat wurde indirekt über Delegierte



Fotos: Zensen/Caro; Stephan Pramme; Zalando Pressebild

Junge Leute aus Süd- und Osteuropa zieht es zu Zalando nach Berlin. Sie finden Jobs, die oft nicht mehr als 10,50 Euro die Stunde einbringen. Die Belegschaft wuchs in nur zwei Jahren um das Doppelte auf 10 000 Mitarbeiter.



Zalando-Zentrale Berlin: Nun gibt es einen Betriebsrat im Kundenservice

Spitzenreiter im Onlinehandel

Zalando ist zweitgrößter Onlinehändler in Deutschland – nach Amazon. Der Konzern wurde 2008 in Berlin von David Schneider und Robert Gentz gegründet und hat heute schon rund 10 000 Mitarbeiter. 2013 wandelte sich die GmbH in eine AG um, ein halbes Jahr später in eine SE, was mit der europäischen Ausrichtung des Geschäfts begründet wurde. Seit 2014 ist das Unternehmen börsennotiert, größter Aktionär ist die schwedische Beteiligungsgesellschaft Kinnevik mit über 30 Prozent. 2015 hat Zalando drei Milliarden Euro umgesetzt und schreibt nach Jahren mit Verlust seit 2014 Gewinn.

gewählt, womit – aus Sicht der Geschäftsführung – die Wahl unliebsamer Mitarbeiter natürlich eher verhindert werden kann.“ Offenbar wurde hinter den Kulissen gesteuert: „Einer Mitarbeiterin wurde erklärt, dass sie nicht kandidieren könne, weil ihre Abteilung zu klein und damit nicht repräsentativ sei. Mit freien Wahlen hat das wenig zu tun“, sagt Hoffmann-Achenbach. Die indirekte Wahl gibt die umstrittene Mitbestimmungsvereinbarung vor.

ver.di will im Onlinehandel Fuß fassen

Dazu passt, dass der SE-Betriebsrat seine Aufgabe offenbar eher darin sieht, die Mitarbeiterleistung zu erhöhen und nicht die Interessen der Mitarbeiter zu vertreten. In einem internen Handbuch zur Wahl 2016 formulieren die amtierenden SE-Betriebsräte ihre Erwartung, „dass der Betriebsrat zu dem erwächst, was unsere Mitarbeiter (...) zur optimalen Umsetzung ihrer Aufgaben benötigen“.

Für die zuständige Gewerkschaft geht es darum, in diesem prosperierenden Unternehmen des Onlinehandels Fuß zu fassen. Denn jeweils rund 4000 Mitarbeiter sind im Logistikstandort Brieselang in Brandenburg beschäftigt, wo man, was die Mitgliederzahlen angeht, „auf gutem Wege“ sei, heißt es bei ver.di. Am Zalando-Standort Erfurt hingegen sei der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder noch „ganz gering“. Mitglieder im Unternehmen und damit ein besserer Organisationsgrad ist für ver.di der entscheidende Hebel, um Einfluss auf die nächsten SE-Betriebsratswahlen nehmen zu können – und irgendwann Tarifpartei von Zalando zu werden. ■

Kreative Modeketten

BEKLEIDUNG Modekonzerne sind erfinderisch – auch wenn es darum geht, Auslandsgesellschaften zu gründen – ohne Mitbestimmung. Dagegen setzt ver.di auf die Aktivierung der Beschäftigten, auf Betriebsräte und Tarifverträge.

Text: Jörn Boewe und Johannes Schulten – Fotos: Christian Burkert/Rolf Schulten

Im Jahr 2007 sollte es soweit sein: Ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat für Deutschlands zweitgrößten Textilhändler. 319 Filialen mit 10 746 Beschäftigten hatte H&M zu diesem Zeitpunkt. Weit mehr als die 2000 Mitarbeiter, ab denen das Unternehmen laut deutschem Mitbestimmungsgesetz zur Einrichtung eines paritätisch besetzten Aufsichtsrats verpflichtet ist. Seit der Jahrtausendwende war es den Beschäftigten gelungen, zahlreiche Betriebsratsgremien zu wählen. „Ein paritätischer Aufsichtsrat wäre eigentlich konsequent gewesen“, erinnert sich der langjährige H&M-Betriebsrat Damiano Quinto, der seit 2015 das Unternehmen als Sekretär für ver.di betreut.

Doch kaum wurde das Unternehmen aufgefordert, zog es die Vermeidungskarte. Im Oktober 2007 änderte der schwedische Konzern die Rechtsform seines deutschen Ablegers. Aus der Hennes & Mauritz GmbH wurde die Hennes & Mauritz B.V. & Co. KG. Sechs Buchstaben mit großer Wirkung: Bei der B.V. & Co. KG handelt es sich um eine niederländische Rechtsform. Das Unternehmen hat seinen Sitz nach wie vor in Hamburg – und kann sich dabei auf die durch die EU garantierte Niederlassungsfreiheit berufen. Statt des deutschen Mitbestimmungsgesetzes kommt nun niederländisches Gesellschaftsrecht zur Anwendung. Die Folge: Die Beschäftigten können keine Vertreter in den Aufsichtsrat senden. Ob das Unternehmen den Schwerpunkt

seiner Geschäftstätigkeit in Deutschland hat oder nicht, spielt nach laufender Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) keine Rolle.

Das Beispiel H&M macht Schule. Sebastian Sick, der bei der Hans-Böckler-Stiftung zur Unternehmensmitbestimmung berät und forscht, listet 2015 in einer Studie 94 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten in Deutschland auf, die aufgrund der Nutzung einer ausländischen Rechtsform keinen Aufsichtsrat und entsprechend auch keine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat haben. Darunter auch zahlreiche Textilhändler. Die lesen sich wie das Who's who der Bekleidungsbranche. Neben H&M finden sich dort das Textilhaus C&A mit über 14 000 Beschäftigten, die Modeketten Zara, Esprit und New Yorker, TK Maxx, europäische Tochter des US-amerikanischen Kaufhauskonzerns TJX Companies, und der aufstrebende irische Textildiscounter Primark.

Zugang zu Unternehmensinformationen

Die praktischen Konsequenzen für die Arbeit der Betriebsräte sind enorm. Quinto nennt als Beispiel den Zugang zu Unternehmensinformationen. So hat zwar auch der Wirtschaftsausschuss bei H&M Anspruch auf rechtzeitige und vollständige Informationen zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Doch diese werden oft verwehrt, etwa bei Filialeröffnungen, wenn es um Mietverträge oder Umzüge geht. Mit einer ►

Kunden umwerben, Arbeitnehmer außen vor lassen – Modeketten, meist mit Sitz im Ausland und ohne Aufsichtsratsmitbestimmung: Primark-Filiale in City von Hannover

Cosimo-Damiano Quinto organisiert jetzt den ver.di-Arbeitskreis „Junge Mode“, zuvor war er Betriebsrat bei H&M.

EuGH hat die Mitbestimmungsflucht gefördert

Mit diversen Urteilen zur Niederlassungsfreiheit hatte der EuGH seit der Jahrtausendwende die Flucht aus der Mitbestimmung gefördert. Demnach können Firmen ihren Sitz in einem anderen Land haben als ihre Produktion und Mitarbeiter (Urteile Überseering, Inspire Art, Centros).



”

„Mit einem Aufsichtsrat würden wir die wirtschaftlichen Informationen aus erster Hand bekommen – das wäre ein Riesenvorteil.“

DAMIANO QUINTO, Ex-Betriebsrat von H&M





Foto: Christian Burkert

Dass Primark eine Ltd. & Co. KG ist, eine Auslandsgesellschaft, hielt ver.di-Aktive nicht davon ab, einen Betriebsrat zu gründen und für einen Tarifvertrag zu kämpfen: Das BR-Team vor der Filiale in Hannover, vorne BR-Vorsitzender Ralf Sander

► betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretung im Aufsichtsrat könnte man diese Blockaden umgehen. „Wir würden die Informationen aus erster Hand bekommen. Das wäre ein riesiger Vorteil für unsere Arbeit.“

Nicht einfacher wird die Situation der Betriebsräte im Textileinzelhandel dadurch, dass Mitbestimmung hier ohnehin nicht sonderlich geschätzt wird. Unternehmen wie Zara, C&A und H&M stehen regelmäßig wegen Behinderungen von Betriebsratsarbeit in der öffentlichen Kritik. Gerade erst geht Zara massiv gegen den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, Festim Lezi, sowie den Sprecher des Wirtschaftsausschusses, Marco Grüneschild, vor.

Damiano Quinto hat die Gewerkschaftsfeindlichkeit am eigenen Leib erfahren. Fünf fristlose

Kündigungsbegehren hat H&M gegen ihn als Betriebsratsvorsitzenden einer Trierer Filiale angestrengt. Quinto war von Betriebsräten anderer Standorte als Beisitzer für Einigungsstellen benannt worden. Nach Meinung von H&M war das unrechtmäßig, weil er in dieser Rolle nicht die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens vertreten hätte. Der Fall ging durch mehrere Instanzen, bis das Bundesarbeitsgericht in Erfurt die Sache im Mai 2015 klarstellte: Der BR-Vorsitzende Quinto habe in allen Fällen korrekt gehandelt.

Trotz des harten Kurses gegen engagierte Beschäftigte gilt H&M in Gewerkschaftskreisen als Erfolgsgeschichte: Das Unternehmen ist nicht nur einer der wenigen Textileinzelhändler mit Tarifvertrag. Während ver.di bei den traditionel-



Weitere Informationen

Sebastian Sick (2015): **Der deutschen Mitbestimmung entzogen: Unternehmen mit ausländischer Rechtsform nehmen zu.** Mit Listen der Unternehmen. MB-Förderung, Report Nr. 8 www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_8.pdf

Heiner Köhnen (2006): **Zur Situation der Beschäftigten und der Interessenvertretung bei H&M.** HBS-Arbeitspapier 119

len Textilanbietern wie C&A und Peek & Cloppenburg oder expandierenden Textildiscountern wie KiK praktisch keine Rolle spielt, hat sich bei H&M im Laufe der Jahre eine starke, kämpferische und gut organisierte betriebliche Gewerkschaftsbasis entwickelt. ver.di hat hier weit über 3000 Mitglieder. Der Organisationsgrad liegt mit über 20 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Branchendurchschnitt. In den Tarifrunden für den Einzelhandel haben die Kollegen von H&M inzwischen die Beschäftigten der kriselnden Kaufhäuser als die aktivsten Streikposten überflügelt.

H&M als gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte

Eine wesentliche Rolle kam dem Gesamtbetriebsrat und dem 2003 von ihm entwickelten „Patensystem“ zu, schreibt Heiner Köhnen vom TIE-Bildungswerk. Die gewerkschaftsnahe NGO hatte den Prozess begleitet und für die Hans-Böckler-Stiftung in einer Studie ausgewertet. Die Idee des Patensystems war so simpel wie effektiv: Der Gesamtbetriebsrat von H&M schickt Abgesandte, die bundesweit Filialen besuchen und dort mit Beschäftigten über deren Probleme und Lösungsmöglichkeiten sprechen. Sie agieren als eine Art Paten für die Kollegen und unterstützen sie bei den Vorbereitungen einer Betriebsratswahl. Die Erfolge sind beeindruckend: Zwischen 2002 und 2015 konnte bei H&M die Zahl der Betriebsratsgremien von 15 auf bundesweit 131 gesteigert werden.

Profitiert von dieser Solidarität haben auch Ralf Sander und seine über 400 Kollegen von Primark in Hannover. Im März 2014 hat dort die Belegschaft erstmals einen Betriebsrat gewählt, Sander ist der Vorsitzende. Auch die Primark Ltd. & Co. KG verweigert sich der Unternehmensmitbestimmung – und kann sich dank Brüssel und EuGH-Entscheidungen auf britisches Unternehmensrecht berufen. Das hat die Beschäftigten allerdings nicht davon abgehalten, sich zu organisieren und erfolgreich für einen Tarifvertrag zu kämpfen. „Schon kurz nach der Betriebsratswahl war uns klar, dass wir einen Tarifvertrag wollen“, erinnert sich der 42-jährige Betriebsrat. Die Bedingungen waren gut. Primark galt als gesprächs-

bereit. Vor allem aber standen die Beschäftigten hinter der Idee und stärkten der Gewerkschaft den Rücken, der Organisationsgrad wuchs auf über 50 Prozent.

Auf einer Betriebsversammlung im September 2015 rief ver.di zum Streik auf. Und bevor es losging, kamen (während der laufenden Tarifrunde) etwa 80 Beschäftigte aus der naheliegenden H&M-Filiale vorbei, um ihren Kolleginnen und Kollegen beizustehen.

„Das war extrem wichtig für uns. Es war unser erster Streik, und kaum jemand hatte Erfahrung“, sagt Sander. Sieben Mal hat ver.di in Hannover zum Streik aufgerufen, bis das Unternehmen im Dezember 2015 einlenkte. Ab Mai 2017 werden die runde 7000 Primark-Beschäftigten in Deutschland nach dem Einzelhandelstarif bezahlt, ein Jahr später folgt die Angleichung an die regionalen Branchentarife.

Die Bekleidungsbranche ist wenig gewerkschafts- und beschäftigtenfreundlich. Arbeitszeiten sind inzwischen hochgradig flexibilisiert und dürften mit der Digitalisierung noch flexibler werden. Minijobs und unfreiwillige Teilzeit sind die Regel und machen es nicht leichter, gemeinsam Verbesserungen durchzusetzen. Die Beispiele von Primark und H&M zeigen aber auch: Es ist möglich – wenn sich Beschäftigte und ihre Gewerkschaft nicht unterkriegen lassen und mit Solidarität und Kreativität dagegenhalten. Wo ein Unternehmen aus dem deutschen Mitbestimmungsrecht flüchtet, wird halt der Betrieb organisiert. Und es geht weiter: Gemeinsam mit den Betriebsräten von Zara, Esprit und H&M organisiert ver.di gerade den Arbeitskreis „Junge Mode“. Die Idee dahinter: sich vernetzen, voneinander lernen. Und gemeinsam neue Strategien und Werkzeuge entwickeln, um sich gegenseitig in Konflikten zu stärken und für kommende Auseinandersetzungen zu wappnen. ■

BAHNBRECHEND FÜR EUROPA

EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT Mit einer außergewöhnlichen Vereinbarung zum europaweiten Schutz von Mitarbeitern bei Umstrukturierungen verhalf der EBR der Deutschen Bahn AG dazu, sich ihrem Anspruch anzunähern, Toparbeitgeber zu werden.

Text: **Stefan Scheytt** – Fotos: **Frank Rumpenhorst**





**Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-Preis
2016**

Streiter für eine europaweite Sozialplan-Regel: EBR-Vorsitzender Jörg Hensel (hier in einer Lok in Mainz), Sebastian Rüter, EBR-Geschäftsstellenleiter

Wer Jörg Hensel zum ersten Mal begegnet, könnte ihn voreilig für einen eher grüblischen Charakter halten, der am liebsten alleine bleibt mit sich und seinen Gedanken. Damit läge man einigermaßen daneben: Denn tatsächlich ist er ein energiegeladener, extrovertierter Mensch, der mit seiner Meinung keineswegs hinterm Berg hält. Gerade erst wieder hat Hensel in seiner Funktion als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der DB Cargo der Deutschen Bahn AG per Zeitungsinterview zugerufen, ihre Pläne zur Sanierung der defizitären Schienengüterverkehrstochter seien eine „Kapitulation“, „inakzeptabel“ und Ausweis von „Missmanagement“. Und auch jetzt, beim Interview mit der Mitbestimmung in seinem Büro bei DB Cargo in Mainz, präsentiert sich der gebürtige Westfale als unerschrockener, konfliktbereiter Zeitgenosse.

Solche Details machen verständlich, wie es Jörg Hensel und seinen Mitstreitern im Eurobetriebsrat gelang, der Deutschen Bahn eine Vereinbarung abzurufen, die in dieser Form einmalig sein dürfte. Das gilt umso mehr, als das europäische Arbeitnehmergremium nur Informations- und Konsultationsrechte kennt, aber keine Mitbestimmungsrechte wie deutsche Gesamt- oder Konzernbetriebsräte. „Wir haben eben gut argumentiert und pflegen zudem ein gutes Arbeitsverhältnis zum Personalvorstand“, begründet Hensel. Die grundsätzliche Konfliktbereitschaft der in der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) gut organisierten Bahnmitarbeiter dürfte nachgeholfen haben. „Die Vorstände wissen, dass wir auch europaweite Aktionen nicht scheuen“, stellt Hensel klar.

Heftige Umstrukturierungen

Im Kern ist die Vereinbarung, die im Oktober 2015 abgeschlossen wurde, aber rückwirkend gilt, eine Art europaweite Sozialplan-Grundregel. Ihre Notwendigkeit wurde offensichtlich, als die Bahn den EBR Ende 2013 über ihre Pläne informierte, ihre in allen europäischen Ländern dezentral arbeitenden Buchhaltungen zu zentralisieren: In Deutschland sollten rund 70 Standorte mit 750 Mitarbeitern in Berlin zusammengelegt und die Zahl der Beschäftigten auf rund 550 reduziert werden; die Buchhaltungen aller anderen europäischen Länder mit insgesamt 1400 Mitarbeitern sollte an einem einzigen Standort in Mittel- oder Osteuropa konzentriert und dadurch etwa 20 Prozent der Stellen eingespart werden. Später wurde Bukarest als Standort bestimmt. In der rumänischen Hauptstadt, die bei vielen inter- ►



„Klar, dass es auch um die niedrigeren Lohnkosten geht“: Jörg Hensel, EBR-Vorsitzender DB AG

Maschinenschlosser mit vielen Ämtern

An den Originalen der Modelleisenbahnen, die in einer Vitrine in seinem Mainzer Büro stehen, hat Jörg Hensel schon rumgeschraubt. Der gelernte Maschinenschlosser aus Hamm ist seit 2012 Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats (EBR) der Deutschen Bahn AG, außerdem Mitglied im Konzernbetriebsrat und seit 2001 auch Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der DB Cargo AG. Zudem sitzt der 57-jährige „bekenkende Börsenganggegner“ in den Aufsichtsräten der DB AG und der DB Cargo AG und ist Mitglied des Bundesvorstandes der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

► nationalen Konzernen längst als Topadresse für outgesourcte Dienstleistungen gilt, hofft auch das deutsche Staatsunternehmen durch sein Shared-Service-Center (SSC) auf Synergieeffekte. „Dabei war offensichtlich, dass es auch um die niedrigeren Lohnkosten in Rumänien geht“, kritisiert Jörg Hensel. Klar war außerdem, dass so gut wie keiner der betroffenen Buchhalter in den europäischen Ländern das Angebot annehmen würde, nach Rumänien umzuziehen. „Ein freches Angebot, ein Schlag ins Gesicht der Kollegen“, findet Hensel.

Tatsächlich suchten sich etliche erfahrene Buchhalter in den europäischen Ländern alsbald einen neuen Job, als sie von den Zentralisierungsplänen der Bahn erfuhren. „Und so schnell können die neuen Mitarbeiter in Bukarest nicht eingearbeitet werden, da sind Qualitätsbrüche und der Verlust von Know-how unvermeidlich“, sagt Hensel. Problematisch ist auch die Sprachenvielfalt: Die neu eingestellten Buchhalter – die meisten sind Rumänen – müssen jetzt mit Kunden in ganz Europa kommunizieren, „aber es werden noch nicht alle europäischen Sprachen in ausreichender Qualität angeboten“, kritisiert Sebastian Rüter, Geschäftsstellenleiter des EBR.

Auf all das hat der Eurobetriebsrat keinen Einfluss, allerdings hat er sich mit der Vereinbarung eine Mitsprache darüber erstritten, wie mit den Kollegen umgegangen wird, die nicht im Bürokomplex in Bukarest arbeiten können oder wollen. Denn nur in wenigen europäischen Ländern ist die Praxis von Sozialplänen bei Umstrukturierungsmaßnahmen in einem Unternehmen so ausgeprägt wie in Deutschland; vielfach gibt es überhaupt keinen oder nur einen schwachen Kündigungsschutz mit Fristen von weniger als einem Monat.

Folgende Inhalte prägen die europaweit einheitlichen Mindeststandards zum Schutz der Beschäftigten, und zwar in allen Unternehmensbereichen und Tochtergesellschaften (Personenverkehr, internationale Logistikdienstleistungen, Schienengüterverkehr):



DB Jobboard: Um möglichst viele Mitarbeiter innerhalb des Konzerns weiterzubeschäftigen, wurde die interne Plattform DB Jobboard geschaffen, die Arbeitsplatzalternativen europaweit und über alle DB-Unternehmen hinweg transparent macht. „Dieses ‚Nebenprodukt‘ der Vereinbarung entwickelt sich immer mehr zu einer beliebten Plattform“, berichtet Sebastian Rüter.



Mobilitätspaket: Interne Bewerbungen haben Vorrang vor externen, und notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für eine neue Stelle muss der Arbeitgeber anbieten. Ein Mobilitätspaket verpflichtet die Bahn zudem, Umzüge finanziell zu unterstützen, wenn der Weg zur neuen Arbeitsstelle mehr als zwei Stunden beträgt. In Großbritannien beispielsweise, wo die Personenverkehrstochter Arriva fast 30 000 Menschen beschäftigt, gab es bisher keine Regelung zur Hilfe bei arbeitsplatzbedingten Umzügen.



Abfindung/Unterstützung: Bei Mitarbeitern, für die kein alternativer Arbeitsplatz im angestammten Unternehmen zur Verfügung steht, muss die Bahn prüfen, ob vorgezogener Ruhestand, Teilzeittätigkeit oder Aufhebungsverträge mit Abfindungen möglich sind; die Mitarbeiter haben Anspruch auf Beratung bei der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen, auf eine zügige Erstellung von Zeugnissen und

auf Freistellung für Vorstellungsgespräche. Ebenfalls in England lernte der EBR, dass DB-Lokführer mit 40.000 Pfund abgefunden wurden, um dann zu einem anderen Unternehmen der DB AG zu wechseln. Kommentiert Jörg Hensel: „Das war doppelt peinlich für die DB, weil gleichzeitig in anderen Ländern keine Abfindungen gezahlt wurden, wenn sie ihren Job verloren.“



Härtefälle: Für Mitarbeiter, die von der Umstrukturierung besonders betroffen sind, wurde ein Härtefallfonds eingerichtet. Daraus wird nun zum Beispiel ein dänischer Kollege unterstützt, der zwei behinderte Kinder hat.



Verpflichtende Verhandlungen: In Ländern, in denen es keine oder nur schwache Sozialstandards gibt, müssen Arbeitgeber und Interessenvertreter oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Ort einen Mindeststandard verhandeln. Der kann sich niederschlagen in der Verlängerung von Kündigungsfristen, in besonderen Qualifizierungsmaßnahmen, einer Mobilitätsunterstützung oder Ausgleichszahlungen für besondere Härten.



Clearingstelle: Gibt es vor Ort unterschiedliche Interpretationen der Vereinbarung, muss eine Clearingstelle das Problem lösen. Dieses paritätisch besetzte Gremium entscheidet auch über Zusagen aus dem Härtefallfonds. „Wenn sich also ein lokaler Manager total querstellt, tritt die Clearingstelle auf den Plan, und die wird sicher positiver entscheiden“, versichert Hensel.

Arbeitnehmersvertreter vor Ort einbeziehen

Auch wenn man in der Vereinbarung nicht alle Ziele erreicht habe, wie etwa Mindestabfindungen, sei ein „bedeutender Meilenstein“ erreicht worden, findet EBR-Chef Jörg Hensel. Die Bahn habe sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 Toparbeitgeber zu werden, da seien europaweite Mindeststandards nur recht und billig. Entscheidend sei dabei – gerade in Osteuropa –, dass die Vereinbarung die lokalen Betriebsräte und Gewerkschaften zwingend einbindet. Sind die Arbeitnehmervertreter dort zu schwach, um sich gegen unsoziale Manager zu behaupten, oder agieren sie de facto im Auftrag der Unternehmensleitung, kann sich der EBR in Berlin einschalten. Dort

schaute Geschäftsstellenleiter Sebastian Rüter sehr genau in die monatlichen Länderberichte zu allen arbeitnehmerrelevanten Themen. „Die Kollegen müssen sich um ihren Betrieb und ihr Land kümmern, wir wollen und werden nicht die deutschen Besserwisser sein“, versichert Rüter. „Aber wir werden ihnen helfen und bei Bedarf einschreiten, damit sie vor Ort ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können.“ Bestätigt Jörg Hensel: „Wir müssen lernen, europäisch zu denken und nicht alles aus deutscher Perspektive lenken zu wollen.“

Deshalb hat das EBR-Kollegium bereits zum wiederholten Mal Workshops zu interkulturellem Training absolviert. Er spüre deutlich, sagt Jörg Hensel, dass man voneinander lerne, dass eine spannende Kultur des Zusammenhalts wachse. Dazu tragen auch die EBR-Sitzungen im Ausland bei. Fand das letzte EBR-Treffen in den Niederlanden statt, ist die nächste Sitzung in Bukarest geplant. „Wir möchten den Mitarbeitern dort zeigen, dass wir zwar gegen die Einrichtung des SSC in Bukarest waren, aber nicht gegen sie als neue Kollegen.“

600 Arbeitsplätze entstehen in Bukarest

„Deutsche Investoren schätzen Rumänien“, betonte Außenminister Steinmeier bei der Eröffnung des SSC im März 2015 und lobte „die Fortsetzung der Erfolgsgeschichte der deutsch-rumänischen Wirtschaftsbeziehungen“. Bis 2018 sollen in dem Bürokomplex 600 Arbeitsplätze entstehen. Um neue Mitarbeiter zu finden, startete die Bahn eine Kampagne unter dem Motto „Kein Job wie jeder andere“. Die Rekrutierung für das SSC in Berlin, in dem rund 70 deutsche Buchhaltungsstandorte zentralisiert wurden, ist weitgehend abgeschlossen, dort arbeiten rund 500 Buchhalter. Für dieses Jahr ist die Eröffnung eines dritten SSC in Manila geplant.



Foto: Thomas Koehler/photothek.net

Das Buchhaltungszentrum der Deutschen Bahn in Bukarest eröffnen Außenminister Steinmeier, Bahnchef Grube, der rumänische Transportminister Ioan Rus (r.) und der Chef von Schenker.



„Ich will Mindeststandards für Mitbestimmung“

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG Anfang 2016 kündigte EU-Kommissionspräsident Juncker einen neuen „Pfeiler sozialer Rechte“ an. Diese Rechte will im Europaparlament der Vorsitzende des Beschäftigungsausschusses Thomas Händel vorantreiben – mit einer Initiative zur Unternehmensmitbestimmung.

Die Fragen stellte **Eric Bonse**.

„Thomas Händel, bisher war die Arbeitnehmermitbestimmung im Europaparlament kaum ein Thema. Nun haben Sie dazu einen Bericht vorgelegt. Warum ausgerechnet jetzt?“

Es ist höchste Zeit für mehr Demokratie in der Wirtschaft. Denn erstens sind Volkswirtschaften mit Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene besser durch die Krise gekommen. Zweitens funktioniert erfolgreiches Wirtschaften heute nur dann, wenn die Beschäftigten mit ihrem Wissen nicht nur einbezogen werden, sondern auch mitentscheiden können. Außerdem wird sich mit der Digitalisierung jeder Bereich des Arbeitens verändern. Wir stehen also vor gewaltigen Umbrüchen, die mit den Beschäftigten gestaltet werden müssen und nicht über ihre Köpfe hinweg oder gegen deren Interessen.

Wie lautet Ihre Kernforderung?

Mit der Initiative will ich die EU-Kommission veranlassen, Mindeststandards zur Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene vorzulegen. Außerdem müssen Schlupflöcher im europäischen Unternehmensrecht geschlossen werden, die für die Umgehung oder Vermeidung von Mitbestimmung genutzt werden.

Bisher wurden 280 Änderungsanträge und 62 Löschanträge zu Ihrem Entwurf eingebracht. Was ist da los?

Nun, auch im Beschäftigungsausschuss des Europaparlaments sind die Kenntnisse in Sa-



„Es geht darum, Vorbehalte zu entkräften, wir wollten mit unserer Initiative die deutsche Mitbestimmung nach Europa exportieren.“

THOMAS HÄNDEL

Parität nicht mehrheitsfähig

Im ersten Entwurf forderte der Händel-Bericht, die Hälfte der Sitze in Aufsichtsräten für Arbeitnehmer oder ihre Vertreter zu reservieren. Dafür gibt es im Europaparlament jedoch keine Mehrheit. In der aktuellen Fassung heißt es daher, dass die EU-Kommission die Auffassung der Sozialpartner berücksichtigen und einen Mitbestimmungs-„Aufzug“ installieren soll. Er läuft darauf hinaus, umso mehr Arbeitnehmer zu beteiligen, je größer ein Unternehmen ist.

chen Mitbestimmung nicht gerade ausgeprägt. Einige sehen das nur durch die ideologische Brille. Andere verteidigen ihr nationales Arbeitnehmerbeteiligungssystem mit Zähnen und Klauen. Aber es geht ja nicht darum, deren Systeme abzulösen, sondern darum, Mindeststandards zur Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene in Europa zu schaffen. Diese könnten dann universell auf alle Rechtsakte des Unternehmensrechts angewendet werden. Damit hätten wir ein effektives Mittel, um Schlupflöcher zu stopfen und Missbrauch zu verhindern.

Von wem wird der Entwurf unterstützt? Was sagen Ihre Gewerkschaftskollegen aus Frankreich oder die im EGB?

Meine Initiative ist auf breite Unterstützung gestoßen. Sozialdemokraten, Linke und Grüne bis hin zu einzelnen Sozialkonservativen unterstützen sie. Schwierigkeiten haben noch Kolleginnen und Kollegen aus Ländern ohne Mitbestimmung auf Unternehmensebene und jene, die befürchten, wir wollten ihnen das deutsche Modell aufzwingen. Dass das nicht gewollt ist, versuche ich in vielen Gesprächen klarzumachen.

Wie verhält sich EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker? Ist Mitbestimmung Teil der „sozialen Säule“, die die Kommission vorge schlagen hat?

Jean-Claude Juncker und auch Martin Schulz haben sich mehrfach für eine Stärkung der

Mitbestimmung auf europäischer Ebene ausgesprochen. Im vorgelegten Entwurf der Kommission für eine Säule sozialer Rechte findet sich das allerdings nicht wieder. Zwar soll da sichergestellt werden, so wörtlich, die „rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung aller Beschäftigten, einschließlich digital und/oder in anderen Ländern tätiger Personen (...), insbesondere im Falle von Massenentlassungen sowie des Übergangs, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen“. Aber ein konkreter Vorschlag für eine stärkere Mitbestimmung fehlt. Das muss jetzt in den Konsultationen für die soziale Säule, die noch bis in den Herbst hinein laufen, massiv gefordert werden.

Bisher hat sich die Kommission im Sozialbereich ja vor allem um den Bürokratieabbau und die Deregulierung gekümmert. Stehen diese Ziele nicht der Mitbestimmungsinitiative entgegen?

Immer wenn es um Arbeitnehmerrechte geht, wird die überbordende Bürokratie beklagt, die das „freie Unternehmertum“ an der Entfaltung hindere und Deregulierung erfordere. Ich rechne folglich mit einigen Hürden. Während man in anderen Politikbereichen die Verfahren zur Folgeabschätzung kleinredet – hier wird man sie ganz massiv fordern.

Ist die Mitbestimmung nicht auch durch EU-Recht, etwa bei der SE, unter Druck gekommen?

Manche europäischen Richtlinien im Unternehmensrecht können dazu genutzt werden, nationale Arbeitnehmermitbestimmung zu umgehen oder zu unterlaufen. Zum Beispiel mit der Europäischen Aktiengesellschaft, SE. Unternehmen werden dann „ganz zufällig“ in eine SE umgewandelt, wenn sie knapp vor der Schwelle der Arbeitnehmerbeteiligung stehen. Damit gibt es keinerlei Arbeitnehmerbeteiligung – und dieser Zustand wird quasi eingefroren, auch wenn das Unternehmen wächst. Diese Flucht in die SE muss verhindert werden.

Wie auch bei der Einpersonengesellschaft?

Auch bei der geplanten Einpersonengesellschaft SUP könnte eine Aufspaltung des Unternehmenssitzes dazu genutzt werden, nationale Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung

zu unterlaufen. Wenn der Firmensitz zum Beispiel auf Guernsey wäre – das gehört zu Großbritannien, das keine Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat hat – und der tatsächliche Betrieb in Deutschland oder Österreich verbliebe, dann wäre die Arbeitnehmerbeteiligung ausgehebelt.

Wie geht es weiter?

Wir verhandeln über tragfähige Kompromisse für die Abstimmung im über 100-köpfigen Beschäftigungsausschuss. Dabei geht es vor allem darum, Vorbehalte zu entkräften, wir wollten mit unserer Initiative die deutsche Mitbestimmung nach Europa exportieren. Ich will die Vorteile einer besseren Arbeitnehmerbeteiligung klarmachen. Für die Abstimmung im September und später im Plenum brauchen wir allerdings noch mehr Unterstützung von außerhalb des Parlaments. Etwa durch Interventionen bei allen deutschen Europaabgeordneten. Letztlich wollen wir doch den Abbau demokratischer und sozialer Rechte wieder umkehren und das viel gerühmte „europäische Sozialmodell“ ausbauen. ■



Foto: Louise Schmidt/DIE LINKE

THOMAS HÄNDEL, 62, ist Gründungsmitglied der Partei Die Linke und IG-Metall-Gewerkschafter. Bei der Europawahl 2009 wurde Händel in das Europäische Parlament gewählt und 2014 wiedergewählt. Er ist Vorsitzender des Beschäftigungsausschusses.

Initiativberichte

Das Europaparlament kann zu jedem Thema Initiativberichte erarbeiten und Entschließungen annehmen, um Diskussionen in Europa anzustoßen. Einige Berichte, etwa zur Gleichstellung der Frau oder zur Unternehmensbesteuerung, haben zu einem Umdenken in der EU geführt. Allerdings ist die EU-Kommission nicht verpflichtet, die Initiativen aufzugreifen. Oft vergehen Jahre, bevor ein Bericht in einen Gesetzentwurf mündet.



Foto: Julien Wamand/epa

Mehr soziales Europa? DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann trifft EU-Präsident Jean-Claude Juncker am 14. Juni in Brüssel.

Europa muss auch sozial führend sein

ARBEIT DER ZUKUNFT Der Präsident der Europäischen Kommission will die digitale Revolution „in unserem Sinn gestalten“ und lädt ein zum Dialog.

Von **Jean-Claude Juncker**, Präsident der Europäischen Kommission

Europa muss Weltklasse bleiben – für mich bedeutet das, dass wir nicht nur wirtschaftlich, sondern auch sozial führend sind. Die von mir geleitete Europäische Kommission hat deshalb in diesem März einen Dialog eröffnet, mit dem wir die soziale Säule der Europäischen Union stärken. Zu diesem Dialog möchte ich Sie herzlich einladen.

Dabei verstehe ich das Buch zur „Arbeit der Zukunft“, das der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann

herausgegeben hat, als wichtigen Beitrag – nicht nur, weil ich gern darin gelesen habe, sondern auch, weil ich darin die Themen gefunden habe, die mich und einen Großteil meiner Kollegen in der Kommission ebenfalls beschäftigen. Vieles finden Sie in meinen zehn Prioritäten wieder, die ich im Europäischen Parlament vorgestellt habe, bevor ich von diesem zum Präsidenten der Europäischen Kommission gewählt wurde. Unser gemeinsames Bestreben geht für mich aber weit über die einzelnen Bereiche hinaus, die wir

ganz offenkundig europäisch gestalten müssen, wie den digitalen Binnenmarkt, Migration oder eine soziale Handels- und Wirtschaftspolitik.

Denn die Frage, wie die Arbeit der Zukunft aussieht, können wir letztlich nur beantworten, wenn wir unser gesamtes europäisches Konzept der sozialen Marktwirtschaft für die Zukunft wappnen. Die Beiträge des Buches führen deutlich vor Augen, dass wir keine Zeit zu verlieren haben, wenn es darum geht, die Weichen für die Arbeitswelten von morgen zu stellen. Globalisierung und Digitalisierung verändern diese so schnell, dass die Verfasser der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, die 1948 das Recht auf Arbeit niederschrieben, vermutlich einen Schock erleiden oder sich in einem Science-Fiction-Roman wähnen würden, wenn sie auch nur einen Tag unseren Alltag erlebten. Computer und Smartphones, Digitalisierung und Flexibilisierung, Algorithmen und Globalisierung bestimmen die Geschwindigkeit unseres Handelns – und das kann eine große Chance sein, neue Arbeitsplätze und Geschäftsmodelle für die Zukunft zu schaffen. Wir müssen das Potenzial nur nutzen und die Bedingungen der digitalen Revolution in unserem Sinne gestalten.

Es ist deshalb an uns, schnell Antworten zu finden, die Europas Arbeits- und Sozialmodell zukunftssicher machen und gewährleisten, dass die Arbeit dem Menschen dient – und nicht die Menschen für Maschinen oder die Wirtschaft arbeiten. Wir werden Lösungen finden müssen, wie wir junge Menschen für die Zukunft ausbilden und Arbeitnehmern Chancen bewahren, indem sie ständig weiterlernen können. Arbeit schafft nur dann Zukunft, wenn sie Fairness gewährt und sichert: So haben wir bereits einen Vorschlag vorgelegt, um die EU-Entsenderichtlinie zu ändern, damit gleiche Arbeit am gleichen Ort auch gleich entlohnt wird. Wir arbeiten außerdem an europäischen Regelungen, die ein Gleichgewicht aus Sicherheit und Flexibilität für Arbeitnehmer und Unternehmen herstellen. Darüber hinaus bedeutet ein angemessener sozialer Schutz auch, dass alle einen Zugang zu wichtigen Dienstleistungen, zu Gesundheitsversorgung und Pflegediensten – also zu einem Leben in Würde – haben.

Sozialpartner stärker beteiligen

Jene europäischen Leitplanken arbeits- und sozialrechtlicher Standards, die Reiner Hoffmann zu Recht fordert, bauen wir also bereits. Wir haben ebenfalls das Europäische Semester so umgestaltet,



„Die von mir geleitete EU-Kommission will die soziale Säule der EU stärken. Dabei verstehe ich das Buch von Reiner Hoffmann ‚Arbeit der Zukunft‘ als wichtigen Beitrag.“

JEAN-CLAUDE JUNCKER

dass nicht nur die nationalen Parlamente, sondern auch die Sozialpartner frühzeitig Teil des Politikprozesses sind. Damit begegnen wir einer der Schwachstellen des Euro, die die Autoren des von Reiner Hoffmann herausgegebenen Buches diagnostiziert haben: Wir vollenden deshalb einerseits die Bankenunion, damit die Steuerzahler nicht länger für Banken, die in Schieflage geraten, aufkommen müssen. Und wir stellen andererseits sicher, dass alle Reformen und Investitionen, zu denen sich die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet haben und verpflichtet werden, von sozialen Prinzipien als Kompass des Handelns geleitet sind. Denn ich bin fest davon überzeugt, dass wir alle – jetzt und langfristig – von den Stärken unserer gemeinsamen Währung profitieren, wenn wir die Architektur des Euro wirtschaftlich wie sozial stärken.

So wie bei Fragen unserer Gemeinschaftswährung möchte ich die Sozialpartner künftig bei allen Politikbereichen enger eingebunden wissen. Der Dialog zur sozialen Säule ist der Moment und die Möglichkeit, gemeinsam die soziale Marktwirtschaft von morgen und übermorgen zu gestalten – sodass uns die Menschen in aller Welt auch künftig darum beneiden. ■

Das Europäische

Semester, ein für deutsche Ohren etwas befremdlicher Begriff, ist ein Zyklus, in dessen Verlauf die EU-Mitgliedstaaten ihre Wirtschafts- und Fiskalpolitik aufeinander abstimmen. Es gehört zum Rahmenwerk für die wirtschaftspolitische Steuerung der Europäischen Union.

Reiner Hoffmann/Claudia Bogedan (Hrsg.):

Arbeit der Zukunft.

Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Campus Verlag 2015. 520 Seiten 29,90 Euro



Mitbestimmung all'italiana

SOZIALES EUROPA Warum der italienische Personalmanager und Wirtschaftsdozent Goffredo Di Palma einen Blog betreibt, der www.mitbestimmung.it heißt.

Von **Michaela Namuth**



Wer sich im Blog „mitbestimmung.it“ einklinkt, wird nicht enttäuscht. Es geht genau um das, was man erwartet: um „betriebliche Demokratie“ und eine breite Debatte zum Thema – geführt von Ökonomen, Soziologen, Arbeitsrechtlern, Gewerkschaftern und Managern, alles auf Italienisch. Das deutsche Modell wird erklärt, aber auch andere Beteiligungsformen. Initiator und Betreiber des Blogs ist Goffredo Di Palma, Wirtschaftsdozent an der International School of Verona und Personalverantwortlicher bei der Firma C.R. Technology Systems, die Management- und Verteilungssysteme für Elektroenergie entwickelt.

„Ich habe Mitbestimmung gelernt und möchte dieses Know-how nutzen und weitergeben“, erklärt er. Für einen Italiener ist dies ein ungewöhnliches Statement. In seinem Land sind die Arbeitsbeziehungen in der Regel auf Konflikt gepolt. Doch Di Palma hat andere Erfahrungen gemacht. Er war von 2004 bis 2013 Personaldirektor bei VW Italia in Verona und hat 2012 – auf der Basis der Charta der Arbeitsbeziehungen des Konzerns – die erste Vereinbarung zur betriebl-

chen Mitarbeiterbeteiligung in Italien mit unterschrieben. Das hat ihn geprägt. „Es war eine positive, starke Erfahrung“, sagt er heute.

Offen für Beteiligungsformen

Der Blog ist für ihn die Fortführung dieser Erfahrung und einer Idee, die seiner Meinung nach „absolut aktuell“ ist – auch für italienische Unternehmen. Damit meint er nicht nur die VW-Töchter Lamborghini und Ducati, wo derzeit – wie bei VW Italia – Mitbestimmung nach deutschem Modell geprobt wird. Es geht ihm vor allem um die kleinen und mittleren Betriebe, die über 90 Prozent der italienischen Unternehmen ausmachen. „Einige praktizieren informell Arbeitnehmerbeteiligung, und das kommt beiden Seiten zugute“, sagt er. Es existieren aber auch formalisierte Abkommen, wie bei dem Wasserpumpenhersteller Pedrollo, die den Arbeitnehmervertretungen frühzeitige Information und Mitsprache bei Unternehmensentscheidungen zusichern. Den Unternehmern und den Betriebschaftsvertretern dieser Betriebe bietet Di Palma auch Beratung in Sachen Arbeitsbeziehungen an.

„Die deutsche Mitbestimmung ist ein Modell, aber man muss in einer anderen Kultur der Arbeitsbeziehungen auch andere Beteiligungsformen diskutieren“, erklärt er. Diese Diskussion will er auf seinem Blog führen. Die aktuellen Themen sind: deutsches und italienisches Arbeitsrecht, die Bedeutung von sozialer Marktwirtschaft, die Rolle der Gewerkschaften bei der Arbeitnehmerbeteiligung und die Förderung von Beteiligungspraktiken durch EU-Vorgaben. „Vor allem in Krisenzeiten leuchtet den Unternehmen ein, dass eine beteiligte Strategie auch ihnen mehr Vorteile bringt als die Konfrontation“, so Di Palma, der bei der Arbeit am Blog von Danilo Terra, ebenfalls Experte für Humanressourcen, unterstützt wird.

Eigentlich hätte Di Palma den Blog auch anders nennen können. Aber das deutsche Wort Mitbestimmung habe einen besonderen Wert: „Der Begriff beinhaltet eine starke Aussage und löst Diskussionen aus. Und damit haben wir den ersten Schritt zur Beteiligungskultur schon getan.“ Und er ist überzeugt: Die Debatte um eine Mitbestimmung all’italiana geht weiter, nicht nur auf seinem Blog. ■



Foto: privat

”

„Ich habe bei VW-Töchtern in Italien Mitbestimmung gelernt und möchte dieses Know-how weitergeben.“

GOFFREDO DI PALMA, HR-Manager und Wirtschaftsdozent

Auch der Vorstand wird geduzt

PORTRÄT Yvonne Siebert zog 2015 in den Aufsichtsrat des TecDAX-Unternehmens SMA Solar Technology AG ein. Das Unternehmen ist keine Gewerkschaftsbastion, Siebert aber ließ sich von einer Mitgliedschaft überzeugen.

Text: Joachim F. Tornau – Foto: Uwe Zucchi

Yvonne Siebert wählt einen überraschenden Vergleich. „Eine Aufsichtsratssitzung ist wie eine Betriebsratssitzung“, erklärt die 37-Jährige mit leisem Lächeln. „Nur besser vorbereitet und besser strukturiert.“ Und natürlich sitzen die Vertreter der Anteilseigner mit am Tisch. Ansonsten aber: nichts, was eine erfahrene Arbeitnehmervertreterin überfordern könnte.

Falsche Ehrfurcht ist Siebert fremd. Mit 29 Jahren wurde sie Betriebsratsvorsitzende beim Solartechnikhersteller SMA Solar Technology AG in Niestetal bei Kassel. Sechs Jahre leitete sie die Arbeitnehmervertretung – als Frau in einem männerdominierten Unternehmen. Freundlich und souverän präsentiert sie sich, mit Humor und angenehm frei von Eitelkeit. Man nimmt ihr sofort ab, dass sie sich nicht die Butter vom Brot nehmen lässt. Auch nicht im Aufsichtsrat, dem sie seit gut einem Jahr angehört.

Sie ist eine von nur zwei Frauen in dem zwölköpfigen, paritätisch mit Vertretern von Anteilseignern und Arbeitnehmern besetzten Gremium. Und die einzige Gewerkschafterin unter den betrieblichen Aufsichtsratsmitgliedern. „SMA ist keine IG-Metall-Bastion“, sagt Siebert. „Der Organisationsgrad liegt unter fünf Prozent.“

Auch sie selbst trat erst 2012 in die Gewerkschaft ein. „Das Unternehmen ist von sich aus schon sehr sozial eingestellt“, berichtet sie. Die Gehälter seien gut, es gebe Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligung und eine betriebliche Altersvorsorge. Dass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft trotzdem notwendig ist, davon sei sie erst durch die Kompetenz und das Engagement von Oliver Dietzel überzeugt worden. Der Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Nordhessen ist heute ihr Kollege im Aufsichtsrat.

Ihn und andere altgediente Aufsichtsratsmitglieder habe sie vor ihrem Amtsantritt natürlich ausgefragt, erzählt

Siebert. Ein Sprung ins kalte Wasser war es trotzdem. Zumal sich die zur Hälfte neu gewählte Arbeiterbank auch gleich neu organisierte: Erst seither treffen sich die sechs Beschäftigtenvertreter vor den Aufsichtsratssitzungen, um sich abzustimmen. „Kritischere Themen“, sagt Siebert, „werden bei dieser Vorbesprechung intensiver diskutiert als später im Aufsichtsrat.“

Als Beispiel nennt sie den im April beschlossenen Einstieg von SMA beim kalifornischen Solarunternehmen Tigo Energy. Ein bedeutsamer Schritt, zweifellos.

Doch kein Vergleich zu den schmerzhaften Entscheidungen, die in den Jahren vor Sieberts Wahl anstanden. Auf die Krise der deutschen Solarindustrie hatte der Weltmarktführer bei Solarwechselrichtern mit massiven Stellenstreichungen reagiert: Von weltweit 5700 Beschäftigten 2012 sind heute nur noch gut 3000 übrig. Mittlerweile schreibt das TecDAX-Unternehmen wieder schwarze Zahlen.

Dass es im Aufsichtsrat entspannt zugeht, liegt aber nicht nur an der Rückkehr des Erfolgs. „Bei uns ist eine Aufsichtsratssitzung bis auf die Kleiderordnung eher locker“, sagt Siebert. Nur mit den Anteilseignern ist man per Sie, ansonsten duzt im Unternehmen jeder jeden, bis hinauf in den Vorstand. Die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat sei kooperativ, die Perspektive der Arbeitnehmer werde wahrgenommen, es werde offen diskutiert. „Wir bekommen alle Informationen, die wir wollen – auch in sehr hohem Detaillierungsgrad“, sagt Siebert. „Und man hat jederzeit die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen.“ Wobei sie das mitunter gar nicht mehr tun muss: Pierre-Pascal Urbon, der Sprecher des Vorstands, kenne sie aus ihrer Zeit als Betriebsratsvorsitzende gut genug, erklärt sie. „Er beantwortet meine Fragen, bevor ich sie gestellt habe – er weiß schon, was ich wissen will.“ ■



YVONNE SIEBERT, 37, begann 1999 als Auszubildende bei dem Niestetaler Solartechnikhersteller SMA Solar Technology AG. Seit 2002 hat sie ein Mandat im Betriebsrat, den sie von 2008 bis 2014 als Vorsitzende leitete. Weil sie Zeit haben wollte für ihr erstes Kind, wurde sie danach wieder zur einfachen Betriebsrätin und kehrte an ihren Arbeitsplatz zurück, wo sie als technische Redakteurin Bedienungsanleitungen verfasst. 2015 wurde sie in den Aufsichtsrat gewählt.



Die (noch) amtierende GBR-Vorsitzende Gertrud Wagner: „Wie stellt sich Obi die weitere Zusammenarbeit mit uns vor?“

Baumarkt sägt Betriebsräte ab

OBI Mit dem Verkauf seiner Filiale in Sömmerda und der angekündigten Schließung des Marktes in Augsburg entledigt sich Deutschlands größte Baumarktkette der Führungsspitze auf Arbeitnehmerseite.

Text: **Guntram Doelfs** – Foto: **Armin Binz**

Gertrud Wagner ist noch immer fassungslos über das, was am 23. Juni in Wuppertal passiert ist. In einer eilig einberufenen Sitzung des Wirtschaftsausschusses teilt Obi-Personalchef Stefan Wimmer den Gesamtbetriebsräten mit, dass der Obi-Markt in Augsburg zum 30. Juni geschlossen werde. Für Gertrud Wagner, zu jenem Zeitpunkt stellvertretende GBR-Vorsitzende bei Obi und in Augsburg beschäftigt, „war es ein Schock. Wir waren alle völlig von den Socken“, erzählt sie.

Was auf den ersten Blick nur nach einer übereilten Schließung eines Baumarktes aussieht, ist offenbar Teil einer gut vorbereiteten Attacke gegen die Mitbestimmungsstrukturen im Unternehmen. In

der gleichen Sitzung teilt der Personalchef nämlich auch mit, dass zum Monatsende zudem der Obi-Heimwerkermarkt im thüringischen Sömmerda verkauft werde. Dort arbeitet Bernhard Groening, zu jenem Zeitpunkt Vorsitzender des Konzern- und Gesamtbetriebsrates von Obi.

Damit enthauptete das Management von Deutschlands größter Baumarktkette binnen Minuten die Führungsspitze der Arbeitnehmerseite. „Das dient zu nichts anderem, als die Mitbestimmung bei Obi massiv zu schwächen und alle anderen Betriebsräte einzuschüchtern“, urteilt Thomas Voß, der beim ver.di-Bundesvorstand diesen Einzelhandelsbereich betreut.

Tengelmann-Chef Karl-Erivan Haub, dessen Unternehmen mit 74 Prozent Mehrheitsaktionär der Obi Group Holding SE & Co. KGaA ist, begründete Anfang Juli bei einer Tengelmann-Bilanzpressekonferenz die Abwicklung der beiden Obi-Märkte mit deren Verlusten, die diese teilweise seit Jahren einfahren würden. Zudem würde der Mietvertrag für den Augsburger Markt ohnehin Anfang 2018 auslaufen. Dass in Augsburg ausgerechnet Gertrud Wagner arbeitet, habe mit der Schließung „rein gar nichts“ zu tun, so Haub. Aus seiner Antipathie gegen Gewerkschaften macht der Tengelmann-Chef seit Jahren keinen Hehl.

Mit Kanzlei Freshfields gegen Mitbestimmung

Bei Obi standen spätestens mit der Gründung des Konzernbetriebsrates im Jahr 2012 die Zeichen auf Sturm. Seit vielen Jahren schon kämpft ver.di für eine Tarifbindung bei Obi, was auf erbitterten Widerstand des Baumarkt-Marktführers trifft. Verstärkt mischte sich jetzt auch der Konzern- und Gesamtbetriebsrat um Bernhard Groening ein. Beim Warenwirtschaftssystem „Basis3“ etwa sahen sie Datenschutzprobleme und befürchteten eine Überwachung der Mitarbeiter.

„Mehrere Jahre haben wir vergeblich versucht, Informationen zu bekommen und auch bei der Einführung von technischen Neuerungen angehört zu werden“, schildert der ehemalige KBR-Chef Bernhard Groening. Im vergangenen Jahr platzte ihm schließlich der Kragen: „Wir waren offenbar im Weg, weil wir Fragen gestellt haben. Da haben wir beschlossen, unsere Mitbestimmungsrechte gerichtlich einzufordern.“ Es sollte der Auftakt zu zahlreichen juristischen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmervertretern und Unternehmensführung werden.

Obi reagierte auf die Klage vor dem Arbeitsgericht Solingen umgehend und holte sich die international tätige Wirtschaftskanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer ins Haus, die ihren Sitz in London hat. Freshfields fährt seitdem für Obi die Strategie, die Zuständigkeit des KBR grundsätzlich infrage zu stellen, weil bei der konstituierenden Sitzung im Jahr 2012 angeblich ein erforderliches Quorum von 50 Prozent nicht erreicht worden sei. Die Arbeitnehmerseite weist diese Argumentation strikt zurück und erinnert daran, dass seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 der Gesamtbetriebsrat auch für Betriebe zuständig sei, in denen es keinen Betriebsrat gebe. Für Ende Juli (nach Redaktionsschluss) ist der nächste Gerichtstermin anberaumt, es „wird aber nicht die letzte Instanz sein“,

Deutschlands größte Baumarktkette

Die 570 Obi-Baumärkte in Europa, davon 330 in Deutschland, machten im vergangenen Jahr 5,7 Milliarden Euro Umsatz (ohne Franchisemärkte) und beschäftigten 46 000 Mitarbeiter. Mit 74 Prozent ist die Tengelmann-Unternehmensgruppe Mehrheitsaktionär der Obi Group Holding SE & Co. KGaA.



Strafanzeige als letzte Amtshandlung: Bernhard Groening, der Ex-GBR- und -KBR-Vorsitzende von Obi

glaubt Klaus Scholl, der amtierende KBR-Vorsitzende. Beide Seiten würden wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Verfahrens wohl notfalls bis vor das Bundesarbeitsgericht ziehen, so seine Einschätzung.

Die Streit zeigt, dass Obi offensichtlich prinzipiell gegen den KBR mit seinen derzeit knapp 100 Mitgliedern vorgehen will und diesen „auf jeden Fall massiv verkleinern möchte“, sagt Scholl, der sich mit Obi auch schon persönlich vor Gericht beharkt hat. Das Unternehmen hatte ihm Anfang des Jahres das Gehalt gekürzt, weil die Marktleitung seine Freistellung anzweifelte. Scholl klagte – und bekam Recht.

Massive Behinderung der Betriebsratsarbeit

Dass aber Gerichte nicht immer helfen können, zeigen die Fälle von Gertrud Wagner und Bernhard Groening. Für den 60-jährigen streitbaren Ex-KBR-Chef Groening hat sich Obi eine ganz besondere Strategie ausgedacht: Seine Filiale wurde zum 1. Juli an die Team AG verkauft, ein Franchise-Unternehmen, das bereits sechs Filialen für Obi betreibt. Weil aber auch die Team AG einen Betriebsrat besitzt, wurde kurzerhand zu einem gesellschaftsrechtlichen Kniff gegriffen. Es wurde eine neue Firma gegründet, die „Bau- und Heimwerkermarkt 2016 GmbH“, geleitet von einem Ex-Obi-Manager. Diese ist an die Team AG angebunden, aber rechtlich eigenständig. „Formal ist das Unternehmen eine Neugründung, weswegen die klassischen Regeln einer Betriebsüberleitung nicht gelten“, schildert Groening. Meint: kein Sozialplan, kein wirklicher Kündigungsschutz. „Das wird kein Zuckerschlecken“, sagt der Betriebsrat und rechnet mit dem Schlimmsten für sich und seine 72 Kollegen in Sömmerda. Gleichwohl hat Groening quasi als letzte Amtshandlung als GBR-Chef noch Strafanzeige gegen das Obi-Management gestellt – wegen massiver Behinderung der Betriebsratsarbeit.

Im bayerischen Augsburg zeigte der öffentliche Aufschrei Wirkung. Und der massive Widerstand von Betriebsräten und ver.di, die Obi vor Gericht mit mehreren einstweiligen Verfügungen überzogen. Die geplante Schließung des Obi-Marktes mit 67 Mitarbeitern zum 1. Juli wurde zunächst ausgesetzt. „Sie ist aber nur aufgeschoben“, sagt Gertrud Wagner, die seit Groenings Ausscheiden GBR-Vorsitzende ist. Mitte Juli gab es erste Verhandlungen über einen Sozialplan, noch ohne Ergebnis. „Das Unternehmen will aber möglichst schnell die Filiale schließen“, erzählt die 47-Jährige, die eine grundsätzliche Frage umtreibt: „Wie stellt Obi sich eigentlich die weitere Zusammenarbeit mit Betriebsräten vor?“ ■

„EINE GEWISSE SCHOCKSTARRE“

INTERVIEW Der britische Gewerkschaftsforscher und Europakenner Lionel Fulton über ein böses Erwachen am 24. Juni, die Folgen des Brexit und den überraschenden Vorstoß der neuen Premierministerin, Arbeitnehmervertreter in die Boardrooms zu schicken

Das Gespräch führte **Margarete Hasel**.

„Herr Fulton, wie haben Sie den 24. Juni erlebt, den Tag, an dem klar wurde, das Großbritannien die EU verlässt?“

Die Live-Sendungen am Vorabend ließen nichts Gutes erwarten. Ich war wenig überrascht, als ich frühmorgens im Radio hörte, dass 52 Prozent für „Leave“ gestimmt hatten. Trotzdem war das Ergebnis ein Schock für mich. Ich hatte gehofft, dass die Leute sich im letzten Moment besinnen. Denn die Umfragen in den letzten Tagen vor dem Referendum waren immer sehr knapp ausgegangen.

Vier Wochen danach: Wie fühlt es sich an?

Ich nehme eine gewisse Schockstarre im Land wahr. Die Entscheidung ist unwiderruflich gefallen. Sie wird dazu führen, dass Großbritannien im Laufe der Zeit die Union verlassen und neue Beziehungen zum Kontinent aufbauen wird. Aber weil sich de facto noch nichts geändert hat, wirkt alles surreal.

Wie gehen die Politiker und Meinungsführer mit dieser Stimmung um?

Man kann etwas Merkwürdiges beobachten: Leute, die für „Remain“ votiert haben, betonen jetzt, man müsse die Entscheidung für „Leave“ respektieren. Und Leute, die für „Leave“ gestimmt haben, erklären, dass sie ihre Entscheidung bereuen. Aber diese Stimmen flauen auch schon wieder ab.

Sie sagen, es habe sich noch nichts geändert. Ist das wirklich so?

Das stimmt für den Alltag. Aber die politischen Konsequenzen sind deutlich zu sehen. Wir haben mit Theresa May eine neue konservative Premierministerin und ein neues Kabinett. Und wir haben eine große Auseinandersetzung bei Labour.

Und die wirtschaftlichen Folgen?

Sie sind – vom Kursverlust beim Pfund abgesehen – noch kaum zu beziffern. Es ist schon schwieriger geworden, in London ein Haus zu verkaufen. Denn viele Marktteilnehmer erwarten weiter fallende Preise. Auch höre ich aus Wirtschaftskreisen, dass es aktuell keine Firmenübernahmen gibt. Alles ist wie auf Eis gelegt. Die amtlichen Statistiken werden dies erst in zwei, drei Monaten dokumentieren.

Was bleibt von der Ära, die 1973 mit dem verspäteten EU-Beitritt Großbritanniens begann?

Europa wurde zuerst als ein Projekt der Konservativen angesehen. Beigetreten ist UK unter dem konservativen Premierminister Edward Heath. Die Labour-Partei war damals gespalten. Deshalb kam es 1975 unter dem Labour-Premier Harold Wilson zu einem ersten Referendum: Rund 60 Prozent votierten damals pro Europa. Zu dieser Zeit war auch die britische Gewerkschaftsbewegung keineswegs europafreundlich. Heute ist das anders.

Wann haben die Gewerkschaften ihre Haltung revidiert?

Erst Anfang der 80er Jahre, unter Thatcher. Genau wie Labour. Weil sie realisierten, dass eine sozialere

Foto: Margarete Hasel

Politik im Interesse der Arbeitnehmer nicht von der eigenen Regierung zu erwarten war, sondern eher von der EU. Die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaften, die großen Einzelgewerkschaften Unite, Unison und GMB, auch der Dachverband TUC, vertraten in der Kampagne vor dem Referendum die Meinung: Die EU ist ein Schirm für die Gesetze, die uns schützen.

Es gab aber auch europafeindliche Stimmen.

Ja. Eine Minderheit unter dem TUC-Dach vertritt mehr oder weniger die gleiche politische Einstellung wie beim ersten Referendum 1975: Die EU sei kein Verein, der den Beschäftigten hilft, im Gegenteil. Spanien, Griechenland oder Portugal sind für sie abschreckende Beispiele für die neoliberale Krisenpolitik und die Grundausrichtung der EU.

Spielten gewerkschaftliche Argumente öffentlich überhaupt eine Rolle?

Die Gewerkschaften haben Veranstaltungen organisiert. Und natürlich haben sie ihre Kommunikationskanäle genutzt. Die Newsletter, die ich als GMB-

Mitglied erhielt, waren sehr professionell und überzeugend, mit Gesichtern und Statements. Vereinzelt kamen Gewerkschaftsvertreter auch im Fernsehen oder Radio zu Wort. Allerdings spielen in den britischen Medien generell die Anliegen von Gewerkschaften und Arbeitnehmern kaum eine Rolle.

Die EU als Garant sozialer Rechte – das war ein wichtiges Argument der Gewerkschaften. Spielte der Zugewinn an Arbeitnehmerrechten in der Europäischen Aktiengesellschaft SE oder in Eurobetriebsräten keine Rolle?

Wir wissen von gerade fünf Arbeitnehmervetretern mit britischem Pass, die in einem SE-Aufsichtsrat sitzen. Mitglieder von Eurobetriebsräten gibt es vielleicht ein-, zweitausend. Sicher ist es von Vorteil, mehr Informationen zu haben. Aber zu behaupten, dass Eurobetriebsräte das Leben der davon Betroffenen grundlegend beeinflussen oder verändern können, wäre übertrieben. Was die Eurobetriebsräte machen, ist so bescheiden im Vergleich zu den anderen Sachen im Spiel, dass das in der Brexit-Kampagne keine Rolle gespielt hat. ►



LIONEL FULTON, 66, ist Sozialwissenschaftler und Direktor des gewerkschaftsnahen Forschungsinstituts Labour Research Department (LRD) in London. Zu seinen Schwerpunkten gehören alle Spielarten des Sozialen Dialogs in Europa sowie der nationalen wie der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbeteiligung. Als mehrsprachiger, kenntnisreicher Mittler zwischen den verschiedenen Gewerkschaftskulturen ist der engagierte Europäer auf Diskussionspodien des EGB in Brüssel genauso zuhause wie auf DGB-Veranstaltungen in Berlin oder beim ÖGB in Wien. Fulton, der seit 1975 beim LRD arbeitet, hat mit der britischen EU-Mitgliedschaft sein Thema gefunden. Entsprechend groß ist jetzt seine Enttäuschung: „Wen interessiert denn künftig noch, was ein britischer Europakenner zu sagen hat?“ Und weil er der Gentleman ist, der er ist, fügt er sogleich hinzu: „Das betrifft natürlich nur mich persönlich, anderes ist viel wichtiger.“

► **Beide Seiten haben eine Angst-Kampagne geführt: Die Leave-Verfechter schürten die Angst vor Einwanderung und Überfremdung. Die Remain-Anhänger – Gewerkschaften inklusive – warnten vor einer Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und ökonomischen Nachteilen für alle.**

Diese Warnung ist wohl bei vielen Leuten nicht angekommen, weil sie der Meinung waren, dass ihre Lage bereits so mies ist, dass sie kaum schlechter werden kann. Das war die Stimmung in weiten Teilen des Landes, wenn auch nicht in London. Außerdem fällt beim Ergebnis das Paradoxon auf, dass die Regionen mit dem niedrigsten Ausländeranteil die höchsten Leave-Quoten hatten.

Bleibt die Frage, wie sich ausgerechnet Boris Johnson glaubhaft als Fürsprecher der Sorgen und Nöte der einfachen Leute erfinden konnte.

Das ist für uns alle ein Rätsel. Man sagt, dass er vor allem aus persönlichen Ambitionen in das Leave-Lager eingeschwenkt ist, weil er eine Chance witterte, der nächste Premierminister zu werden.

Warum haben die Leute ihm diese Rolle abgenommen?

Nehmen wir Stoke-on-Trent, eine ehemalige Labour-Hochburg in der Nähe von Manchester. Schon bei der letzten Unterhauswahl gab es dramatische Zugewinne für die rechtsnationale europafeindliche UKIP. Mit 70 Prozent war der Bezirk jetzt einer der Spitzenreiter für Leave. Außer ein paar Polen und Litauer gibt es dort keine Ausländer. Warum auch sollten sie sich in einem Landstrich niederlassen, dessen industrielle Basis längst zusammengebrochen ist?

Wagen wir einen Blick in die Zukunft: Vermutlich weiß derzeit noch nicht einmal die britische Regierung, ab wann und mit welchen Optionen sie den Brexit verhandelt. Was passiert mit den in nationales Recht umgesetzten EU-Richtlinien zu Mutterschutz, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und vielem mehr?

Die sind Teil der britischen Gesetzgebung. Auch nach dem offiziellen Austrittsgesuch bleiben alle EU-Regeln mindestens für die Dauer der Verhandlungen in Kraft. Das gilt auch für die Zusammensetzung der SE- und Eurobetriebsräte, alle britischen Kollegen behalten ihre Mandate. Wie es danach weitergeht, hängt vom Ergebnis der Verhandlungen ab. Und vom britischen Gesetzgeber, in dessen Verantwortung es nach dem Austritt alleine liegt, ob und inwieweit er umgesetztes europäisches Recht beibehält oder aufhebt.



”

„Alle britischen Kollegen in den SE- und Eurobetriebsräten behalten ihre Mandate mindestens für die Dauer der Brexit-Verhandlungen.“

LIONEL FULTON

Fotos: Velaar Grant/ZUMA Wire; Xinhua/eyevine/INTERTOPICS



Derweil hat die neue Premierministerin Theresa May zumindest deutsche Ohren mit Ihrem Vorschlag aufhorchen lassen, dass künftig auch Arbeitnehmer und Konsumenten in den Boardrooms der Unternehmen mitentscheiden sollen.

Das war eine große Überraschung. Sie hat das in ihrer ersten Rede, mit der sie sich um die Cameron-Nachfolge bewarb, so angekündigt. In dieser Rede hat Theresa May ausgeführt, dass sie die extrem aus dem Ruder gelaufenen Vorstandsgehälter einfangen will. Und in diesem Zusammenhang erklärt, dass sie Arbeitnehmer- und Konsumentenvertreter als Mitentscheider in den Boardrooms haben will.

Das gab es seit über 40 Jahre nicht mehr, dass Boardroom-Participation in Großbritannien ein Thema ist.

Der Bullock-Report von 1977, den der Labour-Premier Harold Wilson in Auftrag gegeben hatte, war zu ähnlichen Ergebnissen gekommen wie in Deutschland die erste Biedenkopf-Kommission: dass Arbeitnehmervertreter im Boardroom wünschenswert sind. Es passte zum politischen Klima jener Jahre, dass das Verhältnis von Kapital und Arbeit neu bestimmt werden sollte. Obwohl die Mehrheit der britischen Gewerkschaften damals für Bullock war, gab es eine

lautstarke Minderheit dagegen. Sie wollten nicht mitverantwortlich gemacht werden für die Politik der Konzerne. Und 1979 kam Frau Thatcher.

Könnte gerade jetzt in Großbritannien mehr Mitbestimmung helfen, um ein Auseinanderbrechen der Gesellschaft zu verhindern?

Worker directors wären sicher eine gute Antwort. Doch der gewerkschaftliche Druck in der Gesellschaft existiert derzeit gar nicht. Gerade deswegen ist Mays Vorschlag zum jetzigen Zeitpunkt ja so interessant. Der TUC hat sofort ein Tweet abgesetzt: Das ist, was wir seit langem fordern. Allerdings hätte so eine Revolution von oben auch ihre Tücken.

Warum?

Wenn May eine Reform der Boards als konservatives Projekt forciert, wird das schwieriger, als wenn Labour das durchziehen würde. Vor allem innerhalb der Gewerkschaften, denn die alten Vorbehalte sind nicht weggewischt. Da sind immer noch die Stimmen, die davor warnen: Für Entscheidungen, die nur Leid über die Menschen bringen, wollen wir nicht verantwortlich gemacht werden. Diese Stimmen könnten wieder lauter werden. ■

Großdemo der „Remain“-Anhänger nach dem Brexit-Referendum in London: „Alles wirkt surreal“

Premierministerin Theresa May erstmals vor Downing Street 10: Will Arbeitnehmervertreter als Mitentscheider in den Boardrooms

„Wir arbeiten viel mehr als wir müssten“

INTERVIEW Arbeit und Freizeit waren strikter voneinander abgegrenzt, heute ist der Arbeitsplatz häufig Mittelpunkt des Lebens. Wie unsere Arbeitsgefühle geweckt wurden, hat die Historikerin Sabine Donauer erforscht.

Das Gespräch führte **Jeannette Goddar**.

„Als Max Weber sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts in deutschen Fabriken umsah, meinte er: Mit diesen Arbeitern ist Kapitalismus unmöglich. Warum?“

Einige Betriebe hatten gerade den Stücklohn erhöht: Pro gefertigtem Teil bekamen die Arbeiter seit Kurzem mehr Geld. Das sollte sie motivieren, mehr zu arbeiten. Tatsächlich gingen sie einfach früher nach Hause, wenn so viel Geld beisammen war, wie sie vorher verdient hatten. Der Soziologe Weber zog daraus den Schluss, es werde schwer mit dem Kapitalismus, wenn die Arbeitnehmer so wenig wachstumsorientiert seien.

Die Freizeit erschien den Menschen wertvoller?

Ja, nach der anstrengenden Arbeit wollten sie nach Hause: zu ihrer Familie, Bücher lesen, in den Kleingarten oder zum Theater spielen. Heute dagegen ist der Arbeitsplatz häufig Mittelpunkt des Lebens. Immer mehr Menschen bleiben länger im Büro – für das gleiche Geld oder sogar für weniger. Dahinter steht ein sehr langer „Erziehungsprozess“, wie es Max Weber nannte. Den meisten Menschen ist er gar nicht bewusst.

Wann hat dieser Prozess eingesetzt?

In der Weimarer Republik. Die Gewerkschaften verzeichneten enormen Zulauf; die Mitbestimmung wurde eingeführt. Die Unternehmer standen unter Handlungsdruck. Damals entstand die Arbeits- und Organisationswissenschaft als neue Disziplin, sie zielte darauf ab, den ‚Arbeitsraum‘ zum ‚Lebensraum‘ zu machen, damit sich die Beschäftigten ‚wohl‘ fühlen konnten: Fabrikgelände wurden verschönert, dunkle Hallen beleuchtet, behagliche Kantinen eingerichtet. Aus Arbeitern wurden Mitarbeiter, die mit Namen angesprochen wurden. Der Klassengegensatz sollte durch solche Ideen aufgehoben werden.

Und das hat funktioniert?

Vor allem die Idee, die Identifikation mit den Betrieben – und später: mit der eigenen Arbeit – zu stärken, war erfolgreich. Wenn

Arbeiter sich nicht in erster Linie als Mitglieder einer Klasse, sondern als Angehörige einer Betriebsfamilie begreifen, ändert das das Denken. Heute ist Deutschland innerhalb Europas an der Spitze, was das Auseinanderdriften von tariflich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit angeht. Wir arbeiten viel mehr, als wir müssten. Hört man sich um, scheint Arbeiten weniger mit Geld verdienen zu tun zu haben als mit Selbstverwirklichung.

Ihre These ist, dass die Unternehmen dieses Denken gefördert haben?

Wenn es Verteilungs- und Machtkonflikte mit der Arbeiterschaft gab, wurden in den Firmen häufig ein neues Gefühlsmanagement eingeführt. Während der Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung in den 50er Jahren sagte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Wir brauchen Humanisierung statt Demokratisierung, also einen empathischeren Umgang mit den Mitarbeitern. Während die Gewerkschaften Beteiligung an Gewinn und Produktionsplanung forderten, hielten die Arbeitgeber auf der emotionalen Ebene dagegen: Sie stellten Betriebspsychologen ein, um ‚antikapitalistische Ressentiments‘ zu besänftigen und für eine gute ‚Betriebsatmosphäre‘ zu sorgen.

Zugleich wurden die Spielräume für Entscheidungen vergrößert.

Ja, das Arbeitsergebnis wurde ab den 1970ern häufiger über Zielvereinbarungen statt über direkte Weisungen erreicht. In den USA entdeckte man durch Experimente bei General Electric, dass Reinigungskräfte produktiver waren, wenn man ihnen erklärte: Wann, wie und mit welchem Material ihr arbeitet, dürft ihr selbst organisieren – aber sauber hätten wir es gern. Die Produktivität stieg um 30 Prozent, Krankheitstage gingen zurück.

Dass Menschen zufriedener sind, wenn sie selbstbestimmter arbeiten, belegen Forschungen bis heute. Ein echter Fortschritt, oder nicht?

Personalmanagement-Bücher kreisen um die Frage: Wie kann ich Mitarbeiter zu überdurchschnittlichem Engagement motivieren, ohne dass sie dafür eine materielle Gegenleistung erwarten? Die

Foto: David Ausserhofer



SABINE DONAUER, 34, hat das emotionale Verhältnis der Menschen zu ihrer Arbeit untersucht. Die Dissertation ist an der Berliner Graduiertenschule „Languages of Emotion“ von FU/Max-Planck-Institut für Bildungsforschung entstanden. Sie wurde dafür mit dem Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung ausgezeichnet.

Antwort liegt in emotionalen Techniken: Wertschätzung und Ermunterung bieten, Begeisterung wecken. Die emotionale Belohnung soll alle Mühen wettmachen und die Leistung vom Gehalt entkoppeln.

Davon abgesehen – ist Selbstbestimmung positiv?

Auch dies gilt sicherlich nicht für alle Menschen. Manche fühlen sich in festen Routinen und eng abgesteckten Arbeitsbereichen wohler. Immer mehr Fehltag wegen psychischer Erkrankungen und der steigende Konsum von Aufputzmitteln für Arbeitsleistungen legen einen Zusammenhang mit den ständig steigenden Herausforderungen doch sehr nahe.

Unsere Arbeitszeiten werden flexibler – innerhalb der Woche, aber auch über das gesamte Erwerbsleben. Es gibt Familien- und Pflegezeiten. Solche Modelle führen eher zu einer 45- als zu einer 35-Stunden-Woche, wenn die Zeit nicht erfasst wird. Das geht zulasten der Arbeitnehmer. Über 60 Prozent der Menschen, die in Vollzeit arbeiten, leisten mehr, als vertraglich vereinbart. Ständig müssen wir uns beweisen, mit wie viel Freude wir dabei sind. Überdurchschnittlich engagiert zu sein ist die emotionale Norm unserer Zeit. Wer sich ihr nicht beugt, geht berufliche Risiken ein.

In der Produktion, im Einzelhandel, auch bei Dienstleistungen gibt es doch viele Arbeitsplätze mit festen Arbeitszeiten.

Es werden weniger. Die Tarifbindung sinkt. Und ich bin sicher, dass ein Bewerber, der in einem Vorstellungsgespräch sagt, er wolle nach acht Stunden nach Hause und eben seine Brötchen verdienen, nicht eingestellt wird. Selbst Supermarktketten werben mit spannenden Herausforderungen; ein Autobauer behauptet auf seiner Website, bei der Ausbildung in seinem Unternehmen könne man „Leidenschaften teilen“ und „Persönlichkeit entwickeln“. Ich frage: Wie wäre es, zurückzufinden in eine Welt, in der Wirtschaftswachstum und Persönlichkeitsentwicklung weniger miteinander verbunden werden als heute?

Haben Sie eine Empfehlung, wie wir in eine solche Welt zurückfinden?

Ein historischer Rückblick kann hilfreich sein. Und man sollte sich die Mechanismen emotionaler Beanspruchung bewusst machen. In der IG Metall vermittelt ein Arbeitskreis „Indirekte Steuerung“, über welche subtilen Techniken Unternehmen Motivation und ständige Präsenz einfordern – und wie man sich dagegen abgrenzt. Es ist wichtig, dass sich Gewerkschaften nicht nur um Lohn und Arbeitszeit kümmern. ■

Sabine Donauer: **Faktor Freude**. Wie die Wirtschaft Arbeitsgefühle erzeugt. Hamburg, Edition Körber 2015. 248 Seiten, 16 Euro

Die Gesellschaft profitiert

JUBILÄUMSFEIER Bundespräsident Gauck hält die Unternehmensmitbestimmung für ein Kulturgut und ein Modell mit Zukunft. Der DGB drängt darauf, den Stillstand zu überwinden.

Text: Cornelia Girndt und Margarete Hasel – Fotos: Stephan Pramme

Die Gesellschaft profitiert als Ganzes, wenn kooperative Lösungen gefunden werden.“ Deutschland seien „Dauerkonfrontationen und Dauerblockaden erspart geblieben“ – nicht zum Nachteil der industriellen Substanz des Landes. „Grundsätzlich gilt: Wenn die Arbeitnehmer einbezogen sind, werden Härten gemildert und neue Wege gefunden.“

Mit Sympathie und Emphase würdigt Bundespräsident Joachim Gauck die Unternehmensmitbestimmung aus Anlass ihres 40. Geburtstages. Er spricht am 30. Juni im Festsaal des Historischen Museums in Berlin vor rund 600 Gästen aus Wirtschaft und Politik, unter ihnen 250 Arbeitnehmer-Aufsichtsräte großer Unternehmen, die er seiner Wertschätzung versichert. Beim Festakt mit dabei – und bis in die späte Nacht in vielerlei Gespräche verwickelt – sind Kurt Biedenkopf



Edi Glänzer, Vize-IG-BCE-Vorsitzende, begrüßt 600 Gäste



Festakt im Historischen Museum in Berlin



Hoffmann und Sommer im Dialog: der amtierende und der ehemalige DGB-Chef.

Bundespräsident Gauck ermutigt



Staatssekretär Thorben Albrecht, IG Metall-Chef Jörg Hofmann (r.)

und Hellmut Wißmann, die Granden jener Regierungskommissionen, die der stets umstrittenen 76er-Mitbestimmung mit ihrer Expertise den Weg ebneten.

Hommage an die Sozialpartnerschaft

„Mitbestimmung“, so der Bundespräsident, „ist ein Kulturgut, das wir in der ganzen Welt vorzeigen können“, wobei er gelegentlich bei seinen Auslandsreisen auf der Arbeitgeberseite einen gewissen Stolz auf dieses Kulturgut vermisste.

Dass die 76er-Mitbestimmung seinerzeit „nicht ganz reibungslos“ über die parlamentarische Bühne ging, daran erinnert Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände. Aber „im Rückblick dürfen wir sagen: Wir können nicht alles falsch gemacht haben“ – angesichts „unserer Spit- ►

► zenposition in Europa. Und weltweit geht es uns auch nicht schlecht.“ Der BDA-Präsident bejaht auch, dass Mitbestimmung und Tarifautonomie das Fundament unserer Arbeitswelt bilden. Und erwähnt, wie er bei gemeinsamen Auftritten mit dem DGB-Chef in Brüssel, Paris und London „diesen unseren Weg“ vertritt, den der Sozialpartnerschaft. 40 Jahre, das sei „ein guter Anlass, die Debatte über den Weg der Mitbestimmung wieder aufzunehmen“, formuliert Ingo Kramer ein Angebot zum Dialog.

Doch, ganz Verbandsvertreter, nutzt er die Gelegenheit, zugleich sein großes „Aber“ zu formulieren. Kramer reklamiert jenen „Reformbedarf“, für den BDA und BDI schon vor über zehn Jahren heftig – und vergeblich – gefochten hatten: dass die Unternehmen ihr eigenes Modell verhandeln, während „der Staat nur die Aufgablösung bereitstellt“.

Stetes Ringen um Balance und Teilhabe

Da ist der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann doch ganz anderer Meinung – und fordert den Gesetzgeber auf, „die Lücken im Mitbestimmungsgesetz zu schließen und den mitbestimmungspolitischen Stillstand zu überwinden“. Ansonsten riskiere Deutschland einen bedeutsamen Standortvorteil.

Der DGB-Vorsitzende beschönigt nichts: Der Rückgang mitbestimmter Unternehmen um 17 Prozent seit 2002, die Tatsache, dass kaum noch neue Unternehmen in den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes hinzukommen, sprächen eine klare Sprache. Die Folge: 800 000 Beschäftigte, die eigentlich ein Recht darauf haben, haben keine Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Der Grund: Ausweichstrategien.

„Was wir in Zeiten des Umbruchs brauchen, ist nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung“, betont Hoffmann. Es könne nicht angehen, dass europäisches Unternehmensrecht missbraucht wird, um Mitbestimmung zu vermeiden, darin seien sich die Arbeitnehmerorganisationen im Europäischen Gewerkschaftsbund einig. Auch Festredner Gauck ermutigt die Arbeitnehmerseite zu Optimismus im globalen und digitalen Wandel. „Das Ringen um Balance und Teilhabe ist ein Modell mit Zukunft, davon bin ich überzeugt.“ ■



Videos, Fotoimpressionen und Vorträge von der Jubiläumsveranstaltung am 30. Juni unter www.boeckler.de/veranstaltung_65152.htm



Zwei Kommissionen wurden nach ihm benannt: Kurt Biedenkopf und Gattin



Andrea Kocsis, ver.di-Vize und Arbeitsdirektorin Nicola Hirsch



ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske mit BDA-Präsident Ingo Kramer

Mal etwas unerledigt lassen

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ Mobile Arbeit, Homeoffice, Entsendung ins Ausland – neue Arbeitsformen bringen mehr gesundheitliche Risiken mit sich und machen mehr Kontrollen erforderlich.

Soll man den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf mobile Arbeit und Homeoffice ausweiten? Sollte der Gesetzgeber vorbeugend eingreifen, um Überforderung und Überstunden einzudämmen oder bedarf es einfach mehr Eigendisziplin der Arbeitnehmer? Die Meinungen der Arbeitsrechtlerinnen Katja Nebe und Josephine Hofmann vom Fraunhofer-Institut gehen hier auseinander. Einig ist man sich: Wir brauchen eine betriebliche Beteiligungskultur (also Mitbestimmung), um Fragen von Arbeitszeit und Arbeitort zu regeln.

Blick nach Schweden: Dort steht seit März 2016 durch eine Gesetzesänderung der Arbeitgeber in der Verantwortung, die Angestellten nicht zu überlasten. Droht dies doch, „bleibt Arbeit jetzt einfach mal unerledigt“, sagt Kaj Frick, emeritierter Professor für Arbeitsschutzmanagement im schwedischen Luleå. Durchaus ein Vorbild für Deutschland seien die gewählten „worker safety representatives“, die in Kooperation mit der Arbeitnehmervertretung intervenieren können. Vorbildhaft auch die Partizipation der Beschäftigten.

Der Ruf nach Partizipation ist in allen Panels der Konferenz nicht zu überhören. Es gibt zwar viele allgemein gültige Gesetze, die gleiches Recht für alle garantieren, sagt Ralf Pieper, Professor für Sicherheitsrecht an der Bergischen Universität Wuppertal. Doch immer wieder umschiffen Unternehmer gesetzliche Mindeststandards. Besonders gefährdet: Beschäftigte, die kaum Deutsch sprechen oder aufgrund einer Entsendung in Deutschland tätig sind und auf Arbeitsplätzen zum Einsatz kommen, bei denen kaum Sicherheitsstandards eingehalten werden. Dies bringen Auswertungen der DGB-Beratungsstelle für



Foto: Ulf Baatz

Mit diesem Thema den Nerv getroffen: WSI-Referentinnen Ahlers, Kraemer und Absenger (v.l.)

Wanderarbeiter, die Beraterin Bettina Wagner initiiert hatte, an den Tag.

Grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Arbeitsaufsicht hat die Europäische Kommission auch den deutschen Behörden als Hausaufgabe gestellt. Hier gibt es Verbesserungsbedarf wie auch bei der Umsetzung internationaler und europäischer Regelungen. Es mangelt an ausreichenden Kontrollen der Arbeitsschutzaufsicht in Deutschland. Und es fehlt vielfach der Austausch der für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständigen Behörden. Kein Wunder, meint der Arbeitsrechtler Wolfram Kohte: Die deutschen Arbeitsschutzbehörden sind überlastet, weil es an Personal fehlt. Andreas Horst vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales

gibt unumwunden zu: „Einem allgemeinen Personalabbau steht ein Mehr an Aufgaben gegenüber.“ In einem Punkt war man sich einig: Um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, braucht man mehr politische Aufmerksamkeit. ■

Von **Andreas Schulte**, Journalist in Köln



„Wie weiter im Arbeits- und Gesundheitsschutz? Aktuelle Fragen kontrovers diskutiert“ lautet der Titel der WSI-Tagung, die Ende Juni 140 Teilnehmer zusammenführte – darunter Wissenschaftler und Vertreter von Arbeitsministerien, Versicherern und Verbänden. Dokumentation der Veranstaltung: bit.ly/wsi-arbeitsschutz

Mitbestimmung gehört zu Europa

UNTERNEHMENSFÜHRUNG Die Mehrzahl der europäischen Staaten kennt Formen der Unternehmensmitbestimmung. Wissenschaftler des EGI in Brüssel haben die Akteure befragt.

Fotos: Michael Hughes; Philippe Molitor



Mitbestimmungsforscher Jeremy Waddington, Aline Conchon

Deutschland ist, neben Österreich, das Land mit der längsten Geschichte der Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Seit den 1970er Jahren ist die Mehrzahl der europäischen Staaten ihrem Beispiel gefolgt. Das dokumentiert eine groß angelegte Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) in Brüssel. Sie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Die Autoren Jeremy Waddington, Industrial-Relations-Forscher an der University of Manchester, und Aline Conchon, damals Wissenschaftlerin am EGI (inzwischen bei IndustriAll), durchleuchten Mitbestimmungsregeln und ihre Praxis in 15 EU-Ländern sowie in Norwegen. Die Vertretungsrechte in Kroatien, den Niederlanden, Portugal bleiben in der Untersuchung unberücksichtigt. In einigen Ländern – in Irland, Griechenland oder Spanien – ist die Unternehmensmitbestimmung auf staatliche Unternehmen beschränkt. Zehn EU-Länder sind ohne gesetzliche Un-

ternehmensmitbestimmung, darunter Italien und Großbritannien.

Ziel der Untersuchung war es, Aufschlüsse zu gewinnen über die Rolle, den Umfang und die Struktur der Repräsentation von Arbeitnehmervertretern in den Entscheidungsgremien, den Charakter ihres Einflusses auf strategische Unternehmensziele sowie die Informationskanäle und Unterstützungsstrukturen zwischen den Gewerkschaften und den Repräsentanten der Arbeitnehmer.

Um die Praxis der Unternehmensmitbestimmung mit den gesetzlichen Grundlagen vergleichen zu können, wurden mehr als 17 000 ausführliche Fragebögen in den jeweiligen Nationalsprachen an Arbeitnehmervertreter geschickt. Von diesen antworteten mehr als 4100, darunter 38 Arbeitnehmervertreter in Europäischen Gesellschaften (SE).

In den meisten Leitungsgremien herrscht die Drittelbeteiligung vor. Allein deutsche – und vereinzelt schwedische – Unternehmen

haben eine paritätische Vertretung. Bemerkenswert am schwedischen Modell ist, dass bereits in Unternehmen ab 25 Beschäftigten Arbeitnehmer im Verwaltungsrat vertreten sind. Die Verfahren von Wahl und Bestellung der Arbeitnehmervertreter variieren zwischen den einzelnen Ländern erheblich wie auch die Intensität und Qualität der Beteiligung an der Unternehmenssteuerung.

Die Untersuchung zeigt den positiven Einfluss, den die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsgremium durch die Gewerkschaften und Betriebsräte erfahren. Mit diesen am stärksten vernetzt sind die Arbeitnehmervertreter in Deutschland und Österreich. In Frankreich, wo die Personalunion mit dem Betriebsrat gesetzlich ausgeschlossen ist, und in den nordischen Ländern sind die Arbeitnehmervertreter vor allem mit den Gewerkschaften vernetzt. Ein Faktor, der eher zur Schwächung der Gremien beiträgt, sind die in allen Ländern verbreiteten gesonderten Treffen der Kapitalvertreter und die Einrichtung von Unterausschüssen, die die Beschlüsse der Leitungsgremien vorbereiten.

Das Buch, das die Untersuchungsergebnisse zusammenfasst, ist für Experten eine Fundgrube. Es liegt nur in englischer Sprache vor. Damit auch Praktiker davon profitieren, wären lesefreundliche Zusammenfassungen in den wichtigsten Sprachen hilfreich. ■

Von **Walther Müller-Jentsch**



Aline Conchon/Jeremy Waddington: **Board-Level Employee Representation in Europe.** Priorities, Power and Articulation. New York und London, Routledge 2016. 130,95 Euro (gebunden) oder 28,56 Euro (Kindle Edition)

Mehr als

120

Frauen und Männer, die als Betriebs- oder Aufsichtsräte Arbeitnehmerinteressen vertreten, hat das Magazin Mitbestimmung im Jahr 2015 mit Foto vorgestellt.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Jahresbericht 2015

WSI

Europaexpertin Bischoff zu Gast

Eindringlich warnte Gabriele Bischoff, seit Herbst 2015 Vorsitzende der Arbeitnehmerbank im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) in Brüssel, bei ihrem Besuch in der Stiftung vor „Renationalisierungstendenzen“, auch bei Gewerkschaften. „Bei der Debatte um Arbeit 4.0, wird so getan, als könnte man das national regeln“, sagte die Europaexpertin, die zuvor beim DGB-Bundesvorstand die Europapolitik leitete. Für das Thema „Arbeit der Zukunft“ bedürfe es zwingend einer stärkeren Koppelung der europäischen mit der nationalen Ebene. Der EWSA, der im Rahmen des europäischen Sozial-Dialogs in sozialpolitischen Fragen konsultiert werden muss, könne dafür ein Forum sein, machte sie Werbung in eigener Sache. ■



Gabriele Bischoff beim WSI Guest Lunch

BÖCKLER-KONFERENZ FÜR AUFSICHTSRÄTE

Vom Bohren dicker Bretter



Foto: Stephan Pramme

Aufsichtsräte Gerhard Amann von SMP und Sabine Bauer von adidas machen vor, wie handfest Mitbestimmung ist, rechts Böckler-Experte Norbert Kluge.

Eine Erosion der Mitbestimmung und ein Teilhabeproblem konstatierten die Experten der Böckler-Stiftung vor rund 270 Arbeitnehmer-Aufsichtsräten aus paritätisch mitbestimmten und namhaften Unternehmen, die sich auf der Böckler-Tagung für Aufsichtsräte in Berlin über Zukunftsfragen der Mitbestimmung austauschten.

Die Arbeitnehmervorteile reizten nicht mit Anregungen, wie die Mitbestimmung verbessert werden könnte. Zum einen ganz praktisch: Rechtzeitige Infos an den Aufsichtsrat wurden genauso angemahnt wie eine Erweiterung der zustimmungspflichtigen Geschäfte. Zum anderen politisch: Weniger Exitoptionen etwa über Stiftungskonstruktionen wurden mit Nachdruck gefordert wie auch verbesserte europäische Regelungen zur Mitbestimmung. Wobei Deutschland im Wahljahr 2017 vorangehen solle. Betriebs- und Aufsichtsräte etwa von Pfizer, Siemens, Allianz, Schaeffler und Henkel diskutierten in einer Arbeitsgruppe die von einem Kollegen konstatierte „extreme Individualisierung in der Belegschaft“, die mit sinkender Solidarität einhergehe. Am zweiten Tag konnten sich die Förderer der Stiftung an Themenständen bei Fachleuten Rat holen – etwa über aktuelle Regeln zur Haftung, zur Abschlussprüfung und dem Datenschutz im Aufsichtsrat. ■

„

„Ohne Mitbestimmung würde es das Unternehmen nicht mehr geben.“

GERHARD AMANN, Betriebsrats-Vorsitzender beim Autozulieferer SMP

Wie läuft die Kampagne für den Mindestlohn in Südafrika?



Foto: Uli Baatz

„Als der größte südafrikanische Gewerkschaftsverband COSATU sich 2012 für eine Mindestlohnkampagne entschied, gab es heftige Kontroversen über mögliche Auswirkungen eines landesweiten Mindestlohns. Ausgangspunkt war für uns die Frage: Inwieweit haben wir es in Südafrika geschafft, die Arbeitsbedingungen gegenüber dem Apartheidsystem zu verbessern, das auf billigen Arbeitskräften basierte. Nach einer gründlichen Bewertung des Arbeitsmarktes war klar, dass wir tätig werden müssen.“

Was uns zugute kam: Wir konnten auf internationale Erfahrungen zurückgreifen, auf die Debatten, die in Deutschland, in Südamerika, überall in der Welt über die Einführung nationaler Mindestlöhne geführt wurden. Es war ein guter Zeitpunkt. Wir haben es dann 2014 hinbekommen, dass der Mindestlohn im ANC-Wahlprogramm auftauchte, ein hartes Stück Arbeit.

Seit 2015 sind wir nun in Verhandlungen mit der Regierung. Momentan sind wir leider an einem toten Punkt angelangt. Deswegen hoffen wir derzeit, mit der Hilfe von internationalen Experten klarzumachen, welche Art Mindestlohn für Südafrika benötigt wird.“ ■

NEIL COLEMAN arbeitet für den Südafrikanischen Gewerkschaftsverband COSATU. Er ist der strategische Kopf hinter der Kampagne für die Einführung eines nationalen Mindestlohns und war am 12. Juli zu Gast bei den Experten des WSI.

Neue Direktorin

Anke Hassel, bisher Professorin für Public Policy an der Hertie School of Governance, wird zum 1. September neue Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Dies hat der Vorstand der Stiftung bereits im Frühjahr beschlossen. Die Sozialwissenschaftlerin gilt als ausgewiesene Kennerin des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells. Hassel wurde 1965 in Altenkirchen im Westerwald geboren und war Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung. Nach Studienjahren in Bonn und London forschte sie ab 1997 am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln. Promoviert und habilitiert wurde sie an der Ruhr-Universität Bochum. In den Jahren 2003 und 2004 war sie im Planungsstab des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) tätig und erhielt im Jahr 2005 einen Ruf an die Jacobs University Bremen. „Ich freue mich sehr auf die neue Aufgabe“, sagt Anke Hassel. „Die Arbeitswelt ändert sich derzeit rapide. Das WSI spielt eine wichtige Rolle bei der Erforschung dieser Prozesse und der Möglichkeit ihrer Gestaltung im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ ■

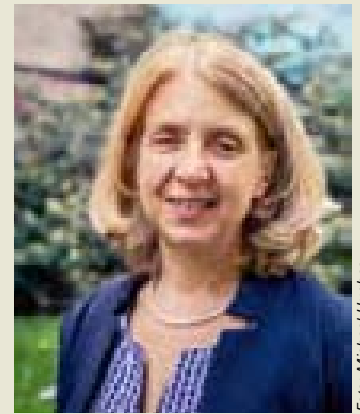


Foto: Michael Hughes

 www.ankehassel.de

MAGAZIN MITBESTIMMUNG

Workshop mit Autoren und Fotografen

Rina Roki von der Agentur SIGNUM zeigt Journalisten und Fotografen beim Workshop des Magazin Mitbestimmung, wie das neue Böckler-Design umgesetzt wurde (Foto). Die Redaktion stellte die App vor, die ab September alle 14 Tage mit aktuellen Beiträgen interessierte Leserinnen und Leser versorgt, während die Printausgabe hintergründiger wird. Rund 30 freie Journalisten und Fotografen, die seit Jahren Stil und Qualität des Magazins prägen, wurden in einem

Workshop Ende Juni mit den neuen Formaten und Anforderungen vertraut gemacht.

Die Medienleute fanden das Zwei-Säulen-Konzept aus App und Print auf der Höhe der Zeit. Fazit: gute Texte und Fotos punkten immer – egal ob sie von mobilen Geräten abgerufen oder in einem Magazin aufgeblättert werden. ■



Foto: Karsten Schöne

STUDIENFÖRDERUNG

Wolfgang Nitsche im Ruhestand

Mit einer bewegenden, heiteren Feier hat die Abteilung Studienförderung den ersten „Nach-Wende-Ossi“ in ihren Reihen Anfang Juli in den Ruhestand verabschiedet. Bereits 1990, vor 26 Jahren, war Wolfgang Nitsche zur Stiftung gekommen – nach Düsseldorf gelockt von Peter Seideneck, der damals als eine Art gewerkschaftlicher Headhunter viel in den oppositionellen Kreisen der Bürgerrechtsbewegung im wilden Osten unterwegs war. Als Referatsleiter – und die letzten zwei Jahre auch als stellvertretender Abteilungsleiter – hat der studierte Psychologe dann entscheidend dazu beigetragen, dass die Stiftung unter den Begabtenförderungswerken beim Auf- und Ausbau der Studienförderung in Ostdeutschland ganz vorne mit dabei war. Er war zuständig für die Stipendiatengruppen aus Berlin und den neuen Bundesländern; auch hatten die Künstler und Kunsthistoriker, die Philoso-



Foto: Karsten Schöne

Geschäftsführer Jäger, Nitsche, Richter (v.l.)

phen, Germanisten und Psychologen unter den Stipendiaten in ihm einen belesenen, kunstsinnigen und verständnisvollen Ansprechpartner. „Er hat den Stipendiaten nie gesagt, was sie sein sollen, sondern ihnen ermöglicht, das zu werden, was sie sein wollen“, brachte Ralf Richter, Abteilungsleiter der Studienförderung, auf der Abschiedsfeier schlüssig Nitsches Selbstverständnis auf den Punkt.

Nun zieht es ihn wieder in den nicht mehr ganz so wilden Osten – nach Berlin. Und vermutlich wird man ihn auch öfter in seinem Häuschen im Oderbruch antreffen. ■

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Karsten Schöne

Der Finanzmarktexperte

„Seit 2015 hat die Nervosität am Finanzmarkt wieder zugenommen“, sagt Thomas Theobald. Er zeigt auf die Fieberkurve des Stressindikators, den er am IMK mitentwickelt hat. Sie weist steil nach oben. Aktien- und Rohstoffpreisvolatilitäten, Zinsen, Häuserpreise – sie alle wertet der Mathematiker und promovierte Volkswirtschaftler aus. Zugleich ist er mit der Konjunkturprognose für die außer-europäischen Länder betraut. Wenn China schwächelt, hat das auch Folgen für die deutschen Maschinenbauer. Ob Anleger am Kapitalmarkt kurzfristig zwei Prozent verlieren oder gewinnen, interessiert Theobald weniger – eher schon, wie man Krisen verhindern kann und somit dafür sorgt, dass nicht die Ärmsten am meisten unter der darauf folgenden Rezession leiden. Wenn die Fachleute beim DGB Referentenentwürfe zur Finanzmarktregulierung verfassen oder Fragen zur Konjunktur haben, suchen sie gerne Theobalds Rat. ■

Referat Finanzmärkte und Konjunktur

Thomas Theobald, Telefon: 02 11/77 78-215, thomas-theobald@boeckler.de

Die Macherin

JOHANNA WENCKEBACH ist als Tarifyjuristin der IG Metall viel in Berlin, Brandenburg, Sachsen unterwegs. Und übt dabei zusammen mit Mann und zwei kleinen Söhnen die Balance von Familie und Beruf.

Text: **Susanne Kailitz** – Foto: **Rolf Schulten**

Ihre Arbeitstage sind aufregend im Moment: Im Mai hat Johanna Wenckebach ihren neuen Job als Juristin bei der IG Metall in Berlin angetreten. Und seitdem taucht sie ein in eine Welt, die viele Überraschungen bereithält. „Wenn man wissenschaftlich über Betriebe forscht oder anwaltlich berät, ist das etwas ganz anderes, als wenn man hautnah erlebt, wie Arbeitgeber ihren Leuten knallhart sagen, dass die Produktion ins Ausland verlegt werde, wenn sie aufmucken.“ Und gleichzeitig sind da die anderen Momente: „An meinem ersten Arbeitstag hatten wir Warnstreik bei VW. Wenn Tausende Leute vors Tor kommen, weil sie eine gemeinsame Forderung haben, merkt man, dass es das wirklich gibt: Solidarität, füreinander eintreten. Das ist sehr berührend.“

Wenckebach hat lange darüber gegrübelt, wo sie arbeiten will. Nach dem Jura-Studium promovierte die 33-Jährige mit einem Böckler-Stipendium im Arbeitsrecht und arbeitete an der Hebräischen Universität Jerusalem, an der Frankfurter Viadrina und an der Uni Kassel in Forschungsprojekten. Im Referendariat absolvierte sie Stationen am Gericht und in großen Kanzleien. Auch als Anwältin oder Wissenschaftlerin gibt es viel zu bewegen, sagt Wenckebach. Doch seit sie als Tarifyjuristin im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen unterwegs ist, stellt sie jeden Tag aufs Neue fest, „dass ich die Gleichzeitigkeit von Juristerei und Politik unglaublich spannend finde“.

Alles perfekt, so klingt es. Wäre da nicht der schwierige Spagat zwischen Job und Familie. Dass die Vereinbarkeit eigentlich überall ein Problem sein würde, war ihr schon lange klar: Elf-Stunden-Tage in einer großen Kanzlei oder an Unis von einer befristeten Stelle zur anderen zu tingeln hielt sie nicht wirklich für familienfreundlich. Und jetzt? Sie seufzt. „Mein Job begeistert mich. Aber ich muss flexibel sein und bin richtig viel



Foto: Michael Hughes

Johanna Wenckebach als engagierte Diskutantin auf einem Böckler-Seminar 2008

unterwegs. Manchmal tut es einfach weh, es eigentlich nie mehr nachmittags in die Kita zu schaffen und auch das Vorlesen abends regelmäßig zu verpassen.“

Noch in der Examensphase haben Johanna Wenckebach und ihre Familie sich vorerst von einem Traum verabschiedet: Mehrere Jahre lebten sie – überzeugt und ausgesprochen gern – in einem Wohnprojekt in Kanin bei Beelitz. „Wir haben da

sehr bewusst in einer Gemeinschaft gelebt, die ihren Alltag und Verantwortung teilt, mit Bauwochenenden, Plenum, Carsharing und auch allen Konflikten, die im Zusammenleben unweigerlich auftauchen.“ Jetzt, als vierköpfige Familie mit Wohnung in der Stadt, ist alles anders. „Wir haben uns den Schritt nicht leicht gemacht. Aber es ging auch um so etwas Banales wie die täglichen Fahrzeiten. In der Stadt sind die Wege deutlich kürzer, und wir sparen dadurch kostbare Zeit. Und jetzt, wo ich im Job permanent mit Aushandlungsprozessen befasst bin, bin ich heilfroh, dass ich das privat nicht mehr so exzessiv habe.“

Doch diese Zeit habe ihr deutlich gemacht: „Wenn es in allen Familien knallt wegen der Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit, dann ist das kein persönliches Versagen, sondern es geht um die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.“ Die Balance von Beruf und Familie leidlich hinzubekommen klappe im Osten etwas besser, vermutet Wenckebach. Sie wuchs im Rheinland auf. Als Berlin Hauptstadt wurde, zogen ihre Eltern um. Sie blieb zunächst, um Abitur zu machen, und entschied sich dann auch für Berlin. Als sie selbst eine Familie gründete, fand sie die Rahmenbedingungen besser als in der alten Heimat. „Es gibt hier dieses ‚Übermutter-Ideal‘ nicht, und es gibt keinen, der mir ein schlechtes Gewissen macht, wenn ich als Mutter von Kleinkindern Vollzeit arbeite. Das finde ich ziemlich erleichternd.“ ■



Johanna Wenckebach an ihrem Arbeitsplatz im Mendelsohn-Bau in Berlin-Kreuzberg, heute Sitz der regionalen IG Metall. Architekt Erich Mendelsohn hatte das Gebäude in den 1920er Jahren für den Deutschen Metallarbeiterverband im Stil der „Neuen Sachlichkeit“ entworfen.



Foto: Annette Hornischer/IG Metall

Christiane Benner, 2. Vorsitzende IG Metall

Mobil und innovativ – Konzepte guter Arbeit

Diesmal stehen neue technische Grundlagen und neue Arbeitsformen im Focus bei der 8. Engineering- und IT-Tagung vom 21. bis 23. November.

Man trifft sich in Renningen auf dem Forschungscampus der Robert Bosch GmbH. Dort will die Tagung von IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung digitale Unternehmensinnovationen wie agiles Entwickeln, Design Thinking oder Social-Business-Plattformen analysieren. Gefragt wird natürlich nach den Auswirkungen auf die Beschäftigten. Welche Freiräume eröffnen sich, welche Risiken gibt es?

Darüber sprechen der Arbeitsdirektor und der Gesamtbetriebsrats-Vorsitzende der Robert Bosch GmbH, die Zweite Vorsitzende der IG Metall, und als Gast Thomas Schulz, Autor von „Was Google wirklich will“. Dazu gibt es Foren, die über neue Arbeitszeitmodelle sprechen, über Crowdstorms und Innovationslabs und mehr. ■

Informationen und Anmeldungen bei Katharina Jakoby,
Telefon: 02 11/77 78-124

@ katharina-jakoby@boeckler.de



Foto: Arbeitnehmerkammer Luxemburg

Europa braucht mehr Arbeitnehmerbeteiligung

Mit der Arbeiterkammer Luxemburg veranstaltet die Böckler-Stiftung eine englischsprachige Konferenz zur „Worker Participation“; analysiert wird dabei das Anfang 2017 erwartete EuGH-Urteil, ob Mitbestimmung mit europäischem Recht vereinbar ist.
Infos: www.boeckler.de

Konferenz am 21. September in Luxemburg

Eva Jacobs, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124

@ eva-jacobs@boeckler.de

Globale Geschichte der Arbeit

Bisher lag der Schwerpunkt der Forschungen zur Geschichte der Arbeit auf Europa und Nordamerika. Die Diskussion zur Arbeit der Zukunft stellen nun vier Wissenschaftler, kommentiert vom DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann, in einen globalen Zusammenhang.

Veranstaltung am 15. September in Berlin

Sarah Roeger, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-105

@ sarah-roeger@boeckler.de

Altstipendiatennetzwerk Rhein-Ruhr

Die Vize-Direktorin des NS-Dokumentationszentrums in Köln wird die Teilnehmer durch die größte lokale Gedenkstätte der Opfer des Nationalsozialismus führen und dabei Konzeption und pädagogischen Hintergrund erläutern. Auch sie ist Altstipendiatin.

Veranstaltung am 16. September in Köln

Melanie Keßler, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-276

@ melanie-kessler@boeckler.de

Interessenvertretungen im Betrieb

Das diesjährige Fachgespräch Arbeitsrecht stellt eine starke betriebliche Interessenvertretung in den Mittelpunkt, die heute umso wichtiger ist, als sich Arbeitswelt und Arbeitsbeziehungen in hohem Maße verändern.

Veranstaltung am 22. September in Düsseldorf

Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124

@ katharina-jakoby@boeckler.de

Arbeit und Gesellschaft 4.0

Es entstehen neue Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse. Die Grenzen zwischen Betrieblichem und Privatem verschwimmen. Diese Themen stehen im Zentrum des Digitalisierungskongresses, zu dem die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit ver.di einladen.

Tagung vom 17. bis 18. Oktober in Berlin

René Siepen, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-633

@ rene-siepen@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: privat

”

„Viele Unternehmenserben stellen sich nach der Reform besser.“

ACHIM TRUGER erklärt, wieso die Reform der Erbschaftsteuer keinen Fortschritt darstellt.

Das Bundesverfassungsgericht hat im Dezember 2014 Teile des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes für verfassungswidrig erklärt. Im Zentrum der Kritik steht die unverhältnismäßige Privilegierung des Betriebsvermögens. Die Privilegien waren bei der letzten Reform im Jahr 2008 eingeführt worden. Weil befürchtet wurde, dass bei voller Besteuerung die Fortführung vererbter Betriebe und damit Arbeitsplätze gefährdet sein könnten, werden unter bestimmten Bedingungen bei Unternehmensfortführung weitreichende Begünstigungen gewährt. De facto war die Regelung so großzügig, dass es zu einer weitgehenden Verschonung des Betriebsvermögens im Rahmen der Erbschaftsteuer kam. Den Bundesländern, denen das Aufkommen zusteht, entgingen deshalb jährlich mehrere Milliarden Euro. Gleichzeitig wurde die Steuergerechtigkeit ausgehöhlt, weil Erben von extrem hohen Betriebsvermögen gar nicht oder nur sehr gering besteuert wurden, während Erben von viel geringeren anderen Vermögenswerten weitaus stärker herangezogen wurden.

Es war also höchste Zeit für eine Reform. Die Chancen für eine gerechtere und aufkommensstärkere Erbschaftsteuer, die gleichzeitig keine Arbeitsplätze gefährdet, waren eigentlich recht gut. Denn anders als bei vielen anderen politischen Streitfragen besteht in der

Wissenschaft weitgehend Einigkeit darüber, dass eine moderate Besteuerung des Betriebsvermögens von etwa zehn bis 15 Prozent unter Belastungsgesichtspunkten unproblematisch ist, sofern sie mit großzügigen Möglichkeiten der Steuerstundung kombiniert wird. Die Erbschaftsteuer auf das Betriebsvermögen kann dann aus den laufenden Erträgen gezahlt werden, ohne dass die Fortführung des Betriebes gefährdet ist.

Leider hat die Politik die Chance vertan unter dem massiven Druck der Unternehmensverbände, allen voran der Lobby der Familienunternehmen, die gänzlich irrationale Schreckensszenarien verbreitete. Dabei ist der Grundgedanke der Regierungspläne eigentlich einleuchtend: In Zukunft sollen Unternehmenserben nur noch in den Genuss der weitreichenden Steuerverschonung kommen, wenn sie in einer Bedürfnisprüfung nachweisen, dass sie über kein hinreichendes Privatvermögen verfügen. Andernfalls müssen sie die Steuer aus Teilen ihres Privatvermögens begleichen.

Der mittlerweile an den Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat überwiesene Gesetzentwurf wurde jedoch so weit verwässert, dass er de facto einen weitgehenden Fortbestand der Privilegien für das Betriebsvermögen bedeutet: Die Schwelle für die Bedürfnisprüfung liegt mit 26 Millionen

Euro so hoch, dass sich für die meisten Unternehmenserben gar nichts ändert. Betriebsvermögen werden zudem in Zukunft pauschal um etwa 30 Prozent geringer bewertet. Familienunternehmen bekommen einen weiteren Wertabschlag von bis zu 30 Prozent eingeräumt, und geplante Investitionen sind von der Besteuerung ausgenommen. Sollte sich eine Steuerzahlung dennoch nicht gänzlich vermeiden lassen, wird voraussetzungslos eine zinslose Stundung für zehn Jahre gewährt. Das NRW-Finanzministerium rechnete bereits in Beispielfällen vor, dass viele Unternehmenserben sich nach der Reform besserstellen würden als im – ja bereits extrem großzügigen – geltenden Recht.

Noch ist nicht klar, worauf genau man sich im Vermittlungsausschuss einigen wird. Klar ist nur, dass Erben von Betriebsvermögen weiterhin extrem privilegiert sein werden. Es ist dann nur eine Frage der Zeit, bis die Erbschaftsteuer erneut vor dem Bundesverfassungsgericht landet. ■



IMK Report 114, Mai 2016,
IMK-Steuerschätzung 2016–2020
bit.ly/imk-steuerschaeztung

ACHIM TRUGER ist Professor für Volkswirtschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin sowie Senior Research Fellow am IMK in der Hans-Böckler-Stiftung.

Politik wirkt doch!

WOHLFAHRTSSTAAT Wenn linke Parteien an der Regierung sind, steigen die Sozialleistungen, etwa in Schweden und Großbritannien. Nur in Deutschland ist das nicht so ausgeprägt.



„Es ist doch egal, wer an der Regierung ist, Politiker und Parteien unterscheiden sich ja sowieso nicht voneinander.“ Sätze wie diese hört man vielfach, wenn über Politikverdrossenheit diskutiert wird. Für die Sozialpolitik kann diese Aussage im Kern als widerlegt gelten. Schon vor 1990 konnte für dieses Politikfeld in vielen Untersuchungen gezeigt werden,

dass die parteipolitische Ausrichtung der Regierung ein wichtiger Faktor für das Ausmaß sozialstaatlicher Leistungen ist. Die Regierungsbeteiligung linker Parteien ging regelmäßig einher mit einem Anstieg der Sozialleistungsquote, die höher war als unter bürgerlichen Regierungen. Auch nach dem „Ende der Expansionsphase des Wohlfahrtsstaats“, im Zeitalter der Globalisierung, sind Parteeffekte im Feld der Sozialpolitik zu verzeichnen, wie der Bamberger Politikwissenschaftler Frank Bandau in seiner Dissertation „Wohlfahrtsstaatliche Strukturen und Parteeffekte“ darlegt.

Bandau analysiert und vergleicht neben den Rentensystemen die Arbeitslosenunterstützung in Großbritannien, in Schweden und in Deutschland. Er untersucht nicht nur die Leistungen, sondern vor allem die wohlfahrtsstaatlichen Strukturen selber, die „das Ergebnis früherer Parteienkonflikte darstellen“, denn diese prägen als „institutionalisierte Parteeffekte“ die Staaten maßgeblich. Am Beispiel Großbritanniens zeigt er, wie dieser Mechanismus funktioniert: Die Konservativen konnten in ihrer Regierungszeit bis 1997 gegen den Widerstand der Labour Party das System der Arbeitslosenversicherung zu einem reinen „Fürsorgesystem“ umbauen, welches keine einkommensabhängige Komponente mehr aufweist. Durch die „Aushöhlung des Versicherungssystems“ verlor es „die Unterstützung der Wähler und schließlich auch Labours; die Institutionalisierung eines konservativen Parteeffekts ist offensichtlich“. Auch die bis 2010 amtierenden Labour-Regierungen stellten dieses

„Fürsorgesystem“ aus Angst vor negativen Reaktionen bei Wahlen nicht infrage, obwohl dies im Rahmen der britischen Mehrheitsdemokratie leicht möglich gewesen wäre. Für Schweden beschreibt Frank Bandau – unter umgekehrten parteipolitischen Vorzeichen – einen ähnlichen Effekt: Das System der „freiwilligen, gewerkschaftlichen Arbeitslosenkassen“ wurde Mitte der 1990er Jahre von einer bürgerlichen Koalition zugunsten einer gesetzlichen Versicherung abgeschafft, von der darauf folgenden sozialdemokratischen Regierung aber wieder eingeführt; die gewerkschaftlichen Arbeitslosenkassen haben bis heute Bestand, trotz vieler Jahre mit bürgerlichen Mehrheiten im Reichstag.

Und Deutschland? Hier fallen die sozialpolitischen Parteeffekte bedingt durch die Struktur des politischen Systems schwächer aus als in den Mehrheitsdemokratien Großbritanniens und Schwedens, in denen sich die Regierungen nicht mit einer starken Institution wie dem Bundesrat ins Benehmen setzen müssen. Allerdings kann auch hier gezeigt werden, dass im Politikfeld „Arbeitslosenunterstützung“ Parteien einen Unterschied ausmachen – vor allem, wenn gleichgerichtete Mehrheiten in Bundestag und Bundesrat vorherrschen. Die vorliegende Veröffentlichung ist ein gelungenes Stück politikwissenschaftlicher Forschung mit hohem Informationsgehalt. Sie kann auch als Beitrag gegen die grassierende Politikverdrossenheit gelesen werden. ■

Von Dirk Manten, Köln

Frank Bandau: **Wohlfahrtsstaatliche Strukturen und Parteeffekte**. Eine vergleichende Analyse sozialpolitischer Konfliktmuster in Großbritannien, Schweden und Deutschland. Baden-Baden, Nomos 2015. 378 Seiten, 74 Euro

Fazit

EIN GELUNGENES STÜCK POLITIKWISSENSCHAFTLICHER FORSCHUNG

Raubbau für die Tütensuppe



Wer kennt nicht das ungute Gefühl beim Einkaufen: Ist wirklich alles in Ordnung mit dem Produkt? Wie wurde es wirklich hergestellt? Die Journalistin Kathrin Hartmann hat ein faktenreiches, kompromissloses Buch geschrieben, das der Herkunft einiger Rohstoffe in unserem Einkaufswagen nachspürt. Sie hat sich in indonesische Palmölplantagen hineingeschmuggelt und Shrimps-Farmen in Bangladesch besucht. Sie hat die katastrophalen Arbeits-

und Umweltbedingungen in Augenschein genommen und mit vielen Menschen vor Ort gesprochen. „Der Wald, den man uns genommen hat, ernährte uns und unsere Ahnen“, zitiert sie einen von ihnen.

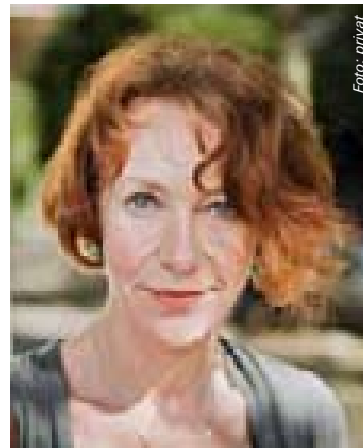
Die Nachfrage nach billigem Fett für Tütensuppen, Margarine, Kerzen und Duschgel und die EU-Biospritverordnung haben dazu geführt, dass auf Borneo binnen 40 Jahren ein Drittel des Regenwalds vernichtet wurde. Polizei und Militär haben die Investoren dabei unterstützt, die indigene Bevölkerung zu vertreiben. Brunnen versiegen, Pestizide machen die Arbeiter und Anwohner krank. „Mit unserem westlichen Wachstums- und Wohlstandsmodell schreiben wir ihnen exakt vor, wie sie zu leben haben, weil sie nämlich die Folgen unseres Handelns ausbaden müssen“, kontert Hartmann das Argument, das weltweite Wirtschaftswachstum trage zu mehr Wohlstand und Freiheit bei.

Um die Konsumenten in Europa und den USA nicht mit einem schlechten Gewissen zu belasten, haben Politik und Konzerne in den vergangenen Jahren runde Tische eingerichtet, die einen verantwortlichen Umgang mit Mensch und Umwelt in der Lieferkette signalisieren sollen. Doch für echte Gewerkschaften gibt es dort ebenso wenig Stühle wie für Kleinbauern- und Indigenen-Vertretungen; dafür teilen sich beispielsweise am 2004 vom WWF mitgegründeten runden Tisch „Palmöl“ der größte Produzent Wilmar und der größte Verbraucher Unilever den Vorsitz. Auch auf Hurra-Veranstaltungen zum Thema sozial-ökologische Nachhaltigkeit hat sich Kathrin Hartmann herumgedrückt. Eindrucksvoll belegt sie mit Zitaten und Daten den Zynismus der Wirtschaftskapitäne, aber auch von Politikern wie dem Leiter der grünen Heinrich-Böll-Stiftung, Ralf Fücks, der auf grünes Wachstum setzt. Die Illusion, dass teure Bioshrimps von Naturland besser für Umwelt und Beschäftigte sind, zerstört Hartmann ebenfalls. Aus vielen Sätzen sprechen Empörung und Wut, manche Teile des Buches sind etwas langatmig. Dennoch eindeutig: Lesenswert! ■

Von Annette Jensen, Berlin

Kathrin Hartmann: **Aus kontrolliertem Raubbau.** Wie Politik und Wirtschaft das Klima anheizen, Natur vernichten und Armut produzieren. München, Karl Blessing Verlag, 448 Seiten, 18,99 Euro

DREI FRAGEN AN ULRIKE GUÉROT



Ulrike Guérot ist eine deutsche Politikwissenschaftlerin. Sie ist Gründerin und Direktorin des European Democracy Lab Berlin und beschäftigt sich mit der Zukunft der europäischen Demokratie.



Sie wollen die Nationalstaaten abschaffen und rund 50 Kulturregionen an ihre Stelle setzen, vereint in einer Republik Europa. Warum?

In Europa können wir so Rechtsgleichheit für alle schaffen und gleichzeitig kulturell vielfältig sein. Die Idee einer europäischen Identität, einer europäischen Einheitssoße, halte ich für unsinnig.

Was stört Sie so sehr an der EU, dass Sie sie durch eine Republik ersetzen wollen?

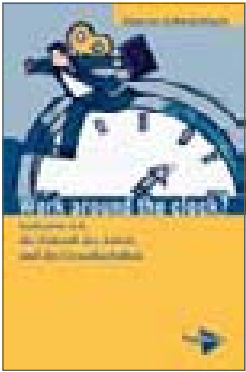
Die heutige EU ist auf der Lebenslüge aufgebaut, wonach sie eine Staaten- und eine Bürgerunion sei. Doch die Unionsbürgerschaft ist der Staatsbürgerschaft nachgelagert. Die Bürger haben nicht das Sagen im politischen System Europas, sondern nur die nationalen Regierungen. Genau dagegen wehren sich ja die sogenannten Populisten.

Ihre Republik Europa soll auch eine soziale sein, mit Mindestlöhnen in supranationalen Tarifgebieten. Geht das ohne die tendenziell wirtschaftsliberalen Briten einfacher?

Nein, das glaube ich nicht. Der Brexit wird die soziale Integration in der restlichen EU nicht befördern. Wenn Staaten wie Deutschland und Frankreich diese hätten durchsetzen wollen, hätten sie es schon längst machen können. Auch gibt es „das“ liberale Großbritannien nicht. Das gilt für die City of London, aber nicht für Globalisierungsverlierer, die jetzt ihre Stimme gegen die EU erhoben haben. Es gibt auch walisische Kohlearbeiter, die an einer Gemeinwohlökonomie interessiert sind. ■

Die Fragen stellte Steffen Daniel Meyer.

Industrie 4.0 für Betriebsräte



Ohne das Internet der Dinge und Industrie 4.0 soll bald nichts mehr laufen. Zukunftsprognosen, nach denen sich auch die Arbeitsbedingungen gravierend verändern werden, haben die Gewerkschaften längst alarmiert. Marcus Schwarzbach gibt mit

seinem Buch einen kenntnisreichen und verständlichen Einblick in mögliche Szenarien. Das Buch profitiert von den Erfahrungen, die der Autor als Referent für Betriebsratsseminare und Sachverständiger für Betriebsräte gesammelt hat.

Nach einer kurzen Schilderung der ersten drei Stufen der industriellen Revolution erklärt er die Schlüsselbegriffe und Konzepte für die vierte industrielle Revolution: „die weitere Verzahnung von Mensch und Maschine, etwa durch cyber-physische Systeme.“ Eingestreute Berichte von Werksbesuchen illustrieren die bisherige Entwicklung. „In jedem Fall“, so der Autor, „werden Menschen in der Industrie 4.0 in sogenannten hybriden Systemen arbeiten“ – also in Systemen, in denen neben den Arbeitskräften auch die Technologie Prozesse steuert.

Hier wird deutlich, dass es verschiedene Zukünfte gibt. Denn Technik kann zur Vorbereitung, Ausführung und Unterstützung von Entscheidungen dienen – sie kann aber auch Anpassung ohne Freiheit einfordern und vorbestimmte Arbeitsweisen aufzwingen. Hier ist Schwarzbachs Buch sehr konkret. Die offene Frage, zu welchem Zweck Technik eingesetzt wird, können Betriebsräte und Gewerkschaften noch entscheidend mitprägen. Der Autor liefert ihnen strategisches Wissen rund um die Einführung neuer Technik und neuer Arbeitsformen. Ein gutes Buch zur Digitalisierung. Nur das Cover mit der analogen Uhr und dem Arbeitnehmer, der mechanisch mit einem Schlüssel aufgezogen wird, ist von gestern. ■

Von Ingo Zander, Kerpen

Marcus Schwarzbach: **Work around the clock?** Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit und die Gewerkschaften. Papyrossa Verlag. Neue Kleine Bibliothek 225. 138 Seiten, 12,90 Euro

Griechenland in der Presse



Als die Syriza-Regierung an die Macht kam und auf Konfrontationskurs zur Troika ging, dominierte die griechische Krise monatelang die deutschen Nachrichten. Das IMK hat eine Inhaltsanalyse in Auftrag gegeben, um die Ausgewogenheit und Neutralität der Berichte bei Bild, Welt, FAZ, Taz, SZ und Spiegel Online zu überprüfen. Jetzt liegt die Studie unter Federführung von Kim Otto, Autor beim ARD-Politikmagazin Monitor und Professor für Wirtschaftsjournalismus an der Uni Würzburg, vor. Die Autoren kritisieren, dass europäische Akteure wie

die EU-Kommission und die EZB in der Griechenlandberichterstattung in allen Medien kaum eine Rolle spielten. Vor allem „eine Konfliktlinie zwischen deutscher und griechischer Regierung“ sei beschrieben worden. Ferner habe die Presse sich auf die griechische Haushalts-, Steuer- und Finanzpolitik eingeschossen, aber die Sozial- und Infrastrukturpolitik kaum betrachtet. Insgesamt erfülle die Berichterstattung nicht die „erforderlichen Qualitätsstandards“. ■

Von Steffen Daniel Meyer

Andreas Köhler/Kim Otto: **Die Berichterstattung deutscher Medien in der griechischen Staatsschuldenkrise.** IMK Study 45, März 2016

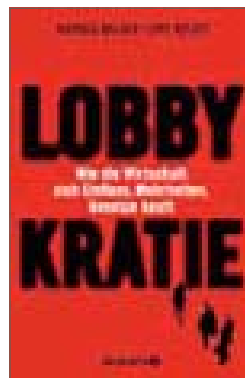
Sie wollen mehr Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung?



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen)

QUERGELESEN

Von HELMUT ORTNER



Interessenvertretung gegenüber der Politik hat in einer Demokratie ihre Berechtigung. Sie muss sogar sein. Allerdings transparent und nach klaren Spielregeln. Daran mangelt es. Egal, ob es um Bildung, Wissenschaft, Gesundheit oder Finanzen geht: Längst sind die Schaltzentralen in Berlin und Brüssel von Lobbyisten infiltriert. So entstehen im Schatten der Macht Gesetze, die gerne als „im Interesse aller“ verkauft werden, in Wirklichkeit aber hauptsächlich den Interessen der Wirtschaft dienen. Die beiden SZ-Journalisten Markus Balser und Uwe Ritzer haben gut recherchiert: Sie zeigen, wie die Lobby-Republik funktioniert – und unsere Demokratie dabei in Schieflage gerät. Ein notwendiges Aufklärungsbuch. ■

Markus Balser/Uwe Ritzer: **Lobbykratie.** Wie die Wirtschaft sich Einfluss, Mehrheiten, Gesetze kauft. Droemer 2016. 359 Seiten, 19,99 Euro

DAS POLITISCHE LIED



Ana Tijoux: Shock (2011)

Al son de un solo coro
marcharemos con el tono
con la convicción que ¡BASTA DE ROBO!
Tu estado de control
tu trono podrido de oro
tu política y tu riqueza
y tu tesoro no. (...)
Constitución pinochetista
derecho opus dei, libro fascista.
Golpista disfrazado de un indulto elitista

FRANZÖSISCH-CHILENISCHER RAP

Tausende Jugendliche haben ihre Schulen und Universitäten besetzt und mit ihrer Forderung, dass gute Bildung nichts kosten darf, ein ganzes Land aufgeweckt.“ Mit diesem Vorspann beginnt das Video der chilenischen Rapperin Ana Tijoux. Dann setzt die Musik ein. Streicher geben den Takt vor. Eine Marschtrommel kommt dazu, schließlich ein Beat. Darüber tanzt leichtfüßig, aber bestimmt die Stimme Tijoux. Man sieht Bilder von Protesten. Es ist der Soundtrack einer Bewegung, die 2011 ihren Anfang nahm.

Bildung ist teuer in Chile. Wer Geld hat, schickt seine Kinder auf eine Privatschule. Studieren kann nur, wer eine Zugangsprüfung besteht, auf die teure Privatkurse vorbereiten. Unis verlangen hohe Studiengebühren. „Die Bildung darf kein Geschäft mehr sein, sondern ein soziales Recht“, sagt ein Student in Tijoux Musikvideo. Der damalige Präsident Sebastián Piñera hingegen sieht gebührenfreie Bildung als „Attentat auf die Freiheit“.

Ana Tijoux stammt aus Paris, wo sie 1977 geboren wurde. Paris ist das Exil der Eltern,

die vor Pinochets Militärregime geflohen sind. Hier wächst sie mit der Musik von Victor Jara und Violeta Parra auf, den großen, politischen Songwritern Chiles. Aber auch mit den Rap-Pionieren Public Enemy. Als ihre Karriere in Schwung kommt, ist Tijoux Mitte dreißig. Sie wird von Radiohead-Sänger Thom Yorke und von Punkrocker Iggy Pop bewundert, für Grammys nominiert. Auf Facebook sieht man, wie politisch aktiv sie ist: Tijoux unterstützt Proteste gegen industrielle Lachsfarmen, die die Existenz der Fischer bedrohen.

2011 reagiert der Staat mit Wasserwerfern und Schlagstöcken auf die Proteste. Die Solidarität in der Bevölkerung ist groß, Gewerkschaften unterstützen die Studenten. Es geht um viel mehr als um Bildung. Zwar ist das Land eine Demokratie. Doch es ist auf Vetternwirtschaft gebaut. Medien, Banken und Land gehören einer Handvoll Familien. Religiöse Hardliner haben großen Einfluss auf die Politik. „Verfassung noch von Pinochet/das Recht bestimmt vom Opus Dei/das Buch faschistisch/der Putschist von der Elite begna-

digt.“ Präsident Piñera war als einer der reichsten Männer des Landes ins Amt gekommen, Besitzer eines TV-Kanals, eines Fußballclubs, Anteilseigner der größten Fluggesellschaft – ein südamerikanischer Berlusconi. Ana Tijoux meint ihn, wenn sie singt: „Wir marschieren und singen mit einer Stimme, in der Überzeugung, dass wir oft genug bestohlen wurden! Wir sagen Nein zu deinem Kontrollstaat, zu deinem verfaulenden Thron aus Gold, zu deiner Politik, zu deinem Reichtum, zu deinen Schätzen!“ Die Proteste haben ihr vordergründiges Ziel nicht erreichen können. Doch sie haben eine Generation politisiert. Die drängt nun in die Institutionen: 2013 zogen vier Anführer der Studentenproteste in das chilenische Parlament ein. Kein Wasserwerfer wird sie dort wegsülen. ■

Von **Martin Kaluza**, Berlin



Das Lied hören/ansehen:
bit.ly/2b83rCQ

Hier wirbt die Kanzlerin

INTEGRATION. DIE ALLEN HILFT.
DEUTSCHLAND KANN DAS.

www.deutschland-kann-das.de

Wir schaffen das“, sagte Angela Merkel im vergangenen Herbst. Das neue zentrale Portal der Bundesregierung zur Integration von Flüchtlingen ist zurückhaltender: Deutschland kann das, heißt die Seite. Sie richtet sich an ALLE, die sich für Flüchtlingspolitik interessieren, sagt ein Regierungssprecher vage. Das merkt man dem ausschließlich deutschsprachigen Portal an, das derzeit für 3,7 Millionen Euro bundesweit beworben wird: Es fehlt die differenzierte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Zielgruppen wie Flüchtlinge, ehrenamtliche Helfer, Arbeitgeber und allgemein Interessierte. Das Portal ist in drei Säulen aufgeteilt: Die Rubrik „Initiativen“ listet sämtliche regionalen Integrationsprojekte auf. Unter „Politik“ werden Maßnahmen und Gesetze vorgestellt. In Porträts werden einzelne Flüchtlinge vorgestellt, die eine Beschäftigung gefunden haben. Doch die Geschichten glücklicher Arbeitgeber und die Bilder attraktiver, lächelnder syrischer Pflegekräfte und Mechaniker lassen den Nutzer etwas ratlos zurück: Gibt es wirklich nur Erfolgsgeschichten?

Wie ist die Lage in den weiterhin existierenden Notunterkünften? Welche Konflikte und Probleme gibt es? Stereotype wie: „eine Investition in die Zukunft für beide Seiten“ oder: „Nur mit Hilfe der Zivilgesellschaft kann die frühzeitige und nachhaltige Integration von Flüchtlingen gelingen“ lassen ahnen, dass es der Bundesregierung mit dem Portal darum geht, sich selbst und der Öffentlichkeit Mut zu machen und nicht die Herausforderungen nüchtern zu analysieren. Aber es gibt auch Nützliches. Alle zwei Wochen wird ein Newsletter zur Integrationspolitik auf die Seite gestellt. Die verständliche, faktenreiche Rubrik „Fragen und Antworten“ kann dazu beitragen, den teils irrationalen Bedenken aus der Bevölkerung Argumente entgegenzusetzen. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**EHER EIN MUTMACHER ALS
EIN INFORMATIONSPORTAL**

APPS

Leo-Wörterbuch

Die App „Leo“, eine Alternative zum Google-Übersetzer, wandelt statt ganzer Sätze nur Wörter und Redewendungen in die gewünschte Sprache um. Dafür sind die Ergebnisse korrekter, weil komplizierte Begriffe nicht automatisch zusammengesetzt werden, sondern auf den Datensätzen des Wörterbuchs basieren. Angeboten werden die großen europäischen Sprachen und Chinesisch. Für jedes übersetzte Wort zeigt die App Satzbeispiele an. Die Aussprache kann sich der Nutzer anhören. ■



Kostenlos für Android, iOS und Windows Phone

AOK-Fitnessmanager

Die benutzerfreundliche Fitness-App der AOK überwacht den Kalorienverbrauch – für Büromenschen mit zu wenig Bewegung eine gute Idee. Über GPS werden die geleisteten Kilometer beim Joggen, Radfahren oder Skaten aufgezeichnet, die App rechnet die verbrauchten Kalorien aus. In einem Tagebuch kann der Nutzer die Entwicklung seines Gewichts festhalten und Sport-Aktivitäten protokollieren nicht jedoch die Ernährung. Das fehlt. ■



Kostenlos für iOS

BLOG-TIPP

Gegen die Alternativlosigkeit

Oxi ist der Blog einer gleichnamigen Wirtschaftszeitung, von der es bislang nur eine Testausgabe gibt. Mit „Oxi“, Griechisch für Nein, wollen die Macher an den Protest gegen die Sparauflagen der vergangenen Jahre erinnern – und einem „Nein zur Alternativlosigkeit von Sozialabbau, Privatisierungen, Verarmung und Depression“ Gehör verschaffen. Der Blog wird von Wolfgang Storz, einem vormaligen SPD-nahen Publizisten, und Mitarbeitern von „Neues Deutschland“ herausgegeben. Die Texte bieten Infos und Argumente zu einer alternativen Wirtschaftspolitik und kritisieren das Wort-Ungetüm „Austeritätspolitik“. Für einen echten Blog sind die Texte allerdings zu lang und ist die Taktfrequenz neuer Artikel zu gering. Mehr Fotos könnten die bleischwere Ernsthaftigkeit auflockern. Der Blog ist derzeit eher ein Vertriebskanal als eine eigene Plattform. ■



<https://oxiblog.de/>

NACHGEFRAGT



Foto: IG BCE

REGINA HUFNAGEL ist Gesamtbetriebsratsvorsitzende und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende des Aroma-Herstellers Symrise AG in Holzminden.

ICH KLINKE AUF ...

... die Seiten der **IG BCE** und „**Arbeitsrecht im Betrieb**“, um schnell an wichtige Informationen zu kommen.

ABONNIERT HABE ICH ...

... unsere **lokale Zeitung**, da ich als Stadträtin immer auf dem Laufenden sein möchte.

ICH LESE GERADE ...

... „**Elise und ihre Schwäche für den aufrechten Gang**“, die Geschichte einer jungen Frau, die sich den Normen einer starren Gesellschaft nicht unterwerfen will.

ABSCHALTEN KANN ICH ...

... bei der **Gartenarbeit** in meinen Blumenbeeten und bei schöner **Musik**.

INTERESSANTER KOPF

Len McCluskey

Der Liverpools Dialekt von Len McCluskey passt: „Scouse“, wie das raue Idiom der Hafenstadt genannt wird, erinnert an die Beatles und an den industriellen Norden Englands. McCluskey ist Vorsitzender der größten britischen Gewerkschaft Unite. Im derzeitigen Machtkampf in der britischen Labour-Partei mischt McCluskey kräftig mit: Etwas pathetisch hat er sich in Interviews hinter den angeschlagenen Labour-Chef Jeremy Corbyn gestellt: Die Labour-Abgeordneten, die sich gegen Corbyn gestellt haben, seien „von dunklen Mächten verführt“ worden, sagte er. Der aktive Einsatz des Spitzen-Gewerkschafters von ‚Unite‘ für einen Parteivorsitzenden erklärt sich aus den engen Verbindungen. Die meisten Gewerkschaften in Großbritannien sind nicht überparteilich, sondern sehen sich als Teil des „Labour Movement“. Sie unterstützen die Partei jährlich mit Millionenbeiträgen. ■



Foto: Antonio Olmos



[bit.ly/2azfPqZ](http://www.unitetheunion.org/)
<http://www.unitetheunion.org/>

MITBESTIMMUNG

Eine
Forderung
unserer
Zeit

DGB



RÄTSEL Im Jahr 1968 wirbt der DGB mit einem markanten Motiv für die Idee der Mitbestimmung.

Von Kay Meiners

Ist das ein neues Verkehrszeichen? Kunst? Politik? Die Pfeile, mit denen der DGB im Jahr 1968 für Mitbestimmung wirbt, sehen aus wie Verkehrszeichen oder wie ein Werk, das man von der Kasseler Kunstmesse documenta weggekauft hat. Pop-Art, Opt-Art oder konkrete Kunst heißen die neuen Trends dort. Die neue Kunst ist laut. Sie liebt die einfachen Formen, Signalfarben und optische Experimente. Sie fordert das Establishment mit ironischen Zitaten aus der Alltagskultur heraus. Die Kunst beeinflusst die Werbung und entlarvt sie zugleich.

Die Gewerkschaften verlassen sich bei ihren Kampagnen nicht auf Werbeagenturen am Markt. Denn sie fürchten Interessenkonflikte mit der Privatwirtschaft. Deswegen wird 1965 in Köln unter gewerkschaftlicher Beteiligung die Agentur acon gegründet, die fortan zu den gemeinwirtschaftlichen Wirtschaftunternehmern der Gewerkschaften gehört. Geburtshilfe leistet eine ähnliche arbeitnehmernahe Agentur aus Schweden, die bereits seit den 40er Jahren existiert.

In einer Schrift der Bank für Gemeinwirtschaft (BfG) heißt es 1978 über die Gewerkschaftsagentur acon: „acon wirbt für ‚Produkte‘ besonderer Art, wie Umweltschutz und Unfallverhütung, Berufsberatung und Arbeitsvermittlung, Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit, Entwicklungshilfe und Verbraucherschutz.“

Aufträge erhält die acon damals nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch von

sozialdemokratischen Ministerien. Unser Plakat zeigt die Leistungsfähigkeit der jungen Agentur. Zwei Pfeile, welche die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber symbolisieren, müssten ihrem Ursprung entsprechend in der Waagerechten mit voller Wucht zusammenstoßen. Stattdessen ändern sie ihre Richtung und streben gemeinsam nach oben. Wo sich die Pfeile überlagern wie zwei Bögen Transparentpapier, entstehen Schnittmengen – sogar ein dritter Pfeil.

Aus einer Konfrontation wird etwas Gemeinsames – das ist die optimistische, kraftvolle Botschaft, die diese Werbung verbreitet. Abstrakte Motive in der Kunst und in der Werbung gelten auch heute noch als schwer vermittelbar. Aber das ist ein Vorurteil. Nicht nur, dass die Omnipräsenz von Marken, Symbolen und Corporate Designs uns längst eines Besseren belehrt hat – das acon-Plakat zeigt, wie sich eine politische Idee in einem abstrakten Zeichen verdichten lässt und wie man mit einer abstrakten Formensprache auch Emotionen wecken kann. ■

Rätselfragen

Wer war im Jahr 1968 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes?

In welchem Jahr ging die Bank für Gemeinwirtschaft in der schwedischen SEB AG auf?

Die documenta 2017 findet nicht nur in Kassel statt, sondern an einem zweiten Ort. Wo?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 30. September 2016** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

1. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 100 Euro
- 2.–4. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 50 Euro

Schicken Sie uns die Lösung

Redaktion Mitbestimmung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de
Fax: 0211/7778-225

Auflösung der Rätselfragen 3/2016

Marble Arch
Ramsay MacDonald
Galgen

Den 1. Preis hat Paula Paetow aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Renate Theisen aus Koblenz, Tim Lukas Debus aus Hilchenbach und Sandra Schneider aus Halberstadt.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

PRO UND CONTRA, 3/2016

„Charmante Idee“

Bernhard Daniel aus Bovenden bei Göttingen schreibt:

Die Idee, Feiertage nachzuholen, wenn sie auf einen Sonntag fallen, ist aus Arbeitnehmersicht charmant. Zwar hat Hans-Peter Klös recht, wenn er darauf hinweist, dass die Kalendereffekte sich über die Jahre ausgleichen. Es gibt arbeitnehmer- und arbeitgeberfreundliche Konstellationen. Doch unser Wirtschaftssystem verkräftet es auch, wenn die sonntäglichen Feiertage nachgeholt werden. Wer arbeitet, kann kaum gegen eine solche Reform sein. ■

EINE MACHTFRAGE, 3/2016

„Sehr gut“

Rainer Kumlehn aus Hochheim, ehemaliger Landesbezirksleiter der IG BCE in Hessen-Thüringen, schreibt:

Mit dem Artikel ist der Autorin Cornelia Grindt eine saubere

Aufarbeitung der Geschichte der Mitbestimmung gelungen. Sehr gut! Ich hoffe, das lesen viele Kolleginnen und Kollegen. Viele Grüße von einem ehemaligen Aufsichtsrat ohne „intellektuelle Dignität“! ■

Die Redaktion: Der letzte Satz bezieht sich auf ein Zitat im Artikel. Der Wirtschaftsjurist Wolfgang Zöllner hatte 2003 behauptet, den Arbeitnehmern fehle für ein Aufsichtsratsmandat die „wirkliche, intellektuelle Dignität“.

INTERVIEW MIT JOSEPH
STIGLITZ, 3/2016

„Braucht man das?“

Malte Osterloh aus Berlin, Literaturwissenschaftler und Lektor, schreibt:

Braucht es wirklich ein Interview mit dem Wirtschaftsnobelpreisträger, um zu erfahren, dass von der Globalisierung nicht alle profitieren? Und was folgt daraus? Dass die Globalisierung des Teu-

fels ist? Das mag so sein, doch lässt sie sich nicht mehr aufhalten. Wünschenswert wäre es gewesen, wenn man von Stiglitz erfahren hätte, wie man mit der Globalisierung umgehen, ihre Chancen nutzen und ihre Schäden mildern kann. Was könnten zum Beispiel ein starker Wohlfahrtsstaat und Investitionen ins Bildungssystem bewirken? Lässt sich die Globalisierung durch bestimmte Handelsabkommen gar regulieren? Ist sie auch schlecht für Mittelschichten in Schwellenländern, oder handelt es sich nur um ein Problem der Ersten Welt? Solche Fragen könnte man auch stellen. ■

ZEHN TAGE IM RIESENREICH,
3/2016

„Spannend und bereichernd“

Lucia Formato aus Wien, Promotionsstipendiatin der Stiftung, schreibt:

Es war für mich sehr spannend und bereichernd, auf dieser Reise in die verschiedenen Lebens- und Arbeitswelten Chinas eintauchen zu dürfen. Durch den direkten Kontakt mit in China arbeitenden Menschen haben wir Eindrücke gewonnen, die auf einer normalen Reise so wohl nicht möglich gewesen wären. ■

„Schönste Reise meines Lebens“

Özgür Karasu aus Berlin, Böckler-Stipendiat, schreibt:

Der Artikel zu China veranschaulicht sehr schön, wie unterschiedlich die Perspektiven und Prob-

lemlagen waren, mit denen wir uns dort auseinandergesetzt haben. Seit Jahren beschäftige ich mich mit der Geschichte Chinas, der Politik, Kultur und Gesellschaft und habe auch angefangen, die Sprache zu lernen. Leider konnte ich selbst nie dorthin reisen. Zu groß und weit weg schien das Ziel, finanziell und von der Planung her. Dank der Böckler-Stiftung habe ich das nun realisieren können. Diese Reise war mit Abstand die schönste Reise meines Lebens. ■

WEBRESONANZ, AUSGABE
3/2016

Nachdem die vorab veröffentlichten Interviewauszüge mit Nobelpreisträger Joseph Stiglitz bei Facebook schon im April viele Personen erreichten und viele Reaktionen hervorriefen, war es nach Veröffentlichung des kompletten Interviews nicht anders: Fast 10 000 Personen wurden bei Facebook erreicht, es gab 700 Likes, Kommentare und Klicks. Die Kritischen WirtschaftswissenschaftlerInnen Berlin schrieben auf ihrer Facebook-Seite: „Im aktuellen Magazin ‚Mitbestimmung‘ der Böckler-Stiftung kann man folgendes, äußerst empfehlenswerte Interview mit Prof. Stiglitz (Nobel-Laureate) lesen. Großartige Mischung aus progressiv, links, Piketty und toll!“ ■

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!



redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

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

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Wolfgang Jäger

Redaktion:
Andreas Bullik, Telefon: 0211/7778-196
Cornelia Girndt (verantwortlich), Telefon: 0211/7778-149
Margarete Hasel, Telefon: 0211/7778-192
Kay Meiners, Telefon: 0211/7778-139

Konzeption des Titelthemas: Cornelia Girndt
Co-Redaktion dieser Ausgabe: Bullik/Hasel/Meiners
Redaktionsassistent: Astrid Grunewald
Telefon: 0211/7778-147
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

Titelfotos: shutterstock; Fredy Mies; Aldi Süd/dpa; Roland Scheide-
mann; Urs Keller; Xinhua/eyevine/INTERTOPICS; Frank Rumpfenhorst

Druck: Offset Company, Wuppertal
Verlag: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main

Anzeigen: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther
(verantwortlich) Thorsten Kauf
Telefon: 069/795010-602
E-Mail: thorsten.kauf@bund-verlag.de

Abonnentenservice und Bestellungen:
Bund-Verlag GmbH
Telefon: 069/795010-96
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Preise: Jahresabonnement 50 Euro inkl. Porto,
Einzelpreis 9,00 Euro. Der Bezugspreis ist durch den
Fördererbeitrag abgegolten.

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum
Jahresende

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

ISSN 0723 5984



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 5 | Oktober 2016

Soziale Mobilität

Der Zugang zu Bildung und der Zugang zum Arbeitsmarkt entscheiden darüber, welchen Platz die Menschen in der Gesellschaft finden und wie selbstbestimmt sie das eigene Leben gestalten können. Nun sind in kaum einem Land – das betonen Bildungsforscher immer wieder – soziale Herkunft und Bildungserfolg so eng verknüpft wie in der Bundesrepublik. Zwar hat sich in einigen Bereichen viel getan – Kinderbetreuung, Ganztagschule, Studienanfängerquote –, doch bleibt eine große Gruppe, für deren Zukunft es bisher überhaupt keine Lösungsvorschläge gibt: Zu viele Jugendliche brechen die Schule ab, viele haben keine abgeschlossene Ausbildung. Allein eine Viertelmillion befindet sich in Übergangsmaßnahmen ohne Perspektive. Gleichzeitig macht sich in der Mittelschicht eine so nie gekannte Sorge um den sozialen Abstieg breit. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu, die Angst vor Altersarmut greift um sich. Die Sorge um den eigenen Abstieg – das ist auch der Nährboden, auf dem rechtspopulistische Parolen prachvoll gedeihen.

Wie kann das Versprechen der Chancengerechtigkeit, das zugleich ein Aufstiegsversprechen war und den sozialen Zusammenhalt unserer demokratischen Gesellschaft so nachhaltig prägte, zukunftstauglich gemacht werden? Dieser Frage wollen wir nachspüren.

FEEDBACK

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir 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.



02 11/77 78-147
redaktion@boeckler.de
www.magazin-mitbestimmung.de



KÖLN, EIGELSTEIN 102

NENA MISIC arbeitet als Verkäuferin im KODI-Markt, einem Discounter für Haushaltswaren. Als Aushilfe mit Minijob ist sie an zwei Tagen der Woche im Geschäft. Sie ist in Kroatien geboren und lebt seit ihrer Kindheit in Köln.

Text: **Carmen Molitor**
Foto: **Karsten Schöne**

„Mein Arbeitstag beginnt um 9 Uhr, aber ich komme immer viel früher in den Laden. Dann habe ich keine Hektik und kann alles in Ruhe machen. Ich erzähle ein bisschen mit dem Chef oder den Kolleginnen und frage nach, was gelaufen ist. Ich bin ja nur zwei Tage in der Woche als Aushilfe im Geschäft. Da ist es wichtig, zu wissen, ob es etwas Neues gibt.“

Für mich zeichnet eine gute Verkäuferin aus, dass sie gepflegt aussieht und immer ein Lächeln im Gesicht hat. Sie muss die Kunden begrüßen und freundlich sein. Das ist mein Anspruch. Zu meinen Aufgaben gehört: Kunden bedienen, Ordnung schaffen, Ware im Regal vorziehen, an der Kasse sitzen und putzen. Zwei Tage zu arbeiten ist für mich optimal. Mal rauskommen, Leute treffen, ihnen eine Freude machen. Ich fühle mich im Laden wohl und freue mich riesig, wenn ich die Kunden wiedersehe. Zurzeit vermisse ich aber eine ältere Dame, die ist bestimmt verstorben.

Wir sind ein kleiner Laden, hier macht jeder alles. Meistens sind wir zu zweit. Heute

sind der Chef und ich da. Wir müssen uns beeilen, die gelieferte Ware auszupacken, denn die beiden Gänge sind eng, und wir haben viele ältere Kunden mit Rollator. Für mich ist jeder gleich, egal ob er für fünf Cent etwas kauft oder für 1000 Euro. Viele sind arm. Sie stehen manchmal an der Kasse, und es geht um ein paar Cent, ob sie etwas bezahlen können. Das tut mir sehr weh. Gerade bei älteren Leuten, die eine kleine Rente kriegen.

Oft schütten sie mir ihr Herz aus. Sie gucken durch das Schaufenster, ob ich da bin, und kommen dann herein. Für die gehöre ich praktisch zur Familie. Wenn sie jemanden zum Reden brauchen, nehme ich mir ein paar Minuten Zeit für sie. Was sie erzählen, ist oft belastend, aber ich lache auch viel mit ihnen. Am meisten werden Hygieneartikel gekauft, manchmal palettenweise Küchenrollen oder Toilettenpapier. Aber auch Pfannen, Tassen, Teller. Ich sitze nie lange an der Kasse. Sobald ich einen Kunden bedient habe, bin ich wieder im Laden unterwegs. Immer in Bewegung. Die Arbeit ruft hier ja überall.“

Superhelden der Betriebsratsarbeit

Im Einsatz für die Guten



Kittner
Arbeits- und Sozialordnung
Gesetze/Verordnungen · Einleitungen
Checklisten/Übersichten · Rechtsprechung
41., aktualisierte Auflage 2016.
1.852 Seiten, kartoniert
€ 28,90 | ISBN 978-3-7663-6494-4



Schoof
Betriebsratspraxis von A bis Z
Das Lexikon für die betriebliche
Interessenvertretung
12., aktualisierte Auflage 2016.
2.304 Seiten, geb. inkl. Online-Nutzung
€ 56,- | ISBN 978-3-7663-6496-8



Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoo
Betriebsverfassungsgesetz
Basiskommentar mit Wahlordnung
19., aktualisierte Auflage 2016.
1.002 Seiten, kartoniert
€ 39,90 |
ISBN 978-3-7663-6498-2

WSI-HERBSTFORUM 2016

23. und 24. November 2016, Berlin

GESELLSCHAFT IM UMBRUCH

Aufgaben einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft

**Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der
Hans-Böckler-Stiftung feiert 70-jähriges Bestehen**

THEMEN Erwartungen an eine kritische Sozialforschung: Wie kann sie Lösungen beisteuern für die Tarif- und Arbeitsmarktpolitik? Wie dazu beitragen, die soziale Sicherung zu verbessern und die Lebenschancen der Menschen insgesamt gerechter zu gestalten?

TEILNEHMER Gäste aus Wissenschaft, Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft sowie Freundinnen und Freunde des WSI

Weitere Infos: www.wsi-herbstforum.de
Eva-Jacobs@boeckler.de