

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Endlich Pause!

Für die Prosegur-Geldboten hat der Betriebsrat feste Pausenzeiten durchgesetzt



Erinnerungen

Vor 80 Jahren wurde in Wuppertal 1900 Gewerkschaftern der Prozess gemacht



Angst vor dem Abstieg

Hält das Versprechen vom Aufstieg durch Leistung?

~~hätte~~
~~könnte~~
~~würde~~ **machen!**

Planen Sie als Betriebsrat jetzt Ihre Weiterbildung für 2017!

Fordern Sie unser Programm 2017 an unter:

Tel. 0211 / 4301 - 234 oder

anmeldung@dgb-bildungswerk.de

Programm-Download als PDF und alle
Seminarinfos unter:

www.betriebsratsqualifizierung.de/programm2017



**Jetzt
gratis
bestellen!**

Foto: Andreas Pohlmann



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Einmal arm, immer arm – einmal reich, immer reich“, auf diese einfache Formel haben die WSI-Forscher die Einkommensentwicklung in Deutschland seit den 1990er Jahren gebracht. Und der Soziologe Oliver Nachtwey geht mit seinem neuen Buch noch weiter. Er hat ein neues Wort geprägt: Abstiegsgesellschaft. Dass sich etwas grundlegend verändert hat, ist nicht von der Hand zu weisen. „Die Übereinkunft, die sehr lang gegolten hat, – dass es uns, vor allem aber unseren Kindern später einmal besser gehen wird – scheint aufgekündigt“, so Nachtwey im Interview.

Wenn es in unserer Gesellschaft nicht mehr gerecht zugeht, dann gerät das Fundament der Demokratie in Gefahr. Die gute wirtschaftliche Entwicklung macht vieles leichter: Infrastrukturinvestitionen, mehr Durchlässigkeit in der Bildung, mehr Einkommens- und Steuergerechtigkeit – das sind die Antworten, um gegen den Trend anzukämpfen.

Aufschlussreiche Lektüre wünscht

Wolfgang Jäger,
Geschäftsführer und Herausgeber



wolfgang-jaeger@boeckler.de

Mein Lesetipp

Es war nicht leicht, sie für ein Porträt im Magazin zu gewinnen: die prekär Beschäftigten, die sich über Jahre von Befristung zu Befristung hangeln oder zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit hin- und herpendeln. Die Spotlights auf ihre Lebenswirklichkeit zeigen: Sie strengen sich an, sie liefern eine gute Arbeit ab und wollen endlich aus der zermürbenden Unsicherheit heraus, wie es denn morgen weitergeht. Dies kann nur mit besseren gesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht gelingen. Seite 25 ff.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: AUFSTIEG UND ABSTIEG

10 Zunehmend zementiert

Die Einkommen in Deutschland driften weiter auseinander, die soziale Mobilität ist gesunken. Von Joachim F. Törnau

16 „Doch es reicht nicht“

Soziologe und Ökonom Oliver Nachtwey erklärt im Interview, warum er Deutschland eine „Abstiegsgesellschaft“ nennt

20 Reich bleibt reich und arm bleibt arm

Infografiken zum Einkommen und zum Bildungserfolg

22 Die Abgehängten

Warum im deutschen Bildungssystem die soziale Herkunft immer noch so entscheidend ist. Von Gunnar Hinck

25 Flexibel und prekär

Sie sind qualifiziert, motiviert und... das neue Prekariat? Sechs Porträts

30 Brotlose Kunst

Der Sozialstaat lässt seine Künstler darben, wie eine Böckler-Studie zeigt. Von Michaela Namuth



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

32 Wo die Pause ein Luxus ist

Beim Geldtransportunternehmen Prosegur hat der Betriebsrat jetzt feste Pausenzeiten durchgesetzt. Von Andreas Schulte

36 Vereinbarte Kulturrevolution

Der Betriebsrat des Pharmakonzerns Roche hat im Mannheimer Logistikzentrum dauerhaft Arbeitsplätze gesichert. Von Stefan Scheytt

39 Lernen aus der Beziehungskrise

In Wolfsburg trafen sich Arbeitnehmervertreter, um über ein delikates Thema zu sprechen. Von Michaela Namuth



POLITIK UND GESELLSCHAFT

42 Die Erben des Widerstands

Wie die Nachfahren mit den Wuppertaler Gewerkschaftsprozessen vor 80 Jahren umgehen. Von Carmen Molitor

48 Vertrauenskrise

Gewerkschafter sind nicht immun gegenüber Rechtspopulismus. Das haben die jüngsten Wahlen gezeigt. Von Susanne Kailitz

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

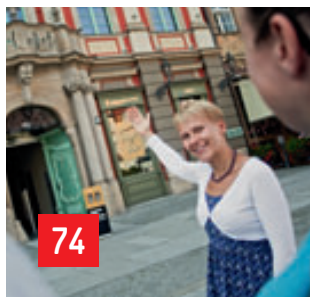
- 52 RADAR** Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen
- 57 WIR – DIE STIFTUNG** Sekretariat „Arbeit der Zukunft“



- 60 EVENTS** Termine, die Sie sich merken sollten
- 61 ZUR SACHE** Werner Schmidt über Wege von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt
- 62 MAGAZIN** Digital und mobil: Unsere App

MEDIEN

- 64 BUCH** Rezensionen, Tipps & Debatten
- 67 DAS POLITISCHE LIED** Melodie der Revolution
- 68 DIGITAL** Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

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

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Themen, die die Stiftung leiten

Die zeitliche Koinzidenz hätte nicht besser organisiert werden können. Just als die Redaktion im Sommer unter Hochdruck an der Planung der Titelstrecke dieser Ausgabe feilte, redeten sie sich auch im Leitungsteam der Stiftung die Köpfe heiß – über das Thema „Gerechtigkeit“, das einen weiteren Schwerpunkt der Stiftungsarbeit und -kommunikation bilden soll. Was aus den redaktionellen Überlegungen geworden ist, können Sie hier nachlesen. „Gerechtigkeit ist das Fundament demokratischer Gesellschaften“ – auf diese klare Aussage hat das Leitungsteam seine Diskussionen verdichtet und entschieden Position bezogen: Sie stimmt mit Blick auf den Arbeitsmarkt ebenso wie für die Zugänge zu Bildung und sozialer Sicherheit oder bei Verteilungsfragen. Damit hat die Stiftung einen weiteren roten Faden ausgelegt, der sich im Wahljahr 2017 durch ihre Veranstaltungen und Projekte – und ihr Magazin – ziehen wird. Das gilt auch für die beiden bisherigen Schwerpunkthemen, die unvermindert aktuell sind: „Mitbestimmung als demokratisches Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft“ und „Gute Arbeit als zentrale Wohlstandsquelle“.

Foto: Karsten Schöne



MARGARETE HASEL ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Foto: imago/Belga

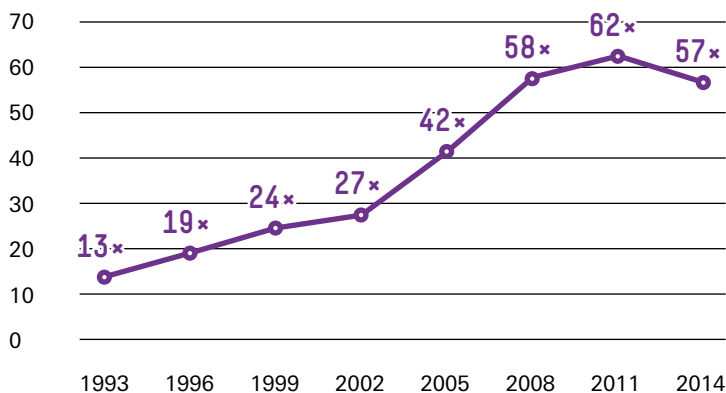
Ernste Gesichter

Die Sorge um Tausende Arbeitsplätze lastet auf Antonio Cocciolo, dem Regionalchef der belgischen Gewerkschaft FGTB (l.), und seinem Generalsekretär Marc Goblet. Sie nehmen an einem Protestmarsch in Charleroi in der Wallonie teil. Der Anlass ist, dass der US-Baumaschi-

nenhersteller Caterpillar ein Werk in der Stadt Gosselies schließen will. Hier, im größten Werk des Herstellers außerhalb der USA, arbeiten rund 2000 Menschen. Die Arbeitslosigkeit in der Region ist seit dem Niedergang der Stahlindustrie in den 1960er Jahren hoch. ■

GEHÄLTER

DAX-Vorstände verdienen 57-mal so viel wie Mitarbeiter. Früher war es deutlich weniger.



Quelle: Mitbestimmungs-Report Nr. 25, Hans-Böckler-Stiftung

ITALIEN

Proteste in H&M-Warenlagern

Arbeiter in norditalienischen Warenlagern von H&M haben dem Multi in wochenlangen Streiks die Stirn geboten. In Stradella und Casalpusterlengo, wo vor allem Frauen und Immigranten beschäftigt sind, wurde die Arbeit mehrfach niedergelegt. Die von der Gewerkschaft SI Cobas organisierten Proteste richten sich gegen die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmen. Teilweise wird sechs Tage in der Woche und elf Stunden am Tag gearbeitet – für einen Tageslohn von 40 Euro. Unterstützt werden die Streikenden dabei vom Gesamtbetriebsrat H&M Sales in Deutschland. Das italienische Management drohte derweil mit der Verlegung der Warenlager nach Polen, falls die Proteste anhalten sollten. Die Gewerkschaft fordert deswegen zum europäischen Boykott von H&M auf. ■

EINE FRAGE, MICHAEL BRECHT



Foto: Oswald-Photodesign

Worauf kommt es an beim Recht auf mobiles Arbeiten?

„Zu den zentralen Voraussetzungen gehören eine gute betriebliche Regelung und eine funktionierende IT. Arbeitszeiten sollten von den Beschäftigten selbst erfasst werden können. Es muss klar sein: Außerhalb der Mobilarbeitszeiten, die Beschäftigte und Vorgesetzte miteinander absprechen, soll und darf man abschalten. Denn Ziel ist es, dass Arbeitszeit durch mobiles Arbeiten flexibler wird, aber nicht länger. Bei Daimler ist außerdem deutlich geworden: Entscheidender Erfolgsfaktor ist eine Veränderung der Kultur im Unternehmen hin zu mehr Vertrauen und Eigenverantwortung. Die Teams werden sich künftig mehr als heute selbst organisieren und sich pragmatische ‚Spielregeln‘ geben müssen, damit mobiles Arbeiten zu einem selbstverständlichen Teil der Arbeitswelt wird. Auch Führung muss an vielen Stellen neu gedacht werden.“ ■

GBR- und KBR-Chef **MICHAEL BRECHT** hat bei Daimler ein Recht auf mobiles Arbeiten vereinbart.

27%

aller Mitarbeiter, die ihre Unternehmenskultur als schlecht bewerten, sind auch mit der eigenen Gesundheit unzufrieden.

Wer aber in einem gesunden Klima arbeitet, fühlt sich in der Regel auch gut.

Die Schlussfolgerung: „Eine faire, wertschätzende und konstruktive Arbeitsatmosphäre kann ein Nährboden für gesundes Wohlbefinden sein“, sagt Helmut Schröder vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO).

Quelle: Fehlzeiten-Report der AOK vom September 2016

WISSEN SIE ...

... dass im vergangenen Jahr 2300 Fälle beim Bundesarbeitsgericht landeten? Bei jedem vierten Streit drehte es sich um Kündigungen oder Befristungen. 15 Prozent der Klagen wurden wegen Regelungen im Tarifvertrag eingereicht, und bei 14 Prozent ging es ganz einfach ums Geld, teilte das Bundesarbeitsgericht mit. 2015 wurden auch 2500 Fälle entschieden. Bei jedem vierten gewannen die Kläger. Im Durchschnitt dauerte ein Verfahren fast neun Monate. ■

LOHNDUMPING

Bahn umfährt Tarifbindung

DB Regio betreibt Lohndumping nun auch im Busverkehr. Die Tochter der Deutschen Bahn verlagert Linien von tarifgebundenen Tochterfirmen an Subunternehmen, für die der Tarif der EVG nicht gilt. „So hebt DB Regio die Tarifbindung der Eisenbahnergewerkschaft aus“, sagt Harald Schmid, Geschäftsstellenleiter der EVG in Würzburg.

Diese Praxis ist im Schienenverkehr seit Jahren üblich. Denn für die Bahn ist es leicht, mithilfe der von der Politik geforderten Ausschreibungen Aufträge auszulagern. Mit bösen Folgen für die Beschäftigten. „Busfahrer haben ohne EVG-Tarif einige Hundert Euro im Jahr weniger in der Tasche“, sagt Schmid. Noch betrifft dieses Vorgehen vornehmlich Busfahrer in Bayern, zum Beispiel auf der Strecke Paris–Nürnberg–Prag. Doch für Schmid kommt hier eine Lawine ins Rollen: „Wir befürchten, dass DB Regio sich auf diese Weise nun systematisch um Tarifverpflichtungen drückt.“ ■

MASCHINENBAUER TRUMPF

Attraktive Arbeitszeiten

Der Maschinenbauer Trumpf hat mit seinen Arbeitnehmervertretern und der IG Metall ein neues Arbeitszeitmodell eingeführt. Mitarbeiter können ihre Gleitzeitkonten demnach künftig noch deutlich flexibler nutzen als zuvor: Übers Jahr dürfen sie bis zu 200 Stunden Zeitguthaben aufbauen oder bis zu 100 Stunden ins Minus rutschen. Am Ende des Geschäftsjahres darf der Saldo aber höchstens 25 Stunden plus oder 40 Stunden minus betragen. Hintergrund: In Zeiten von Industrie 4.0 produzieren Unternehmen in immer kürzeren Zyklen, müssen auf Schwankungen schneller reagieren. „Wir sehen dieses Modell als Experiment“, sagt Trumpf-Aufsichtsrat Martin Röhl, der auch Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart ist. „Es bietet beiden Seiten viele Freiheiten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen daher einvernehmlich auf Augenhöhe kommunizieren. Der Schlüssel für den Erfolg sind gute Führungskräfte.“ ■

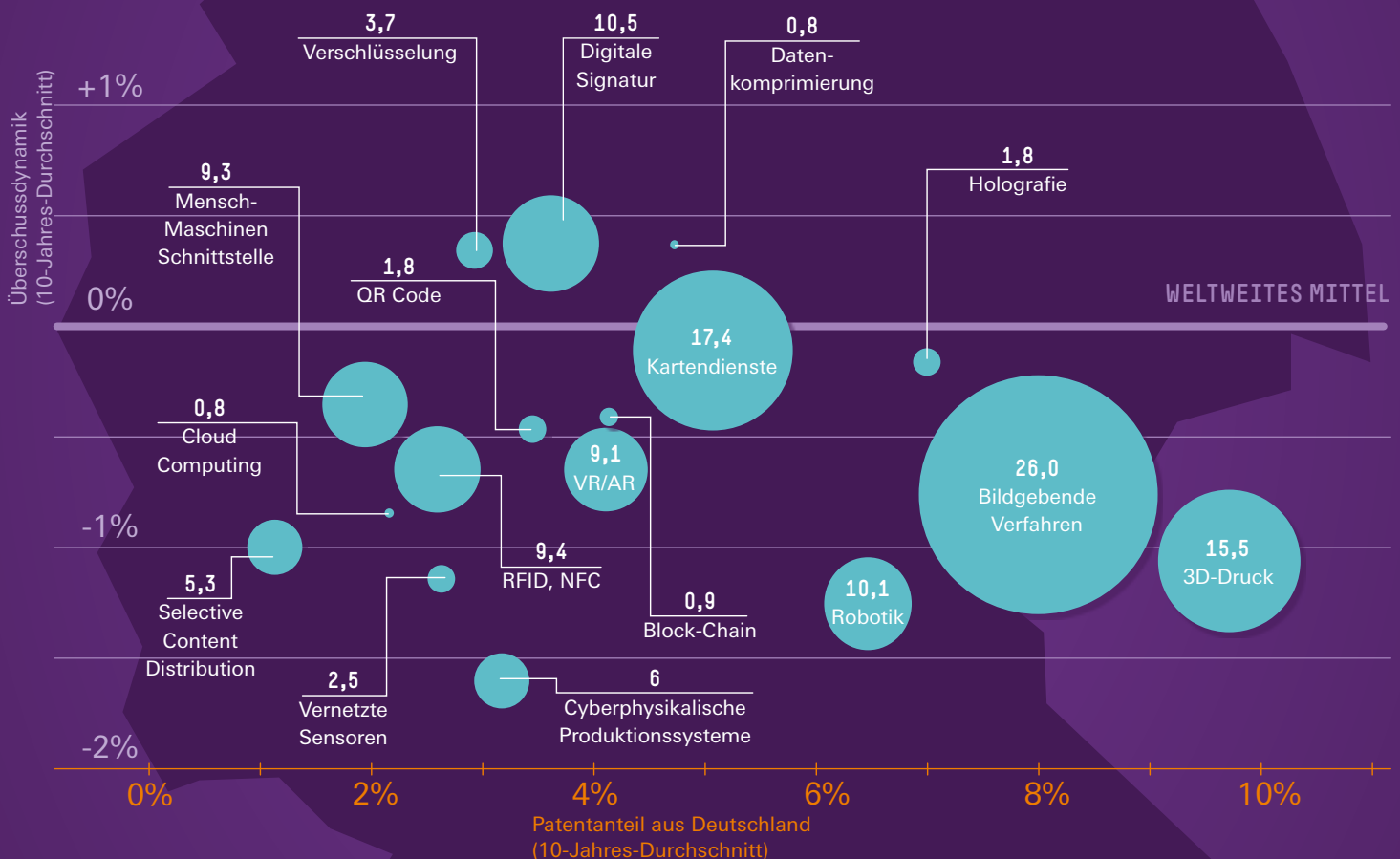


Foto: Cira Moro

Digitalisierung: Der deutsche Patentanteil liegt zwischen zwei und zehn Prozent

TECHNIK Deutschland hält viele Patente für Digitaltechnik. Besonders stark ist es beim 3D-Druck, bildgebenden Verfahren und Robotik. Doch die Dynamik ist unterdurchschnittlich.

Von Kay Meiners, Redakteur des Magazins Mitbestimmung



Der deutsche Patentanteil an digitalen Schlüsseltechnologien liegt zwischen 2 und 10 Prozent, wie die Lage der Blasen auf der horizontalen Achse zeigt.

Der große Rest, der nicht dargestellt ist, geht überwiegend an die Mitbewerber USA, China, Taiwan, Japan und Korea.

Die Größe der einzelnen Blasen wird durch die durchschnittliche Patentzahl im Monat in der jeweiligen Techniksparte bestimmt. Dies sind bei den bildgebenden Verfahren 26, beim Cloud Computing nur 0,8.

Die Zahl der deutschen Patentanmeldungen ist global betrachtet allerdings leicht unterdurchschnittlich – die meisten Blasen liegen unterhalb des internationalen Mittels.

Quelle: IW consult für die Hans-Böckler-Stiftung (2016), Dr. Thorsten Lang

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Sollten Mitarbeiter ihre Chefs duzen?



Foto: Otto Group

JA.

Der Vorstand der Otto Group hat im Januar allen 50 000 Kolleginnen und Kollegen weltweit das Du angeboten. Keine Nachricht hat in der veröffentlichten Meinung ein derartiges Aufsehen erregt – von viel Beifall bis zu überbordender Kritik. Letztere reichte bis zum Verdacht, hier wollten die Chefs eines sozial orientierten deutschen Unternehmens ihre Mitarbeiter nach wahlweise US-amerikanischem oder Start-up-Vorbild in eine Du-Knechtschaft pressen. In Wirklichkeit ist dieses Angebot spontan entstanden. Kurz zuvor hatten wir in der Otto Group einen Prozess angestoßen, den wir „Kulturwandel 4.0“ getauft haben. Damit wollen wir das Miteinander der Menschen, die mit uns tätig sind, von Restlasten firmen-, hierarchie- und/oder machtzentrierten Verhaltens befreien. Ein Wir soll entstehen, das unsere starke internationale Stellung im Onlinehandel auch in Zukunft sichert.

Das Du war aber bislang mit und zwischen vielen Führungskräften nicht üblich. Was lag da näher, als dieses Du anzubieten? Als Brücke vom Ich zum Wir, als äußeres Zeichen eines inneren Wandels auch und gerade des Vorstands. Wohlgemerkt: Es war und ist ein Angebot, keine Verordnung. Viele Kolleginnen und Kollegen mögen es, manche nicht. Viele Führungskräfte haben sich uns angeschlossen, manche nicht. Das ist gut so. Denn ebenso wenig wie man einen Kulturwandel in all seiner gewünschten Vielfalt verordnen kann, kann man ein Du verordnen. Aber mit gegenseitigem Respekt gelebt, ermöglicht es einen echten Dialog auf Augenhöhe. Das ist viel, sehr viel wert. ■

HANS-OTTO SCHRADER ist Vorstandsvorsitzender des Handelsunternehmens Otto Group.



Foto: ver.di

NEIN.

Ich arbeite bei Kaufland. Wie Lidl gehören wir zur Schwarz-Gruppe, deren Management kürzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Du angeboten hat. Viele Marktleiter haben das als Vorgabe von oben verstanden – und duzen sich jetzt auch mit Leuten, die das gar nicht wollen. Denn viele Kollegen trauen sich nicht, dem zu widersprechen. Die, die da plötzlich geduzt werden wollen, sind ja ihre Vorgesetzten. Wenn „par ordre du mufti“ für eine Duzkultur im Unternehmen gesorgt werden soll, kann das nicht funktionieren. Es gibt sogar Mitarbeiter, die dies als Provokation empfinden: Sie glauben, dass persönliche Grenzen absichtlich unterlaufen werden, um sie zu verärgern. Mit Wut im Bauch arbeitet es sich schneller.

Das Duzen verkleistert die Hierarchien, die trotzdem weiterbestehen. Eine gewisse Distanz halte ich da für besser. Das hat auch mit Respekt und Wertschätzung zu tun: Wer duzt, vergreift sich schneller im Ton, nimmt sein Gegenüber weniger ernst und impliziert, sei es nun bewusst oder unbewusst: Ich habe hier gar nichts zu melden und bin nichts wert, noch nicht mal das Sie. Ich duze deshalb ganz bewusst auch die Auszubildenden nicht. Gespräche zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen sind einfacher, wenn man per Sie bleibt. Und das gilt erst recht für Verhandlungen, die ich als Betriebsrätin mit dem Arbeitgeber führe. Um das klarzustellen: Wenn ich meine Chefs lieber sieze, bedeutet das nicht, dass ich sie nicht leiden kann. Aber bei mir muss man sich das Du erst verdienen. ■

GABRIELE WOLF ist BR-Vorsitzende bei Kaufland in Pforzheim und Vorsitzende von ver.di Handel in Baden-Württemberg.



Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon, wenn sich der Chef mit seinen Beschäftigten duzt? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de



ZUNEHMEND ZEMENTIERT

VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT Wer prekär beschäftigt ist, profitiert kaum von der positiven wirtschaftlichen Entwicklung. Immer seltener lässt sich das Versprechen vom Aufstieg durch Arbeit und Leistung in der deutschen Gesellschaft einlösen.

Von Joachim F. Tornau

Als die Bundesregierung zuletzt Rechenschaft ablegte über Armut und Reichtum in Deutschland, da regierte die Union noch mit der FDP. Wenige Monate vor der Bundestagswahl 2013 war das. Während Sozialverbände und Gewerkschaften den vierten Armuts- und Reichtumsbericht der Regierung als Beweis für die tiefe Spaltung der deutschen Gesellschaft interpretierten, nutzte Schwarz-Gelb die Gelegenheit zum großen Schulterklopfen. „Der Befund ist überwiegend positiv“, hieß es. Das Armutsrisiko liege unter dem EU-Durchschnitt. Die Kluft zwischen hohen und niedrigen Einkommen sei geschrumpft. Der soziale Aufstieg durch Arbeit funktioniere. Der nicht ganz so positiv klingende Befund, dass die Privatvermögen „sehr ungleich verteilt“ seien, schaffte es da nur in den Entwurf. In der Endfassung wurde der Satz lieber gestrichen.

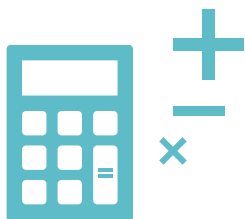
Wackeliges Aufstiegsversprechen

In wenigen Wochen, spätestens wohl zu Beginn des Bundestagswahljahrs 2017, soll nun der aktuelle Armuts- und Reichtumsbericht erscheinen. Seit fast zwei Jahren wird an der fünften Ausgabe gearbeitet. Dem 24-köpfigen Gutachtergremium, das die Bundesregierung dabei berät, gehört diesmal auch Dorothee Spannagel vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung an. Und das Bild, das die Soziologin von der Einkommensverteilung in Deutschland zeichnet, hat mit den Erfolgsmeldungen des letzten Berichts wenig gemein. „Wer einmal arm ist, bleibt zunehmend häufiger auch dauerhaft arm“, sagt Spannagel. „Wer dagegen am oberen Ende angekommen ist, kann sich ►

Falkenhagener Feld in Berlin-Spandau: ein Stadtteil im Niedergang, weil die Besserverdiener im nahen Brandenburg ihre Häuser bauen.

Maß der Ungleichheit

Der Gini-Koeffizient – entwickelt von dem italienischen Statistiker Corrado Gini – kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. 0 steht für eine absolut gleichmäßige Verteilung: Alle Haushalte verfügen über das gleiche Einkommen. 1 bedeutet dagegen maximale Ungleichheit: Einer hat alles. Nach Daten des EU-Statistikamts Eurostat lag der Gini-Koeffizient in Deutschland im Jahr 2014 bei 0,31 und entsprach damit ziemlich genau dem EU-Durchschnitt. Die geringste Ungleichheit in der Europäischen Union hatte Slowenien (0,25), die größte Estland (0,36).



So wird berechnet

Das mittlere monatliche Nettoeinkommen betrug 2014 in Deutschland 1528 Euro für einen Singlehaushalt und 3209 Euro für eine Familie mit zwei Kindern. Als arm gilt, wer über weniger als 60 Prozent davon, als reich gilt, wer über 200 Prozent davon verfügt. Die Armutsgrenze lag somit bei 917 Euro bzw. 1926 Euro, die Reichtumsgrenze bei 2898 bzw. 6418 Euro. Das mittlere Einkommen ist nicht der Durchschnitt aller Einkommen, sondern der Median. Das heißt: Es gibt genau gleichviele Haushalte, deren Einkommen oberhalb und unterhalb dieser Grenze liegen.

► dieses Einkommensreichtums ziemlich sicher sein.“ Wie stark sich die Einkommensverteilung verfestigt hat, hat die Expertin gerade untersucht. Demnach war die Hälfte der Menschen, die 2013 in Deutschland als arm galten, fünf Jahre zuvor auch schon arm. Im Jahr 1995 betrug dieser Anteil erst 42 Prozent. Armut ist dabei relativ zu verstehen: Die Grenze wird bei 60 Prozent des mittleren Einkommens gezogen.

Noch stärker nahm das Beharrungsvermögen bei den sehr Reichen zu. 60 Prozent der Menschen, die mehr als das Dreifache des mittleren Einkommens verdienen, blieben zwischen 2009 und 2013 in der höchsten Einkommensklasse. Im Vergleichszeitraum von 1991 bis 1995 war es nur jeder Zweite. Einem deutlich gesunkenen Abstiegsrisiko für die Reichsten der Gesellschaft stehen also immer geringere Aufstiegschancen für die Menschen mit den geringsten Einkommen gegenüber. Auf eine einfache Formel gebracht: Einmal arm, immer arm – einmal reich, immer reich. „Diese Entwicklung widerspricht jeder Idee von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit“, meint Spannagel. „Das Versprechen vom Aufstieg durch Leistung wird nicht eingelöst.“

Die sinkende Einkommensmobilität spiegelt sich auch in den Zahlen für die zweitniedrigste Einkommensklasse (60 bis 100 Prozent des mittleren Einkommens): Nur noch 27 Prozent gelang es, diese „untere Mitte“ nach oben zu verlassen – in der ersten Hälfte der 90er Jahre waren es noch 30 Prozent. Dagegen wuchs der Anteil, der in die Armut abstürzte, von elf auf zwölf Prozent. „Von der positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung profitieren nur die mittleren bis hohen Lohngruppen“, erklärt die Verteilungsforscherin. „Wer prekär beschäftigt ist, hat davon wenig.“ Deshalb ändere auch die sinkende Arbeitslosigkeit nichts an der Ungleichheit.

Die Gründe für die immer stärkere Zementierung der Einkommensungleichheit liegen für die Soziologin unter anderem in der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, im Ausbau des Niedriglohnssektors und in der Langzeitarbeitslosigkeit. „Auch das Hartz-IV-System trägt dazu bei, indem es Menschen dazu zwingt, schlecht bezahlte Jobs anzunehmen“, sagt Span-

nagel. Und am anderen Ende der Skala spiele die ungleiche Besteuerung von Arbeits- und Kapitaleinkommen eine große Rolle: Wer arbeitet, muss bis zu 45 Prozent Einkommensteuer zahlen. Wer sein Vermögen für sich arbeiten lässt, kommt mit 25 Prozent Abgeltungssteuer davon. „Das wirkt natürlich verfestigend“, sagt die Wissenschaftlerin.

Löchrige Statistik

Und wie konnte sich die schwarz-gelbe Bundesregierung dann vor drei Jahren mit einem Rückgang der Einkommensspreizung brüsten? Gemessen wird die Entwicklung der Einkommensungleichheit mit dem sogenannten Gini-Koeffizienten der verfügbaren Haushaltseinkommen. Und der ging zwischen 2005 und 2010 tatsächlich leicht zurück. Jedenfalls wenn man ihn, wie in Deutschland üblich, auf Basis des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) berechnet, einer Wiederholungsbefragung von mehr als 10 000 Haushalten. Seither allerdings steigt er wieder. Bereits 2012 lag die Einkommenskonzentration fast schon wieder auf dem Rekordniveau von 2005. Und damit um rund 15 Prozent höher als noch gegen Ende der 90er Jahre.

Hinzu kommt: Es gibt begründete Zweifel, ob die Einkommen in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre wirklich nicht weiter auseinandergedriftet sind. Nach einer Studie des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) spricht viel dafür, dass es sich bei der zwischenzeitlichen Annäherung hoher und niedriger Einkommen um ein „datensatzspezifisches Artefakt“ handelt. Denn das zugrunde liegende SOEP sei nur für niedrige, mittlere und gehobene Einkommen repräsentativ, erklären die Wissenschaftler. Millionäre oder gar Milliardäre kämen so gut wie nicht vor. Und damit bleibe auch ihr sehr erheblicher Anteil an den steigenden Gewinn- und Kapitaleinkommen in der Statistik unberücksichtigt.

Wachstumsbremse Ungleichheit

Wie sich die zunehmende Ungleichheit volkswirtschaftlich auswirkt, ist umstritten. Der Sach- ►



Reinigungskraft in Berlin: Wachsender Niedriglohnsektor zementiert Einkommensungleichheit

”

„Von der positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung profitieren nur die mittleren bis hohen Lohngruppen; wer prekär beschäftigt ist, hat davon wenig.“

DOROTHEE SPANNAGEL, WSI-Verteilungsexpertin



Fotos: José Giribas/fotofinder.com; Uli Baatz

► verständigenrat Wirtschaft hält die Verhältnisse in Deutschland für völlig unproblematisch. „Ein Mindestmaß an Ungleichheit“, schrieben die Wirtschaftsweisen in ihrem Jahresgutachten 2014/15, „ist für eine leistungsfähige Volkswirtschaft unerlässlich, um die Teilhabe möglichst vieler Personen zu sichern und wirtschaftlichen Fortschritt zu ermöglichen.“ Doch es mehren sich die Stimmen, die einen negativen Einfluss der Ungleichheit auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung konstatieren. Sogar Studien von OECD und Internationalem Währungsfonds (IWF) kamen zu diesem Ergebnis.

„Über den Zusammenhang zwischen Einkommensverteilung und Wirtschaftswachstum besteht in der Forschung kein Konsens“, sagt Jan Behringer, Wirtschaftswissenschaftler am IMK. „Bezogen auf die jüngste Vergangenheit gibt es jedoch starke Hinweise, dass zunehmende Ungleichheit zu einem schwächeren gesamtwirtschaftlichen Wachstum führt – etwa weil die unteren Einkommensgruppen weniger in Bildung investieren können.“ Zudem spreche viel dafür, dass der starke Anstieg der Ungleichheit in einigen Ländern für die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise mitverantwortlich gewesen sei.

Mehr Ungleichheit bedeute weniger Massenkaukraft, erläutert Behringer. In Deutschland habe das in den Jahren vor der Krise zu einer schwächeren Binnennachfrage und damit zu hohen Exportüberschüssen geführt. In den USA dagegen, wo die Ungleichheit in jener Zeit ähnlich stark wuchs wie hierzulande, hätten sich zahllose Menschen überschuldet. Der kreditfinanzierte Nachfrageboom im Inland ließ die Außenwirtschaftsbilanz ins Minus rutschen. „Solche globalen Ungleichgewichte zwischen den Leistungsbilanzen der Staaten“, sagt der Wirtschaftswissenschaftler, „werden als zentrale Ursache der Krise angesehen.“

Steuerpolitische Stellschrauben

Für die Experten der Hans-Böckler-Stiftung steht fest: Der Zunahme der Ungleichheit muss dringend entgegengesteuert werden. Und das sei keineswegs unmöglich, sagt WSI-Forscherin Spannagel – schließlich würden ja auch die Ursachen auf politische Entscheidungen zurückgehen. So sollte die pauschale Abgeltungssteuer abgeschafft werden, damit Kapitaleinkommen nicht mehr gegenüber Arbeitseinkommen bevorzugt werden. „Auch mit einer Wiedereinführung der Vermögenssteuer sowie einer Anhebung von Erbschafts- und Schenkungssteuer könnte für eine stärkere Umverteilung von oben nach unten und damit für mehr soziale Gerechtigkeit gesorgt werden“, sagt die Wissenschaftlerin. „Da hält sich Deutschland im internationalen Vergleich ja sehr zurück.“ Natürlich könne es dabei hohe Freibeträge geben, betont Spannagel. „Es geht ja nicht

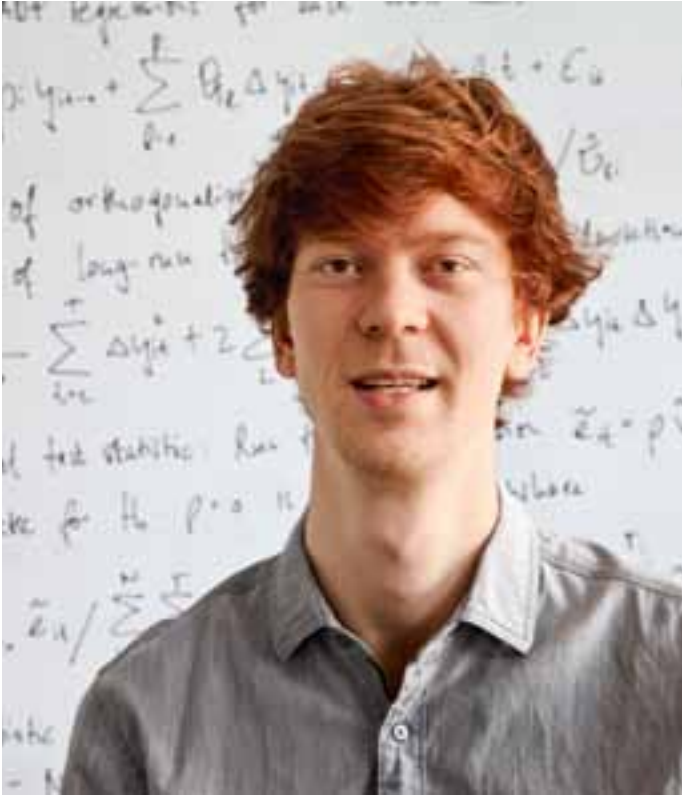
MINDESTLOHN

Abwärtsspirale gestoppt

Über steigende Löhne konnten sich in Deutschland jahrelang vor allem die freuen, die ohnehin schon gut verdienen: Die Lohnzuwächse für leitende Angestellte und herausgehobene Fachkräfte lagen stets weit über dem Durchschnitt, während Angelernte und Ungelernte nur mit sehr mäßigen Steigerungen rechnen konnten – und mitunter auch ein Minus hinnehmen mussten. „Dieser Trend ist im vergangenen Jahr durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gebrochen worden“, sagt Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Nach der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts (Destatis) stiegen die Bruttostundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2015 um insgesamt 2,1 Prozent (ohne Sonderzahlungen). Und diesmal wurden die Niedriglohneempfänger dabei nicht abgehängt. Im Gegenteil: Ihre Bruttostundenlöhne wuchsen am stärksten. In Ostdeutschland, wo 2014 noch mindestens jeder fünfte Beschäftigte weniger als 8,50 Euro verdiente, kamen ungelernte Arbeitnehmer sogar auf ein Plus von 8,6 Prozent. Aber: „Wie nachhaltig dieser Trendbruch ist, wissen wir noch nicht“, sagt Schulten. „Es könnte sich auch nur um einen einmaligen Effekt handeln, weil die Niedriglöhne auf Mindestlohniveau angehoben werden mussten.“ Zumal die erste Erhöhung des Mindestlohns ja „eher bescheiden“ ausgefallen sei.

Nur alle zwei Jahre muss die gesetzliche Lohnuntergrenze angepasst werden. Zum 1. Januar 2017 steigt sie auf dann 8,84 Euro pro Stunde. Pro Jahr entspricht das einem Zuwachs von gerade einmal zwei Prozent. Unterdurchschnittlich also.



”

„Über den Zusammenhang zwischen Einkommensverteilung und Wirtschaftswachstum besteht in der Forschung kein Konsens.“

JAN BEHRINGER, Wirtschaftswissenschaftler am IMK

um das sprichwörtliche Häuschen der Oma, sondern um die richtig großen Vermögen.“

Am anderen Ende der Einkommenshierarchie sei die Einführung des Mindestlohns ein erster wichtiger Schritt gewesen, meint die Wissenschaftlerin. Doch er reiche nicht aus. „Die Entkopplung von Löhnen und Konjunktur muss dauerhaft beendet werden.“ Die Sozialpartner seien gefordert, sich für eine Stärkung der Tarifbindung einzusetzen. Und: Es brauche mehr Anstrengungen auf dem Gebiet der Bildung. „Um der Reproduktion von Armut entgegenzuwirken, der Weitergabe von Generation zu Generation, ist das ein wesentlicher Schlüssel“, sagt Spannagel.

Dieser letzte Punkt dürfte der einzige sein, über den allgemeine Einigkeit herrscht. Ansonsten aber ist fraglich, ob irgendeine der vorgeschlagenen Maßnahmen im kommenden Armuts- und Reichtumsbericht auftauchen wird. Das Gutachtergremium, dem Dorothee Spannagel angehört,

liefert nur empirische Vorstudien. Für Handlungsempfehlungen ist es nicht zuständig. Den eigentlichen Bericht verfasst allein die Bundesregierung – und die kann die Ergebnisse so interpretieren, wie es ihr am besten ins politische Konzept passt.

Spannagel sieht dem Bericht trotzdem mit vorsichtigem Optimismus entgegen: Das Problembewusstsein angesichts der verfestigten Ungleichheit, sagt die WSI-Expertin, sei diesmal sicher größer als einst bei Schwarz-Gelb. Und wem die Interpretation der Bundesregierung nicht passt, der kann seine eigenen Schlüsse ziehen: Das federführende Bundesarbeitsministerium von Andrea Nahles (SPD) legt Wert auf Transparenz und stellt auf einer eigens eingerichteten Internetseite bereits jetzt alle Daten und Zwischenergebnisse öffentlich zur Verfügung. ■



WSI-Verteilungsmonitor:
boeckler.de/wsi_47204.htm

Website der Bundesregierung zum fünften Armuts- und Reichtumsbericht: www.armuts-und-reichtumsbericht.de

WSI-Report Nr. 26: Trotz Aufschwung: Einkommensungleichheit geht nicht zurück (WSI-Verteilungsbericht 2015).

Download unter http://www.boeckler.de/wsi_67151.htm

IMK-Report Nr. 108: Querverteilung und Spitzeneinkommen in Deutschland. Einkommensungleichheit – quo vadis? Download unter www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_108_2015.pdf



„Doch es reicht nicht“

INTERVIEW Der Ökonom und Soziologe Oliver Nachtwey über gesellschaftliches Konfliktpotenzial, das aus Abstiegsängsten erwächst, und die oft vergebliche Mühe, auf der nach unten fahrenden Rolltreppe nach oben zu kommen.

Das Gespräch führte **Margarete Hasel**. – Fotos **Alexander Paul Englert**

„Glückwunsch, Oliver Nachtwey, Sie haben mit Ihrer Gegenwartsanalyse unter dem Titel „Abstiegsgesellschaft“ eine Befindlichkeit dieser Zeit getroffen. Wie sonst ließe sich erklären, dass Sie es zur Hauptsendezeit in die Kulturnachrichten geschafft haben und Ihr Buch inzwischen die vierte Auflage erlebt?“

Offensichtlich treibt das Thema viele Menschen um – wie mich auch. Soziale Abstiege haben gesellschaftlich an Bedeutung gewonnen, aber Abstiegsängste sind auch dort verbreitet, wo man sie gar nicht haben müsste und wo man sie nicht vermutet.

Steigen wir jetzt alle ab?

Natürlich nicht. Aber das Versprechen des sozialen Aufstiegs durch Bildung und Arbeit sowie die Leistungsgerechtigkeit erodieren. Ludwig Erhards „Wohlstand für alle“ wurde in den 60er Jahren für viele gesellschaftliche Gruppen Realität. Fabrikarbeiter, auch ungelernte, konnten sich mit zusätzlichen Samstagsschichten zumindest das Reihenhäuser in der Vorstadt leisten. Das war sogar bei den Taxifahrern nicht anders. Heute kann der nur noch mit Mühe eine Familie ernähren.

Dafür besuchen ihre Söhne und Töchter heute möglicherweise die Universität.

Und machen die Erfahrung, dass der Aufstieg nicht mehr zwangsläufig gelingt, auch wenn man sich noch so sehr anstrengt. Während die Arbeiterkinder mit Hochschulabschluss in den 60er und 70er Jahren im öffentlichen Dienst unterkamen, der durch den damaligen Ausbau einen großen Bedarf an Akademikern hatte, gilt für die jüngeren Bildungsaufsteiger die Gleichung „Akademiker = soziale Sicherheit“ nicht mehr.

Schritt für Schritt aufwärts, und mögen die Schritte auch noch so klein sein, das ist doch immer noch ein Bild von unglaublicher Suggestivkraft und auch Wirkmächtigkeit.

Aber die Selbstverständlichkeit, dass man es zu etwas bringen kann, löst sich auf. In bestimmten Berufsgruppen – Journalisten, Architekten, teilweise Anwälte, Wissenschaftler – geht die Höherqualifikation, Dokortitel inklusive, nicht mit mehr sozialer Sicherheit einher. Die Tochter des

„

„Für die jüngeren Bildungsaufsteiger gilt die Gleichung „Akademiker = soziale Sicherheit“ nicht mehr.“

OLIVER NACHTWEY

kaufmännischen Angestellten, die Englisch studiert hat, arbeitet heute als freiberufliche Übersetzerin oder Journalistin. Sie kommt damit schon über die Runden, aber die Planbarkeit des Arbeitslebens ist nicht mehr da. Die Übereinkunft, die sehr lang gegolten hat – dass es uns, vor allem aber unseren Kindern später einmal besser gehen wird –, scheint aufgekündigt. Viele Eltern, die vielleicht kein riesiges, aber ein sicheres Einkommen haben, erfahren nun: Meine Kinder haben Fremdsprachen erlernt, sind mit Erasmus ins Ausland gegangen, haben sich im Studium angestrengt. Doch es reicht nicht.

Sie selbst weisen darauf hin, dass die berufliche Mobilität nach oben immer noch ausgeprägter ist als der Abstieg.

Betrachtet man die berufliche Mobilität im engeren Sinne, ja. Da gibt es nach wie vor mehr Auf- als Abstiege. Weil wirtschaftlicher Wandel, weil jede Modernisierung einer Volkswirtschaft durch veränderte Berufsstrukturen erst einmal qualifikatorische Aufstiege produziert. Ehemalige Helfer in der Landwirtschaft arbeiten jetzt als Angestellte. Allerdings beobachten Forscher, die die berufliche Mobilität in West-, vor allem aber in Ostdeutschland untersuchen, eine klassenspezifische Schließung der Aufstiegsmöglichkeiten – und zwar am unteren wie am oberen Ende: Wer einmal oben ist auf der beruflichen Leiter, der bleibt oben, und wer unten angelangt ist, der bleibt unten. Anders formuliert: Die Chancen, von unten einen beruflichen Aufstieg zu erfahren, sind schlechter geworden.

Das Statistische Bundesamt vermeldet in den letzten Jahren wieder eine Zunahme der Normalarbeitsverhältnisse.

Wir haben im Moment nahezu Vollbeschäftigung, nie waren in Deutschland mehr Menschen erwerbstätig. Wie so häufig in der Vergangenheit hat sich die Rede vom Ende der Arbeitsgesellschaft als Irrtum erwiesen. Aber die Qualität der Arbeit hat sich verändert. Wir haben zwar mehr Arbeit, aber nicht mehr gute Jobs. Viele Erwerbsbiografien sind brüchiger geworden. Das verstärkt das Gefühl, dass Wohlstand und soziale Sicherheit auf Abruf gestellt sind und man sich auf nichts mehr verlassen kann. ►

► **Sie haben für diese gesellschaftliche Dynamik das Bild von der Rolltreppe gefunden, die den Fahrstuhleffekt abgelöst hat, den der Soziologe Ulrich Beck in seiner Zeitdiagnose 1986 für die „Risikogesellschaft“ – so der Titel seines bahnbrechenden Buches – beschrieben hat. Bitte erklären Sie den Unterschied.**

Unsere Gesellschaft war eine Aufstiegsgesellschaft insofern, dass Arme und Reiche im Fahrstuhl gemeinsam nach oben fuhren: Das ist im Kern Ulrich Becks Grundthese gewesen. Zwar blieben die Ungleichheiten bestehen, aber weil es für alle nach oben ging, spielten sie weniger eine Rolle. Damit hatte er damals recht, die Brüche deuten sich zwar an, waren aber noch nicht sichtbar. Nach der Wende setzte eine neue Dynamik ein.

Mit einem Rolltreppeneffekt.

Das kann man sich wie in einem Kaufhaus vorstellen: Man wechselt auf jeder Etage die Rolltreppe. Wer es schon auf eine höhere Etage geschafft hat, fährt ganz gesichert weiter nach oben. Wer jedoch unten auf der Rolltreppe steht, für den hat sich objektiv, vor allem aber subjektiv die Richtung der Rolltreppe geändert: Für diese Menschen stellt sich die Gesellschaft als eine auf Dauer nach unten gestellte Rolltreppe dar. Man steigt nicht zwangsläufig ab, aber man wird von der gesellschaftlichen Dynamik nicht mehr mit nach oben getragen. Man muss gegen die Rolltreppe anlaufen.

Da gerät man schon mal außer Puste.

Es gibt keine Pause mehr. Wer stehen bleibt, steigt ab. Und jeder, der von hinten kommt oder neben dir steht, ist ein potenzieller Konkurrent. Die nach unten fahrende Rolltreppe bedroht die Solidaritätspotenziale und führt zu einem individualisierten Konformismus und verstärktem Konkurrenzdenken.

Grob vereinfacht, unterteilen Sie die Geschichte der Bundesrepublik in zwei Etappen: In der ersten wuchsen die Kuchenstücke. Seither dominiert die Abstiegsdynamik.

In der alten Bundesrepublik konnten bestimmte Arbeitnehmergruppen soziale Sicherheit erlangen. Aber das war auch eine Gesellschaft, die



„Niedrige Wachstumsraten sind im Kapitalismus nichts ganz Neues, aber früher gab es keine ausgebauten demokratischen Sozialstaaten. Das ist die neue Herausforderung.“

OLIVER NACHTWEY

durchzogen war von elementaren Ungerechtigkeiten: Die Frau sollte in der Küche stehen und war für die Kinder zuständig. Das sogenannte männliche Ernährermodell hat dominiert, das Fabrikregime mit starren Arbeitszeiten und strengen Vorgesetzten war deutlich autoritärer strukturiert, die Vorbehalte gegenüber sexuellen Ausprägungen jenseits des Mainstreams waren stark ausgeprägt.

Trotzdem liest sich der Subtext Ihrer Analyse, als ob früher irgendwie alles besser war.

Für mich kann es kein Zurück zur alten Bundesrepublik geben. Das Leitbild der Hausfrau und des männlichen Ernährers zu restaurieren wäre ein gesellschaftlicher Rückschritt. Meine Annahme beruht gerade darauf, dass wir die Widersprüchlichkeit des Fortschritts sehen müssen. Die Gleichberechtigung der weiblichen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt ist fraglos ein immenser Fortschritt, gleichzeitig ist aber auch die Ungleichheit zwischen den weiblichen Beschäftigten gewachsen. Wir haben jetzt mehr Frauen in Führungspositionen, aber der Niedriglohnsektor in Deutschland ist überwiegend weiblich.

Anders als der provokant-plakative Titel Ihres Buches ist der Untertitel etwas sperrig. Da ist die Rede von der „regressiven Moderne“. Was haben wir uns darunter vorzustellen?

Mit der regressiven Moderne meine ich diesen eben beschriebenen Prozess: dass wir gesellschaftlichen Fortschritt erleben, der aber eine rückschrittliche Unterseite hat. Wir haben immer mehr Wahlfreiheiten hinsichtlich unserer Lebensführung. Doch auch der Arbeitsmarkt wurde liberalisiert – und hier entpuppen sich die neuen Wahlfreiheiten häufig als Marktfreiheiten, in denen das Schutzniveau für viele Beschäftigte gesunken ist. Die gesellschaftliche Liberalisierung ist von der Unterseite der Deregulierung und Privatisierung geprägt.

Nennen Sie ein Beispiel.

Die alte Post ist dafür ein gutes Beispiel. Sie war eine öffentliche Institution mit starken Gewerkschaften, in ihr wehte aber auch der alte autoritäre Geist des Kaiserreichs. Wer dort angerufen hat, geriet schnell in die Rolle des Bittstellers. Und

auf den Telefonanschluss musste man schon mal etwas länger warten. Die Privatisierung der Post hatte also durchaus Fürsprecher in der Bevölkerung. Jetzt haben wir viele Anbieter, man ist jetzt der hofierte Kunde. Aber das Kundendasein in der Warteschleife ist nicht weniger beschwerlich. Und für viele Arbeitnehmer in der Branche haben sich die Arbeitsbedingungen erheblich verschlechtert. Das meine ich mit der regressiven Moderne: Dass der autoritäre Geist aus den Bürokratien vertrieben wurde, ist durchaus ein Fortschritt. Aber die Privatisierung beschert uns mehr Markt, mehr Ungleichheit und mehr Wettbewerb.

Parallel ist eine neue soziale Figur entstanden: der Leiharbeiter. Verkörpert er die Abstiegsgesellschaft?

Der Leiharbeiter hat zwar oft ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim Verleiher, aber in der Regel ist sein Beschäftigungsverhältnis eher kontingent: Mal hat er Arbeit, mal keine. Er ist ein Sachmittel, das jeden Tag abbestellt werden kann. Dieses Auf-Abruf-Sein verändert die Menschen. Das verändert auch die Menschen im Betrieb, die selbst noch gesichert sind, die die Prozesse aber genau beobachten. Und das ist der Kern der Abstiegsgesellschaft: Es gibt noch Wohlstand, aber die Abstiegsangst hat sich im Hinterkopf festgesetzt. In der Forschung sind uns Personaler begegnet, die ganz explizit gesagt haben: Ich nutze die Leiharbeit, um die Komfortzonen der Stammbeschäftigten zu verkleinern.

Tatsächlich hat die Krisenbewältigung 2009, um die uns viele beneiden, die Stellung der Stammbeschäftigten eher gestärkt.

Zu den Paradoxien der repressiven Moderne gehört: Wenn ich zur Stammbesellschaft gehöre, wird die Wahrscheinlichkeit geringer, dass ich meinen Job verliere. Mit der Kurzarbeit ist damals tatsächlich ein kleines Wunder gelungen. Die Aussteuerung der Leiharbeit allerdings gehört zu den dunkleren Seiten dieses Wunders.

Fällt Ihnen eine Gesellschaft ein, die durchlässiger war oder ist als die gegenwärtige deutsche?

Das ist eine schwierige Frage. Die USA, die angelsächsischen Länder halten größere individu-



OLIVER NACHTWEY, 41, ist Fellow am Frankfurter Institut für Sozialforschung und hat eine Vertretungsprofessur am Institut für Soziologie an der TU Darmstadt. Geforscht hat der Ökonom und Soziologe in den vergangenen Jahren vor allem über die Arbeitsgesellschaft, über Protest, Ungleichheit und Demokratie. Für die Hans-Böckler-Stiftung hat er jüngst das Forschungsprojekt „Postdemokratie und industrielle Beziehungen“ abgeschlossen – eine Studie zur Zukunft der Mitbestimmung. Sein aktuelles Buch, „Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne“, ist im Mai in der edition suhrkamp erschienen.

elle Aufstiegschancen bereit, die aber immer auch gepaart sind mit größerer Ungleichheit. Die skandinavischen Länder haben mehr Gleichheit, aber auch mehr gesellschaftlichen Wohlstand und Glück miteinander vereinbart. Heute haben wir eine weltwirtschaftliche Konstellation, die es so bisher nicht gegeben hat. Wahrscheinlich kommen wir in den nächsten Jahren nicht über ein Wachstum von 1,5 bis zwei Prozent hinaus. In den 50er und 60er Jahren hatten wir doppelt so große Wachstumsraten. Nun sind niedrige Wachstumsraten in der Geschichte des Kapitalismus nichts ganz Neues, aber früher gab es eben keine ausgebauten demokratischen Sozialstaaten mit Arbeitnehmerrechten. Und keine Mittelklassen mit einer Lebensführung, die gewisse Ressourcen zur Verteilung voraussetzt. Das ist eine neue Herausforderung.

Sie wären kein linker Theoretiker, wenn Sie nicht auch hoffnungsfrohe Zeichen identifizieren könnten. In den verschiedenen Protestbewegungen oder auch in den jüngsten Streiks – sind da Akteure unterwegs, die Antworten haben?

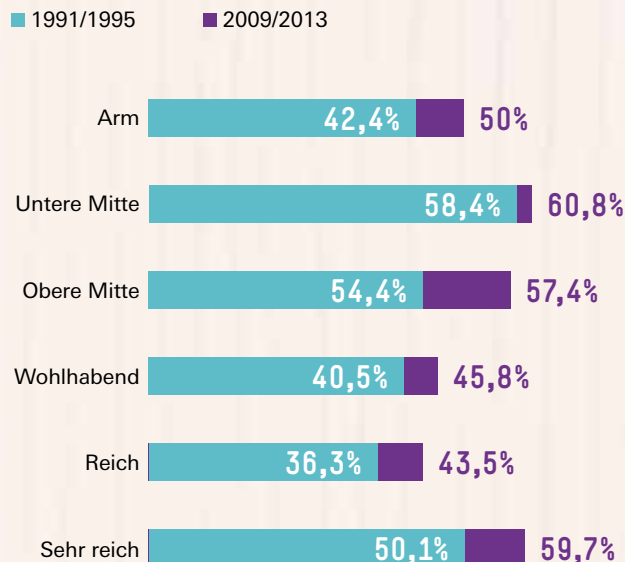
Das Besondere an den neuen Bewegungen scheint mir die neue moralische, zuweilen moralisierende Kritik zu sein. Das gilt zwar auch für Pegida, wo sie in einer sehr aggressiven, xenophoben, regressiven Form vorgetragen wird. Das gilt vor allem für Occupy, die mit dem Slogan „Wir sind die 99 Prozent“ sowohl eine Verteilungsdimension als auch ein demokratisches Anliegen ansprechen. Auch im Arbeitskampf der Erzieherinnen ging es selbstverständlich ums Geld, aber insbesondere die Dimension von Anerkennung, Respekt und Würde hat breiten Raum eingenommen. Das stimmt mich trotz aller AfD-Wahlerfolge durchaus optimistisch. Viele junge Menschen begeistern sich wieder für gewerkschaftliche Anliegen. Vielleicht kommt die Abstiegsgesellschaft auch bald an ein Ende, weil die Gewerkschaften wieder in die Offensive kommen. Sowohl der IG Metall als auch ver.di ist es ja bereits gelungen, den Mitgliederschwund zu stoppen. Im Übrigen bin ich ganz bei Ralf Dahrendorf: Konflikte, an deren Ende man sich einigt, davon war er überzeugt, führen zu gesellschaftlichem Wandel und Integration konfligierender Interessen. Dafür sind Konflikte da. ■

Reich bleibt reich und arm bleibt arm

AUF- UND ABSTIEG Der WSI-Verteilungsbericht 2016 untersucht auch die soziale Mobilität. Gegenüber den 90er Jahren hat sie zwischen 2009 und 2013 deutlich abgenommen.

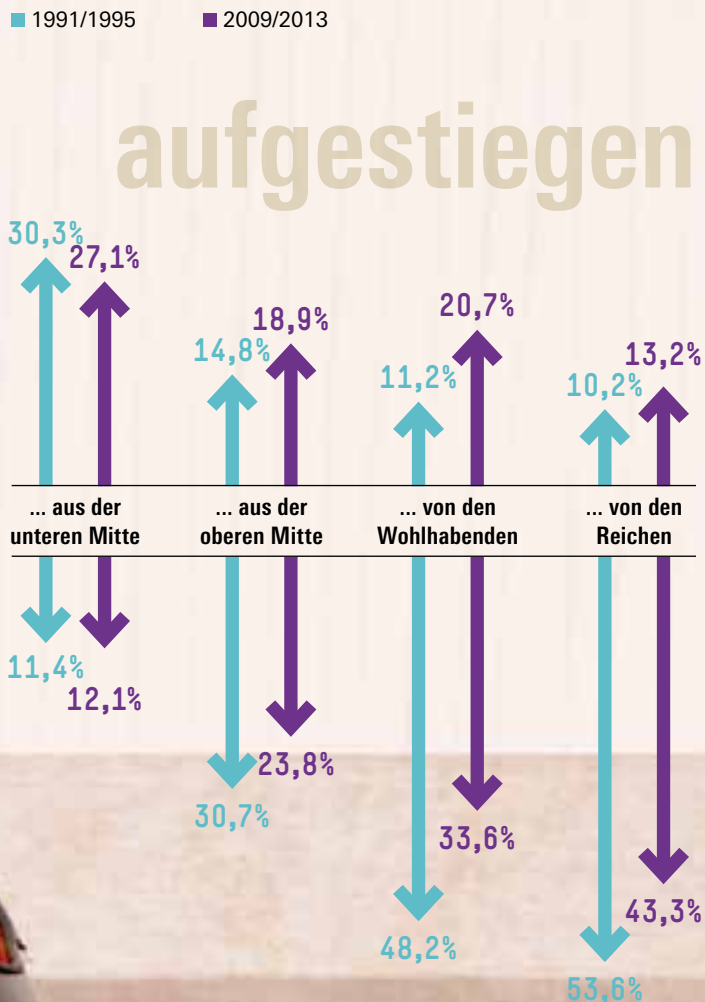
Zusammengestellt von **Andreas Kraft**

In ihrer Einkommensklasse sind verblieben ...



Definiton: sehr reich (mehr als 300 % des Medians), reich (200–300 %), wohlhabend (150–200 %), obere Mitte (100–150 %), untere Mitte (60–100 %) und arm (weniger als 60 %)

In ihrer Einkommensklasse aufgestiegen/abgestiegen sind ...



Quelle: WSI-Verteilungsbericht 2016

30- bis 59-Jährige sehen sich im Vergleich zu ihren Eltern als soziale ...

Quelle: Allensbach, 2016



62%

der 30- bis 59-Jährigen sind davon überzeugt, dass die Gefahr, sozial abzustiegen, in den vergangenen Jahren gestiegen ist

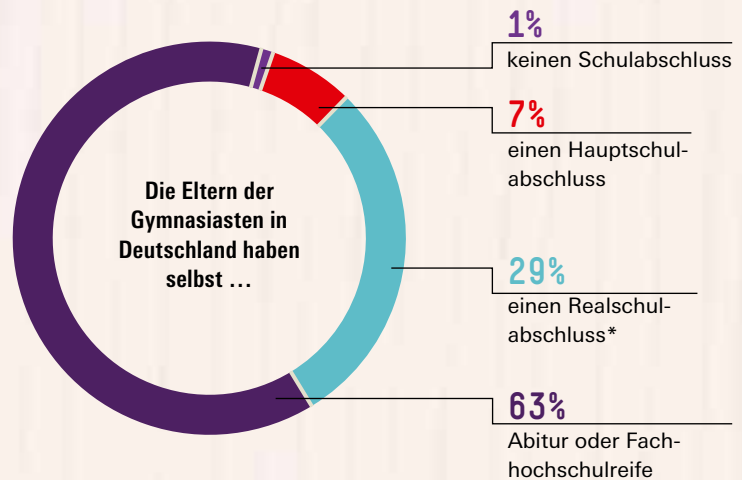


ZU 66% erklärt die Herkunft den Bildungserfolg von Männern.

BEI 55% liegt der Einfluss der Eltern auf die Körpergröße ihrer Söhne.

Das bedeutet: Wie gebildet jemand ist, hängt stärker von den Eltern ab als die weitgehend genetisch bestimmte Körpergröße. Für die Untersuchung hat das DIW Geschwister statistisch miteinander verglichen, um den Einfluss des familiären Hintergrunds auf die Ungleichheit statistisch zu messen.

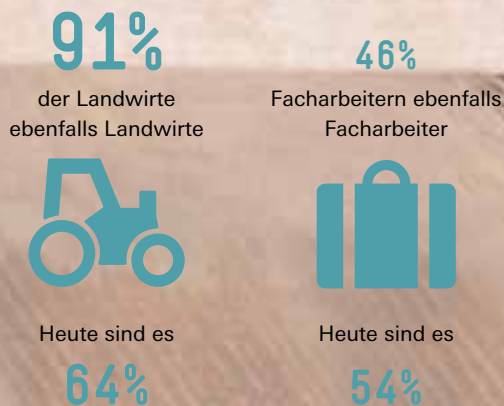
Quelle: DIW, 2013



* inkl polytechnische Oberschule

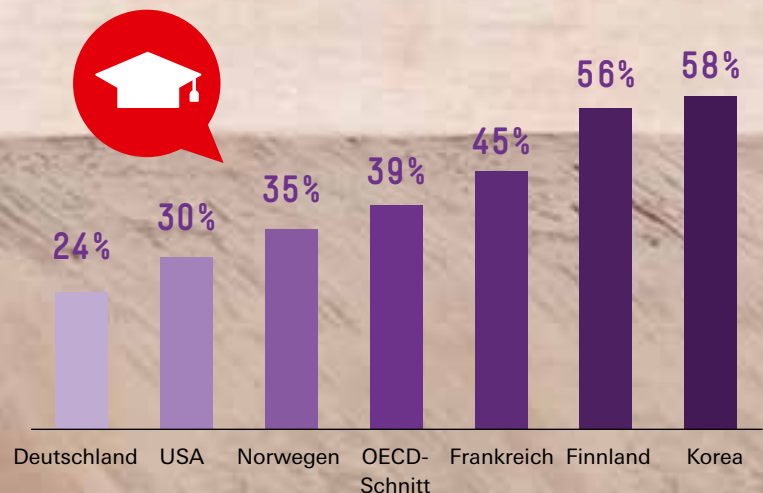
Quelle: destatis

Ende der 70er Jahre waren die Väter von



Quelle: Datenreport 2016, S. 210

Einen höheren Bildungsabschluss als ihre Eltern haben ...



Quelle: OECD, 2014

Foto: shutterstock

Die Abgehängten

BILDUNGSSCHANCEN Das deutsche Bildungssystem tut sich schwer mit der Durchlässigkeit. Bildungsforscher bemängeln, dass nach wie vor die soziale Herkunft darüber entscheidet, wer zu den Gewinnern oder Verlierern gehört.

Von **Gunnar Hinck**, Journalist in Berlin

Es ist diese Prozentzahl, über die sich Klaus Klemm und Nils Berkemeyer besonders empören: Knapp sechs Prozent der Schulabgänger in Deutschland schaffen Jahr für Jahr keinen Abschluss. Das bedeutet, dass jedes Jahr rund 50 000 junge Leute die Schule verlassen, ohne eine Chance auf einen Ausbildungsplatz zu haben, weil ihnen der Hauptschulabschluss fehlt.

„Das hat mit dem schlechten Zustand der Hauptschule zu tun“, sagt Nils Berkemeyer, der an der Universität Jena über Schulentwicklung forscht. „Schüler wie Lehrer haben der Hauptschule längst gekündigt, und die Bildungsverwaltungen kümmern sich nicht“, sagt der Professor, der zu den Mitautoren des „Chancenspiegels“ gehört, einer Studie, die regelmäßig die Bildungschancen in Deutschland analysiert. Berkemeyer hält es für einen „Skandal“, dass die politische Aufmerksamkeit auf das Gymnasium gerichtet ist, während wir gleichzeitig ein Prekariat heranziehen: Sein Kollege Klaus Klemm, Bildungsforscher an der Universität Essen, benutzt das gleiche Vokabular, um die Zustände zu beschreiben. „Skandalös“ ist für ihn, dass knapp fünf Prozent aller Kinder auf Förderschulen gehen. Mehr als die Hälfte aller Schüler ohne Hauptschulabschluss kommt von den Förderschulen. Die Schulabbrecherquoten unterscheiden sich je nach Bundesland. In Berlin liegt sie bei neun, in Ostdeutschland bei bis zu zehn Prozent.

Diese Zahlen zeigen zwei grundsätzliche Probleme auf. Das deutsche Bildungssystem sortiert, wie gehabt, zu früh zu viele Schüler aus. Zu diesen zählen auch diejenigen, die zwar einen Ab-

schluss haben, aber von der Chance auf eine höhere Qualifikation ausgeschlossen wurden. Das mehrgliedrige Schulsystem mit der frühen Auslese in der Grundschule schafft ein System von „oben“ und „unten“ mit Verlierern und Gewinnern, wobei die Hauptschule längst zu einer Restschule degradiert worden ist.

Segen und Fluch der Herkunft

Bis heute spielt in Deutschland die soziale Herkunft eine entscheidende Rolle, ob man zu den Verlierern oder zu den Gewinnern des Bildungssystems gehört. Das Phänomen ist häufig beschrieben worden: Kinder aus armen oder weniger gebildeten Elternhäusern besuchen viel seltener eine höhere Schule als Akademikerkinder. Selbst bei gleichen Leistungen unterscheiden sie sich in ihren Bildungswegen.

Die Bildungsreformen der 60er und 70er Jahre haben die Chancenungleichheit abgeschwächt, aber seitdem gibt es nur noch wenig Bewegung. Teilweise beobachten die Forscher sogar Rückschritte: Zwar machen mehr Kinder aus Nicht-Akademikerhaushalten Abitur – von diesen beginnt aber ein kleinerer Anteil ein Studium als in den 70er Jahren. „Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildungserfolg liegt zu großen Teilen an der frühen Aufteilung der Schüler auf verschiedene Schulen“, sagt Klaus Klemm – bremst aber die Erwartungen an eine Gemeinschaftsschule: „Eine gemeinsame Schule ist eine Voraussetzung, aber noch keine Garantie dafür, dass der Zusammenhang abgeschwächt wird.“ Entscheidend ist laut Klemm das Zusam-

Bildungsdramen

Nur sieben Prozent aller Betriebe bilden Hauptschüler aus. Nur jeder zweite Jugendliche mit Hauptschulabschluss bekommt direkt nach der Schule einen Ausbildungsplatz. Knapp 300 000 junge Leute nehmen im Jahresdurchschnitt an Übergangsmaßnahmen teil, in denen meistens kein Abschluss möglich ist. Das Übergangssystem mit seinen diversen berufsvorbereitenden Maßnahmen gilt als wenig effizient und als reine Behandlung von Symptomen.



Foto: Jens Kalaene

menspiel von früher Förderung in der Vorschule, Ganztagsschulen und Gemeinschaftsschulen.

Schüler aus nicht privilegierten Familien haben zu wenig Schulzeit, sagen Bildungsforscher. Nur vier Jahre Grundschule – in Berlin und Brandenburg sechs Jahre – reichen nicht, um die Nachteile der Herkunft auszugleichen. Zuge-spitzt gesagt: Je größer der familiäre Einfluss ist, desto schwieriger ist es, durch Bildung sozial aufzusteigen, wenn es zu Hause wenig Geld, Zeit oder Verständnis gibt. Der Blick auf zwei Migrantengruppen verdeutlicht den Zusammenhang: Türkischstämmige Migranten sind in den Bildungsinstitutionen weniger erfolgreich als Kinder von Einwanderern aus Vietnam, obwohl der materielle Status beider Gruppen ähnlich ist. Der Münsteraner Politikwissenschaftler Aladin El-Mafaalani erklärt in seinen Forschungen den Unterschied mit dem unterschiedlichen Verständnis von Familie und Loyalität: Türkische Einwanderer nehmen Familie und Schule als zwei getrennte Sphären wahr. Die Schule gehört zur äußeren, fremden Sphäre. Wer durch Bildung aufsteigen will und viel Zeit in sie investiert, muss sich im Prinzip von der Familie lösen. Wenn in

der äußeren Sphäre aber Vorbilder und Unterstützung fehlen und Erfolge ausbleiben, liegt es nahe, sich in das Herkunftsmilieu zurückzuziehen. Vietnamesische Einwanderer nehmen Bildung und Familie hingegen nicht als Gegensatz wahr. Bildungserfolg wird als Familienziel angesehen: Selbst wenn die Kinder zum Studium ihr Herkunftsmilieu verlassen müssen, handeln sie loyal zur Familie.

Übersetzt auf das deutsche Bildungssystem heißt das: Gemeinschafts- und Ganztagsschulen können den Faktor Herkunft durchaus kompensieren, wenn dieser hemmend wirkt. Sie bieten den nötigen Raum, damit sich Schülerinnen und Schüler entwickeln und gefördert werden können. Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende und im DGB-Vorstand zuständig für Bildungspolitik, ist beim Thema Gemeinschaftsschulen inzwischen durchaus zufrieden: „In den 70er und 80er Jahren gab es um die Einführung von Gesamtschulen einen regelrechten Kulturkampf. Mittlerweile ist mehr Pragmatismus eingetreten. Gerade in ländlichen Räumen setzen sich auch konservative Bürgermeister für Gemeinschaftsschulen ein, weil sie wegen des demografi- ►

Grundschulklasse in Berlin-Neukölln: Ohne Hauptschulabschluss keine Chance auf einen Ausbildungsplatz

Ganztagsschulen

Ausgelöst durch ein milliardenschweres bundesweites Programm gehen inzwischen knapp 40 Prozent der Schüler auf Ganztagsschulen. Aber nur 17 Prozent gehen auf „echte“ Ganztagsschulen, bei denen der Schulbesuch am Nachmittag Pflicht ist und der Unterricht auf den gesamten Tag verteilt ist und nicht in den Vormittag gepresst wird.



Bildungsforscher Nils Berkemeyer (l.), Klaus Klemm: „Skandalös“

Reifeprüfung

Die positive Nachricht: Immer mehr Schüler machen Abitur. Die schlechte Nachricht: Die Chancengerechtigkeit ist damit nicht kleiner geworden. Nur ein Viertel der Kinder von Nicht-Akademikern beginnt ein Studium, bei den Akademikerkindern sind es 70 Prozent. 15 Prozent eines Jahrgangs bleiben ohne Ausbildungsabschluss. Der DGB fordert eine Ausbildungsgarantie für jeden Jugendlichen und mehr betriebliche Ausbildungsplätze.

► schen Wandels alle Schulabschlüsse vor Ort anbieten wollen“, sagt sie.

Bildungspolitik ist Sozialpolitik

Ein Dilemma für die Politik: Ganztagschulen nützen Kindern aus benachteiligten Familien, während Mittelschichtseltern es gewohnt sind und eher die Ressourcen haben, den Nachmittag selbst zu organisieren. Gerade in ländlichen Regionen wird eine Pflicht-Ganztagschule oft als Einschränkung familiärer Freiheiten empfunden, wo das klassische Familienmodell dominiert und die Mutter am Nachmittag zu Hause ist. „Das Elternrecht ist in Deutschland sehr stark ausgeprägt“, sagt Bildungsforscher Berkemeyer.

Die Politik ist bildungspolitisch in den vergangenen 15 Jahren damit widersprüchlich umgegangen: Nach dem PISA-Schock standen die Schulen im Zentrum der Aufmerksamkeit, Programme wurden aufgelegt. Gleichzeitig setzte die rot-grüne Bundesregierung in den „Agenda“-Zeiten auch in der Bildungspolitik auf Eigenverantwortung. Die Schule, war die Botschaft, könne nicht die Defizite in den Familien kompensieren – die Familien seien gefragt. Damit wurde die Verantwortung auf die Familien übertragen. „Allein schaffen es aber eben nicht alle. Denen muss Hilfe angeboten werden“, sagt Berkemeyer.

Der Jenaer Professor kritisiert das deutsche Schulsystem grundsätzlich: „Es wird immer nur an einzelnen Schrauben gedreht, statt die Grundlage zu stellen, ob die Schule insgesamt richtig aufgebaut ist.“ Für ihn ist die Schule eine Institu-

tion der „bürgerlichen Mitte“, die von der Normalbiografie ausgehe. Wenn es im Unterricht nicht laufe, neigten Lehrer dazu, zu sagen, dass es mit den Kindern eben nicht funktioniere. „Lehrer gehen davon aus, dass man von zu Hause bereits vieles können müsse.“

Kinder aus benachteiligten Familien bekämen so automatisch das Etikett des Unnormalen aufgeklebt. Berkemeyer rät, im Lehrplan mehr auf die Sprache und die Bedingungen der „Subkulturen“ einzugehen: „Warum sollen sich Schüler in Brennpunktschulen, die noch nicht lesen können, mit Niederschlagsdiagrammen aus Brasilien beschäftigen? Das Ergebnis ist am Ende gegenseitige Verständnislosigkeit.“ Für Nils Berkemeyer ist „Bildungspolitik auch immer Sozialpolitik“. Sogenannte Problemschulen bräuchten mehr Ressourcen. „Das passiert auch teilweise, aber eben nicht systematisch“, sagt er.

Früher war der Lehrerberuf ein klassischer Aufsteigerberuf, heute werden die Lehrer aus der Mittelschicht rekrutiert. „Insgesamt denken viele Lehrer sicherlich: In meiner Klasse sitzen Kinder, mit denen ich freiwillig nichts zu tun haben möchte“, sagt Berkemeyer. Der Blickwinkel der eigenen Herkunft hat auch Folgen für die Bewertung der Schüler. Klaus Klemm verweist auf den Umstand, dass Lehrer dazu neigen, Kindern aus nicht-akademischen Familien weniger häufig eine Gymnasialempfehlung zu geben, selbst wenn sie die gleichen Noten haben wie Kinder aus höheren Schichten. „Typisch ist das Argument, dass den Schülern die nötige Unterstützung zu Hause fehlt, wenn es schwierig wird. Man will die Schüler angeblich vor einem Versagen schützen, indem man bei Grenzfällen eher keine Empfehlung gibt“, sagt Klemm. Damit werden die Chancengleichheiten noch verstärkt.

Ende offen

Gleichwohl ist die Abiturquote in den vergangenen Jahren immer weiter angestiegen und liegt inzwischen bei 40 Prozent. Davon profitieren auch Schüler ohne akademischen Hintergrund. Allerdings steigt damit auch die Konkurrenz um begehrte Studienplätze und Jobs. Wer hier am Ende zu den Gewinnern gehört und ob am Ende wieder die Vorteile einer privilegierten Herkunft den Ausschlag geben, ist noch nicht erforscht. ■

Flexibel und prekär

LEBENSSKIZZEN Wie fühlt es sich an, wenn man sich über Jahre von Befristung zu Befristung hangelt, immer wieder unterbrochen von Arbeitslosigkeit? Oder mehrere Jobs braucht, um über die Runden zu kommen? Sechs Arbeitnehmer, alle um die 40, berichten über die Rushhour ihres Lebens.

DENIS SCHAUMANN, 34, arbeitet seit 17 Jahren bei der Bertelsmann-Tochter Arvato. Obwohl er IT-Arbeit macht, wird er als Callcenteragent bezahlt. Jetzt macht er Abitur – und will studieren.

Sein halbes Leben arbeitet Denis Schaumann im Dortmunder Callcenter der Bertelsmann-Tochter Arvato. Als er 1999 nach der Hauptschule dort anfang, verdiente er für sein eigenes Empfinden nicht schlecht. „Faktisch ist mein Lohn seither aber immer weiter gesunken, weil die Gehaltserhöhungen die Inflation ausgeglichen haben.“ Rund elf Euro brutto bekommt der 34-Jährige heute pro Stunde. Dafür betreut er per Hotline das Kassensystem der O₂-Läden. Gibt es ein Problem, rufen deren Mitarbeiter an, und er sucht mit ihnen den Fehler oder löst ihn per Fernwartung.

Das ist eigentlich die Tätigkeit eines Systemadministrators, doch bezahlt wird Denis Schaumann als Callcenteragent. Noch schlechter stehen Kollegen da, die erst 2015 angefangen haben, berichtet der vor zwei Jahren gewählte Betriebsrat. Arvato nutzte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, um das Entgelt für Neueinsteiger auf 8,50 Euro zu reduzieren. Die Firma ist ein Outsourcing-Dienstleister und beschäftigt nach eigenen Angaben 70 000 Menschen in 40 Ländern. Ein Tarifvertrag existiert nicht, nur etwa zehn Prozent seiner 1100 Kollegen in Dortmund sind bei ver.di organisiert, berichtet Schaumann frustriert; er selbst ist vor zweieinhalb Jahren eingetreten. ►



► Denis Schaumann will etwas ändern. Er hat den Real-schulabschluss nachgeholt. Nun lernt er abends und am Wochenende fürs Abitur. Im nächsten Jahr möchte er fertig sein. Und dann studieren. Dass er erst jetzt, mit 34 Jahren, diesen Weg einschlagen kann, hat viele Gründe. Kurz vor dem Mauerfall war seine Familie in den Westen geflohen. Seine Mutter, ausgebildete Chemielaborantin, hatte große Schwierigkeiten, Fuß zu fassen, fand schließlich eine Stelle im Einzelhandel. Sein Vater, gelernter Schlosser und Schweißer, war dauernd auf Montage. Am Wochenende gab es viel Streit. Denis fühlte sich minderwertig, seine Mitschüler hänselten ihn wegen seines Dialekts, häufig

”

„Es zerstört Beziehungen und Ehen, wenn man nur noch arbeitet.“

DENIS SCHAUMANN

schwänzte er den Unterricht. Als er mit 17 endlich auf eigenen Füßen stand, war er froh.

Er gründete eine Familie. Neben dem Arvato-Job, der ihn von 11.30 bis 20 Uhr beschäftigte, trug er zusätzlich nachts von zwei bis fünf Uhr Zeitungen aus. Auch seine Frau hatte einen Minijob. Doch das Geld reichte nicht für die fünfköpfige Familie, sie musste Aufstockung beantragen. „Es zerstört eine Ehe, wenn man nur noch arbeitet“, sagt Denis Schaumann.

Zwei Jungen blieben nach der Scheidung bei ihm. Für den einen bekommt er 700 Euro Pflegegeld. Schaumann reduzierte seine Stelle auf 30 Stunden und arbeitet jetzt so, dass er am Nachmittag für die Kinder da sein kann. Nachts Zeitungen austragen darf er nicht mehr – Auflage vom Jugendamt. Etwa 2000 Euro hat die dreiköpfige Familie im Monat zur Verfügung; 100 Euro gehen für die betriebliche Altersversorgung drauf, die Schaumann 1999 abgeschlossen hat. Was seine stärkste Motivation ist? Seine Kinder sollen es einmal besser haben – und bei der Ausbildung nicht solche Umwege gehen müssen wie er. ■

Text: Annette Jensen – Foto: Dirk Hoppe



MONIQUE FALK, 40, arbeitet im Besucherdienst eines staatlichen Museums in Dresden. Bei der Agentur für Arbeit meldet sie sich Jahr für Jahr im Herbst Arbeit suchend.

Befristungen begleiten Monique Falk durch ihr gesamtes Berufsleben. Schon die ersten Jobs als Hotelfachfrau vor 20 Jahren seien nur auf Zeit gewesen, erinnert sich die heute 40-jährige Wahl-Dresdnerin. „Das war total normal.“ Falk arbeitete für verschiedene große Hotelketten, mal in Großbritannien, mal in den USA, mal in deutschen Städten und an der Ostsee.

Danach ging es nach Dresden – als Empfangsleiterin in einem großen Hotel. Als sie die vielen Schichtdienste leid war, probierte Falk vieles aus. Seit fünf Jahren arbeitet sie nun im Besucherdienst eines staatlichen Museums. Und meldet sich Jahr für Jahr im Herbst bei der Agentur für Arbeit Arbeit suchend, weil ihr Vertrag immer nur befristet läuft. Weil auch das Museum immer nur für eine bestimmte Zeit Geldzusagen bekomme. Manchmal wisse sie im Dezember nicht, ob und wie es im neuen Jahr weitergeht.

JONAS BEN CHAABANE, 37, verdient sein Geld in Köln als DJ und Grabredner und ist als Tontechniker in Teilzeit angestellt. Wenn der Vertrag zum Jahresende ausläuft, endet auch die Krankenversicherung für die Familie.

Als Sohn eines tunesischen Vaters und einer deutschen Mutter wächst Jonas mit drei Geschwistern in Köln auf und macht seit seinem achten Lebensjahr Musik, erst mit der Geige, dann mit der Gitarre. Die Eltern arbeiten bis zu ihrer Pensionierung als Sportlehrer. „Ich wusste lange nicht, was ich beruflich machen wollte, nur, dass es etwas mit Musik sein sollte.“ Nach dem Abitur ging Jonas für drei Jahre nach Paris, schlug sich als Straßenmusiker durch. „Dann bin ich nach Berlin gezogen und habe Tontechnik an einer privaten Hochschule studiert, auch weil ich meine eigene Musik aufnehmen wollte.“ Mit dem Diplom in der Tasche kehrt er voller Heimweh in seine Heimatstadt Köln zurück. Hier richtet er sich zusammen mit einem Freund ein Tonstudio ein. Sie produzieren Hörbücher und Musik. Weil die Einkünfte für den Lebensunterhalt nicht ausreichen, jobbt er nebenbei als Koch für ein Catering-Unternehmen und als DJ in Kölner Clubs und Discos.

Seit er Vater von zwei Kindern ist – der Sohn ist heute fünf, die Tochter vier Jahre alt –, orientiert er sich beruflich

neu. Das Tonstudio löst er auf, und die Tätigkeit als Koch gibt er auf. Aber er lässt sich weiterhin als Tontechniker für Veranstaltungen und als DJ buchen. Viel Geld lässt sich damit nicht verdienen. Um sich jobmäßig breiter aufzustellen, tritt er seit 2015 auch als Redner auf Hochzeiten und Beerdigungen auf.

Und sucht sich ein weiteres finanzielles Standbein: In dem dreigeschossigen Haus, in dem seine Familie für 2000 Euro zur Miete wohnt, vermietet er eine Etage an Touristen. Jonas ist für den Empfang der Untermieter und die Reinigung der Wohnung zuständig, seine Frau für die Abwicklung der Buchungen und die Wäsche der Untermieter.

Eine gewisse Sicherheit bietet ihm außerdem die Angestelltentätigkeit als Tontechniker auf Teilzeitbasis. Über diese Anstellung sind auch die Ehefrau und die Kinder krankenversichert. Sein Vertrag läuft allerdings Ende des Jahres aus. Jüngst hat er aus Sorge um die Familie eine Berufsunfähigkeitsrente abgeschlossen. ■

Text: Ingo Zander – Foto: Karsten Schöne

Je älter Monique Falk wird, desto belastender findet sie die Situation. Für die Unsicherheit entschädige auch das Gehalt nicht, im Gegenteil: „Durch diese ewigen Befristungen habe ich am Anfang gar nicht gewusst, dass ich im öffentlichen Dienst eigentlich nach einer bestimmten Zeit innerhalb meiner Entgeltgruppe hochgestuft werden müsste.“ Sie habe das dann mithilfe des Personalrats durchsetzen können, ärgert sich aber bis heute darüber, dass das überhaupt nötig war.

Monique Falks Mutter war vor ihrer Rente Laborantin auf einem Milchhof, ihr Vater ist Schlosser. Der Stolz der Eltern, dass ihre Tochter inzwischen einen guten Job im öffentlichen Dienst hat, ist längst der Sorge um ihre unsichere Zukunft gewichen. „Aber damit wollen sie mich nicht belasten.“ ■

Text: Susanne Kailitz – Foto: Katharina Wurzler





RAVY KONDRITZ, 34, hat einen befristeten Vertrag als Lehrerin. An einem Berliner Oberstufenzentrum unterrichtet sie minderjährige Flüchtlinge in Deutsch.

„Es macht Spaß, mit den Jugendlichen zu arbeiten“, sagt Ravy Kondritz, „obwohl die Aufgabe viel größer ist, als sich das viele vorstellen.“ Seit Februar unterrichtet die 34-Jährige unbegleitete minderjährige Flüchtlinge an einem Berliner Oberstufenzentrum. Mit Beginn der Sommerferien im nächsten Jahr endet ihr Vertrag – sofern er nicht verlängert wird.

An der Schule, an der Ravy Kondritz arbeitet, wurden vier solcher Klassen eingerichtet, die derzeit von sieben Pädagogen betreut werden: drei mit befristeten Verträgen, drei regulär angestellte Lehrer, ein Beamter. Die Aufgaben sind für alle gleich, bei Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit gibt es große Unterschiede. „Dennoch arbeiten wir gut zusammen“, sagt Kondritz. „Wir sind ein gutes Team.“

Kondritz kommt mit ihrer Vollzeitstelle auf rund 1800 Euro netto. Eingruppiert ist sie in der Entgeltgruppe zehn, obwohl sie mit ihrem Magisterabschluss eigentlich in die Zwölf gehören würde, erzählt sie. Die Begründung der Verwaltung: Deutsch als Fremdsprache sei kein reguläres Schulfach. Tatsächlich kann Kondritz sogar eine Zusatzqualifikation als Alphabetisierungslehrerin vorweisen – eine Kompetenz, die in ihrem Job auch gebraucht wird. „Fast jeder Vierte dieser Jugendlichen kann weder lesen noch schreiben“, erzählt sie.

Nach ihrem Studium arbeitete Ravy Kondritz als freiberufliche Lehrkraft an der Volkshochschule. „Damals musste ich für das gleiche Geld mehr unterrichten, bekam keine Lohnfortzahlung bei Krankheit und musste meine Rentenbeiträge allein zahlen“, erzählt sie. Ja, es könne sein, dass sie sich zum Ende des Schuljahres arbeitslos melden müsse, sagt sie. Planungssicherheit hat sie nicht, obwohl sie die als Mutter einer vierjährigen Tochter gut gebrauchen könnte. Ihre eigene Mutter arbeitet als Dolmetscherin, von daher kennt sie die Unwägbarkeiten unsteter Beschäftigung – und lässt sich nicht so schnell aus dem Gleichgewicht bringen. Sie ist zuversichtlich. Wenn es mit der Integration der Flüchtlinge etwas werden soll, werden Menschen wie Ravy Kondritz gebraucht. ■

Text und Foto: Jörn Boewe

CHRISTIAN BAHNSEN, 45, stellt für DHL in Hamburg Pakete zu – und ist trotz bescheidenem Verdienst nicht unzufrieden.

Christian Bahnsen arbeitet seit zwei Jahren als Paketbote in Hamburg. Zuerst war er bei der Deutschen Post angestellt. Seit dem 1. April 2015 heißt sein Arbeitgeber DHL Delivery GmbH – unter diesem Namen firmieren die regionalen Paketfirmen, die die Post trotz heftigem Protest der Gewerkschaften einführt. Beahlt wird in diesen Subunternehmen nicht mehr nach dem Tarifvertrag der Post, sondern nach dem des Speditions- und Logistikgewerbes, der darunter liegt. Für Bahnsen bedeutet das: Sein Vollzeitjob bringt ihm im Monat 1363 Euro netto plus 87 Euro Zuschlag, die er noch wegen seiner Zeit bei der Post bekommt.

Viel ist das nicht. Dennoch sagt Bahnsen: „DHL ist ein sehr soziales Unternehmen.“ Was er meint: Sein Arbeitsvertrag ist nicht befristet, es gibt geregelte Arbeitszeiten, eine 38-Stunden-Woche und Überstunden, die bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. „Und das Geld ist immer pünktlich auf dem Konto.“ Dass Arbeitsbedingungen auch ganz anders aussehen können, weiß der Hamburger nicht nur von anderen Paketdiensten, die ihre Zusteller als Scheinselbstständige ausbeuten. Er hat es in seinem wechselvollen Berufsleben auch selbst erfahren.

Der gelernte Einzelhandelskaufmann betrieb als selbstständiger Unternehmer eine Dienstleistungsfirma, die unter anderem Personal an die Restaurants einer Fast-Food-Kette vermittelte. Im Frühjahr 2014 musste er Insolvenz anmelden – wegen der schlech-



ten Zahlungsmoral seiner Kunden, wie er erklärt. Danach verdingte er sich bei einem Leiharbeitsunternehmen, vor allem um endlich wieder krank- und arbeitslosenversichert zu sein, und verpackte für sieben Euro pro Stunde Teelichter oder Granulat. Dann wuchtete er Koffer am Hamburger Flughafen, ehe er zufällig einen jener Zettel sah, mit dem die DHL Paketzusteller zu suchen pflegt. Er bewarb sich und wurde sofort genommen.

Bereut hat Bahnsen das nicht. In dem Viertel zwischen Michel und Elbe, das er bedient, ist der stets freundliche Paketbote so bekannt wie beliebt. „Die Wertschätzung durch die Kunden ist toll“, sagt er. Den Arbeitsdruck mache er sich selbst, weil er sich vornehme, jeden Tag sämtliche Pakete in seinem gelben DHL-Wagen auszuliefern. Die Bilanz des Quereinsteigers fällt positiv aus – mit einer gewichtigen Einschränkung: „300 oder 400 Euro netto mehr im Monat, dann wäre es ein guter Job.“ Und dann ist da noch die Frage, auf die der 45-Jährige keine Ant-

”

„300 oder 400 Euro netto mehr im Monat, dann wäre es ein echt guter Job.“

CHRISTIAN BAHNSEN

wort weiß: wie lange er den Knochenjob noch wird machen können. Schon jetzt zieht er sich immer wieder Muskelzerrungen beim Pakete schleppen zu. Eine Alternative, was er stattdessen arbeiten könnte, aber fällt Bahnsen nicht ein. Und alles möchte er sich auch nicht zumuten. Zurück in den Einzelhandel etwa, mit Arbeitszeiten bis 23 Uhr? „Das“, sagt Christian Bahnsen, „geht gar nicht.“

Text: Joachim F. Tornau – Foto: Erich Häfele

ALEX YENDELL, 41, hatte schon 43 befristete Verträge als Wissenschaftler. Doch einen anderen Arbeitsplatz als die Uni kann er sich nicht vorstellen.

Aussteigen? Das kommt für Alex Yendell nicht infrage. „Inzwischen bin ich ja auch zu alt, um mir noch etwas komplett Neues zu suchen. Diese Entscheidung ist mir damit jetzt glücklicherweise abgenommen.“ Wenn der Soziologe, der zwischen Leipzig und Münster pendelt, über seinen Job an der Uni erzählt, dann schwankt er zwischen Frustration und Erheiterung.

Auf insgesamt 43 befristete Verträge kommt er inzwischen, manche davon waren nur für wenige Wochen ausgestellt. Manchmal hatte er gleichzeitig zwei Arbeitsverträge, weil jeder für sich nur ein paar Stunden pro Woche abdeckte. Yendell kennt den Wahnsinn des deutschen Hochschulwesens wie kaum ein anderer. Der 41-Jährige weiß, wie es ist, wenn man am Ende des Semesters nicht weiß, wie es im nächsten weitergehen wird.

All das hat Auswirkungen auf das gesamte Leben. Dass er mehrere Jahre für seine Promotion gebraucht hat, sei auch Ergebnis der ständigen Unsicherheit gewesen, sagt Yendell. „Und natürlich hat auch die Tatsache, dass ich keine Familie habe, etwas damit zu tun. Wenn man, wie die meisten Nachwuchswissenschaftler, an mehreren Orten gleichzeitig lebt, ist es einfach schwer, Beziehungen aufzubauen.“

Doch Yendell will nicht nur meckern. Seit drei Jahren engagiert er sich für bessere Arbeitsbedingungen für den Mittelbau. In Leipzig, wo Yendell forscht, haben sich Wissenschaftler zusammengeschlossen, um die Politik davon zu überzeugen, dass auch superflexible Akademiker Planungssicherheit brauchen. „Uns wird schon zugehört“, sagt Yendell, „aber es tut sich einfach viel zu langsam etwas.“

Text: Susanne Kailitz – Foto: Katharina Wurzler



Brotlose Kunst

KÜNSTLERALLTAG Auf der Bühne sein Geld zu verdienen ist ein hartes Geschäft. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung beleuchtet die Arbeitsbedingungen von Künstlern in Deutschland heute – mit beschämenden Ergebnissen.

Von **Michaela Namuth**, Journalistin in Rom und München



Durchschnittlich

13.000

Euro Brutto pro Jahr verdienen die 51 000 Musiker, die 2014 bei der Künstlersozialkasse gemeldet waren.

Der Filmregisseur Thomas S. setzt sich dreimal die Woche an den Mittagstisch der Caritas, aber das weiß in seinem Bekanntenkreis niemand. Die Schauspielerin Maria H. erhält für eine Vorführung an einer städtischen Bühne in Deutschland 220 Euro, dafür muss sie mehrere Tage gratis an den Proben teilnehmen. Der Pianist Michael F. leidet unter Arthrose an den Händen, weil er jahrelang in unterkühlten, feuchten Räumen geübt hat. Alle drei rechnen damit, dass sie im Alter arm sein werden, wenn sich an ihrer Lage nichts ändert.

So sieht Künstleralltag im reichen Deutschland aus. Eine triste Realität, die sich anscheinend seit den Zeiten von Mozart und Schubert, die beide in Armut starben, kaum geändert hat.

Diese Realität wird jetzt in einer Studie beleuchtet. Angeregt wurde sie durch die Künstlerinitiative „art but fair“, ursprünglich ein Facebook-Projekt des Musical-Produzenten Johannes Maria Schatz. Aus seinem digitalen Kummerkasten über Gagen und Berufsprobleme ist eine

Diskussionsplattform und ein Netzwerk entstanden, das auch in Österreich und in der Schweiz aktiv ist. Es engagieren sich hauptsächlich Kunstschaffende der Theaterbranche, aber auch Musiker, Filmemacher und Autoren, die gemeinsam „ein faires und würdevolles Arbeiten“ fordern, wie es auf der Internetseite heißt.

Die jetzt vorliegende Studie wurde vom art-but-fair-Mitstreiter Maximilian Norz verfasst und von der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Kulturpolitischen Gesellschaft gefördert. Die Basis der Forschungsarbeit ist eine Onlinebefragung von 2635 Erwerbstätigen aus den Bereichen Musik und darstellende Kunst – Sänger, Musiker, Schauspieler und Tänzer, aber auch Komponisten, Dramaturgen, Autoren, Filmregisseure, Kostüm- und Bühnenbildner sowie Lehrende und Ausbilder. Es wurden auch 22 Interviews mit Experten aus der Branche geführt – dazu gehörten Kunstschaffende, aber auch Konsumenten, sprich Publikum, sowie Vertreter von Kultur- und Bildungsinstitutionen, Veranstaltern, Künst-

lervermittlungen, politischen Organisationen, Verbänden und Medien.

Prekäre Existenzen

Viele sind von der Misere betroffen. Immerhin waren bei der Künstlersozialkasse 2014 51 000 freischaffende Musiker und 24 000 darstellende Künstler, vor allem Schauspieler und Tänzer, gemeldet. Letztere verdienten durchschnittlich knapp 15.000 Euro und die Musiker 13.000 Euro brutto im Jahr. Von den Befragten halten 79 Prozent ihre Gagen für unangemessen. Das Nettoeinkommen liegt bei 40 Prozent unter 10.000 Euro im Jahr. Kaum einer der Befragten schätzt seine finanzielle Lage als gut ein.

Rund vier von fünf Künstlern, die an der Befragung teilgenommen haben, geben an, zu gering vergütet zu werden, mangels ausreichender Rentenversicherung von Altersarmut bedroht und einer unsicheren Beschäftigungssituation ausgesetzt zu sein. Rund 80 Prozent empfinden ihre Beschäftigungslage als prekär. Allein 63 Prozent der freien Tanz- und Theaterschaffenden müssen vier oder mehr Monate im Jahr ohne Aufträge überbrücken. Dadurch verringert sich die Planbarkeit – nicht nur der Arbeit, sondern auch des Lebens.

Unbezahlte, aber geforderte Leistungen sowie die Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben sind Missstände, die 60 bis 70 Prozent der Befragten anprangern. Ein Drittel hat Erfahrungen mit Vertragsbrüchen, Machtmissbrauch und Willkür. Ein Viertel beklagt das Fehlen jeglicher Form von Mitbestimmung. Frauen haben mit deutlich schlechteren Bedingungen zu kämpfen als Männer. Deutlich wird auch, dass sich die Arbeitsbedingungen der Ensembles an den großen staatlichen und städtischen Bühnen davon durchaus unterscheiden: „Zeitweise angestellte Künstler sind von den meisten Missständen am stärksten betroffen, gefolgt von selbstständigen. Die besten Arbeitsbedingungen haben dauerhaft angestellte Künstler.“

Angeichts der meist individuellen Vertragsabschlüsse in der Branche sind Vorschläge zur Verbesserung der Zustände keine leichte Sache. Die Mitstreiter und Mitstreiterinnen von art but fair haben eine Form der Selbstverpflichtung zur Einhaltung von fairen Arbeitsbedingungen vorgeschlagen, an die sich Arbeitgeber, Verbände

und Institutionen halten sollten. Auch die Kunstschaffenden selbst sollten sich zum fairen Umgang untereinander verpflichten.

Die Studie von Norz brachte allerdings zutage, dass sich nur 13 Prozent der Künstlerinnen und Künstler einen Vorteil von einer freiwilligen Selbstverpflichtung versprechen. Deshalb will art but fair die Initiative verwerfen. „Wir werden das Projekt einstampfen“, so Johannes Maria Schatz, Gründer der Vereinigung.

Kultur-TÜV

Wesentlich effizienter sei es, so ein Ergebnis der Studie, auf eine Art Kultur-TÜV zu setzen: ein Gütesiegel für Fairness in der Arbeitswelt, vergeben von einem unabhängigen Institut. Es soll für Institutionen und Veranstalter gelten und über Medienkampagnen auch die Konsumenten – sprich Zuschauer und Zuhörer, die Kultur mitfinanzieren – einbeziehen. Entscheidend sei dabei der Einfluss der Politik: eine öffentliche Kulturförderung, die bei Institutionen und Projekten Mindeststandards einfordert, die faire Arbeitsbedingungen garantieren. Parallel dazu sei die kollektive Interessenvertretung am ehesten geeignet, um Ohnmachtsgefühle und dauernde Selbstaussbeutung zu bekämpfen, so der Autor. Dadurch würde auch die Verhandlungsmacht bei den individualisierten und oft willkürlichen Vertragsabschlüssen gestärkt.

Doch dass Künstler nicht leicht zu organisieren sind, wissen die Gewerkschaften längst. Die meisten haben nur befristete Verträge und müssen sich als Selbstständige auf dem sogenannten freien Markt behaupten. Aber der Druck auf den Einzelnen wird immer stärker – und damit auch das Bedürfnis, gemeinsam bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Und dies, so das Fazit der Studie, sollte zu erstreben und vielleicht auch zu erreichen sein. Dafür spricht eines der wichtigsten Umfrageergebnisse: Nicht nur 94 Prozent der Künstler, sondern auch 92 Prozent der Nicht-Künstler – die aus Verwaltungen, Kulturinstitutionen, Agenturen, Universitäten oder Rundfunkanstalten kommen – befürworten, „dass öffentliche Kulturförderung an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein sollte“. Damit geben sie ein Signal an die Politik. Denn Opernsänger und Balletttänzer, die auf der Straße für gute Gaben der Passanten auftreten, sind kein Gütesiegel für eine Gesellschaft. ■

Missstände, die den Künstlern Sorge bereiten, von denen sie sich laut Befragung „sehr stark“ und „stark“ betroffen fühlten:

62%

Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit

53%

Unbezahlte Leistungserbringung

67%

Drohende Altersarmut

Quelle: Studie, Maximilian Norz

Maximilian Norz: Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?!

Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 319, 2016. Kostenloser Download (pdf) unter <http://bit.ly/kuenstlerstudie>

WO DIE PAUSE EIN LUXUS IST

Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-Preis
2016

MITBESTIMMUNG Geldtransportfirmen fahren viel Geld spazieren, aber sparen auf Kosten der Mitarbeiter. Bei Prosegur hat der Betriebsrat jetzt feste Pausenzeiten durchgesetzt – ein Signal, dass die Branche mehr tun muss für die Wertschätzung der Mitarbeiter.

Text: **Andreas Schulte** Fotos: **Jürgen Seidel**

Pausen kannten die Mitarbeiter des Geldtransportunternehmens Prosegur in Düsseldorf nur als etwas, um das der damalige Niederlassungsleiter sie regelmäßig prellte. Ob im Innendienst beim Geld zählen oder unterwegs in einem der Transporter des Standorts – immer wieder hieß es, gerade in diesem Augenblick sei eine Pause ungünstig, weil das Arbeitsaufkommen dies jetzt nicht zulasse. „De facto wollte unser damaliger Niederlassungsleiter aber generell nicht, dass wir Pausen machen“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Igor Mihajlovski.

Unterstützt von seinem BR-Team und von ver.di ging er auf die Barrikaden. Ihre erste Verhandlungsposition: Die Fahrer müssen ihre Tour für eine Pause auf dem Firmengelände unterbrechen. Nur dort sei eine ordentliche Pause möglich, denn unterwegs dürfen die Fahrer ihre Waffe nicht ablegen. Die Unterbrechung der Tour hätte Einstellungen und den Kauf neuer Autos erfordert. „Diese Kosten wollte der Arbeitgeber natürlich nicht tragen, deshalb hat er das kleinere Übel akzeptiert und unsere festen Pausenzeiten nach langen Verhandlungen auch für den Innen-

dienst akzeptiert“, sagt Mihajlovski. „Jetzt sind unsere Leute zufriedener, Pausenzeiten sind kein Problem mehr.“ Die entsprechende Betriebsvereinbarung ist einmalig in der Branche und wurde für den Betriebsräte-Preis 2016 nominiert.

Der Grund: Bei Pausen, Arbeitszeiten, Löhnen oder in Sicherheitsfragen sind die Arbeitsbedingungen in der Branche der Geldtransportfirmen an vielen Stellen verbesserungswürdig. Die Branche ist gespalten: „Bei den großen Firmen ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben kein Problem. Bei kleineren werden viele rahmentarifvertragliche Vereinbarungen nicht eingehalten“, sagt Mihajlovski.

Bei Löhnen beispielsweise klappt eine beträchtliche Lücke zwischen den Sätzen des Tarifvertrags und dem, was einzelne Kleinunternehmen ihren Fahrern zahlen. Je nach Bundesland sieht der Tarifvertrag zwischen 11,24 Euro und 15,73 Euro Stundenlohn für einen Fahrer vor. Doch die Praxis sieht anders aus, obwohl der Bundeslohntarifvertrag allgemeinverbindlich ist und somit für alle Arbeitgeber gilt. Zwar sind die Boten mit Millionenbeträgen im Auto unterwegs, doch was sie dafür erhalten, reicht ►

Der Düsseldorfer Prosegur-Fahrer Cay Levent hat nun ein Recht auf Pause – dank der Initiative des Betriebsrats.





Prosegur-Betriebsrat Igor Mihajlovski: „In manchen Firmen beginnt der Arbeitstag eines Fahrers erst bei der Ankunft beim ersten Kunden.“

Betriebsräte-Preis

14 Betriebsräte-Teams sind nominiert: Der Preis wird am 10. November in Bonn auf dem Deutschen Betriebsräte-Tag verliehen.

www.betriebsraetetag.de

► kaum zum Leben: Gut sieben Euro zahlte ein Berliner Unternehmer einem eingeschleusten Investigativjournalisten des TV-Teams Wallraff vor zwei Jahren. „Dies ist leider kein Einzelfall“, sagt Silke Wollstein, Sprecherin der Bundesvereinigung Deutscher Geld- und Wertdienste (BDGW), verweist jedoch darauf, dass einige Unternehmen auch übertariflich entlohnern.

Bei den Arbeitszeiten wird getrickst

Manches Unternehmen drückt die Löhne indirekt. So beginnt ein Arbeitstag der knapp 200 Düsseldorfer Mitarbeiter des spanischen Prosegur-Konzerns am Werkstor. Doch das ist keine Selbstverständlichkeit. Andere Firmen bezahlen das Beladen des Fahrzeugs zu Beginn des Tages nicht. Oder noch dreister: „So mancher Arbeitstag eines Fahrers im Kleinunternehmen beginnt erst bei der Ankunft beim ersten Kunden“, weiß Mihajlovski. Wieder andere Unternehmen setzen die Sicherheit ihrer Mitarbeiter aufs Spiel, um zu sparen: „Wir haben Berichte über Geldtransporter, die nur mit einer Person besetzt sind“, sagt Volker Nüsse, Bundesfachbereichssekretär für Geld- und Wertdienste bei ver.di.

Ende des Jahres stehen Tarifverhandlungen an. Als Mitglied der Landes- und Bundestarifkommission „Geld und Wert“ peilt Mihajlovski ein

sattes Lohnplus an, dessen Höhe er noch nicht genau beziffern möchte. Trotz Tariflohn reicht das Gehalt der Geldboten bei vielen kaum, um eine Familie zu ernähren. „Aber da müssen wir wieder hinkommen“, sagt der Betriebsrat.

Ein Grund für niedrige Löhne: der harte Wettbewerb. Die Branche leidet unter Auftragsrückgängen und schrumpft. Denn im Handel wird immer seltener mit Bargeld bezahlt. Daher werden weniger Transporte gefahren. „Dies hat auch dazu geführt, dass einige schlecht entlohnende Unternehmen vom Markt verschwunden sind“, sagt Wollstein. Nach Verbandsangaben setzen die 70 Unternehmen in Deutschland jährlich gut eine halbe Milliarde Euro um und beschäftigen rund 12 000 Menschen.

Geldboten beklagen mangelnde Wertschätzung

Viele von ihnen arbeiten in der sogenannten Geldbearbeitung. Hinter fest verschlossenen Türen sortieren und verpacken sie Papier- und Münzgeld, das ihnen die Kollegen durch eine Sicherheitsschleuse übergeben. Ihr Lohn liegt noch unter dem der Fahrer, die den Großteil der Angestellten dieser Branche ausmachen. „Fahrer leiden unter mangelnder Anerkennung in der Öffentlichkeit“, sagt Mihajlovski. Die Boten stehen unter Stress, immer den Gedanken an einen

möglichen Raubüberfall im Hinterkopf, wenn sie hohe Beträge im Koffer über die Straße tragen. „Platz macht da aber keiner der Passanten“, sagt Mihajlovski. „Im Gegenteil: Viele beschwerten sich sogar noch, wenn unsere Autos für den Moment nicht ganz korrekt parken.“

Die Geringschätzung durch die Bürger folge dem Wissen, dass die Geldtransporter „nur“ einen Job machen – aber keinen Beruf, hat Mihajlovski erkannt. Tatsächlich braucht es dafür keine Ausbildung. Ein guter Leumund, ein Führerschein und die Bereitschaft, eine Waffe zu tragen, können für eine erfolgreiche Bewerbung schon ausreichen. Dabei werden die Aufgaben der Fahrer immer komplexer: Früher stand der Botendienst im Vordergrund. „Heute kümmern sich viele Fahrer auch um das Befüllen von Geldautomaten, oder sie beheben dort Störungen“, sagt Mihajlovski.

Um steigende Anforderungen zu erfüllen und die Wertschätzung der Fahrer zu erhöhen, will Mihajlovski gemeinsam mit ver.di und dem BDGW aus dem Job des Geldboten endlich einen anerkannten Beruf machen. Der einfachste Weg: das dritte Jahr der Ausbildung „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ auf den Bereich Geld- und Wertdienste auszudehnen. Gespräche gibt es bereits. Doch bis die Lehrinhalte stehen und die Entscheidungsträger bei Verbänden und in der Regierung zustimmen, könne es noch einige Jahre dauern, räumt der Betriebsrat ein. Eine gere-



Die Fahrer stehen unter enormem Stress, wenn sie hohe Geldbeträge über die Straße tragen.

gelte Ausbildung soll auch die Sicherheit der Boten erhöhen. Denn längst nicht jedes Unternehmen schult seine Fahrer ausreichend für das Verhalten im Notfall. Auch die Ausbildung an der Waffe kommt oft zu kurz. Dabei weist die Statistik des BDGW 113 Überfälle auf Geldboten im Jahr 2015 aus – Gott sei Dank ohne Todesfälle. Zwar sind die Zahlen in den vergangenen Jahren rückläufig. Dass viele der Boten sich dennoch nicht sicher fühlen, belegt ein makabrer Satz, den sie sich hin und wieder zurufen: „Wir stehen mit einem Bein im Grab.“



Im Prosegur-Pausenraum: „Jetzt sind unsere Leute zufriedener.“

Vereinbarte Kulturrevolution

WETTBEWERBSFÄHIGKEIT Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen hat der Betriebsrat des Pharmakonzerns Roche im Mannheimer Logistikzentrum 400 Arbeitsplätze gegen Auslagerung gesichert – zunächst bis 2020.

Text: **Stefan Scheytt** – Fotos: **Wolfgang Roloff**

Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-Preis
2016



Brigitte Bauhoff, Roche-Betriebsratschefin
am Standort Mannheim: „Es hat sich gelohnt,
für die zu kämpfen, die hier arbeiten.“

Das Logistikzentrum der Firma Roche in Mannheim ist ein riesiger, abweisender Funktionsbau, vor dessen hoch aufragenden Wänden Brigitte Bauhoff noch zierlicher wirkt. Im bunten Sommerkostüm steht die Betriebsratsvorsitzende vor einer der gesicherten Türen und zieht Bilanz über die Arbeit der zurückliegenden Monate: „Es hat sich gelohnt, für die zu kämpfen, die hier arbeiten“, sagt sie und öffnet mit ihrem Firmenausweis die Tür. Auf den vier Etagen des Logistikzentrums arbeiten knapp 400 Kollegen von morgens sechs bis abends 22 Uhr, manchmal bis 23 Uhr, oft auch an Feiertagen; täglich machen sie rund 13 000 Produkte, die in den umliegenden Gebäuden hergestellt werden, versandfertig für den Transport in Krankenhäuser, Labore, Apotheken und Arztpraxen in aller Welt – Tests für die Krebsvorsorge, Geräte zur frühzeitigen Herzinfarktdiagnose, Antikörpertests auf Viren, Systeme zur Messung der Blutgerinnung, Tests zur Schilddrüsenfunktion, Insulinpumpen und vieles mehr. Vor gut zwei Jahren schien die

Gefahr real, dass diese 400 Arbeitsplätze verloren gehen könnten. Brigitte Bauhoff und ihre Betriebsratskollegen haben das verhindert: Bis Ende 2020 sind die Jobs durch eine clevere Betriebsvereinbarung gesichert; zusätzlich sind die Weichen gestellt, dass das Logistikzentrum auch dieses Datum weit überdauern kann.

Unruhestiftende Umstrukturierungen

Im Büro von Brigitte Bauhoff hängt die große Schwarz-Weiß-Aufnahme des Fotokünstlers Robert Häusser, auf dem Bild sitzt ein Mensch auf freiem Feld in einem Sessel und betrachtet die Silhouette eines nahe gelegenen Industriegeländes mit rauchenden Schloten. Es sind die Anlagen der BASF, keine drei Kilometer entfernt auf der anderen Seite des Rheins in Ludwigshafen. Aber auch diesseits, am Mannheimer Standort des Schweizer Pharmakonzerns, brummt das Geschäft. Anfang 2016 vermeldete die gesamte Roche-Gruppe steigende Umsätze (plus fünf Prozent auf gut 48 Milliarden Franken) und Gewinne (plus sieben Prozent); allein an den beiden deutschen Standorten Mannheim und Penzberg in Bayern investierte der Konzern 570 Millionen Euro. „Ja, der Standort Mannheim wächst, ständig gibt es hier irgendwelche Spatenstiche“, sagt anerkennend Brigitte Bauhoff, die den Betriebsrat am 8000-Mitarbeiter-Standort Mannheim seit 2012 führt und seit 2014 auch dem „Europa Forum“ vorsteht, wie der Eurobetriebsrat bei Roche heißt. Allerdings gehören zur Dynamik bei Roche auch immer wieder Umstrukturierungen. Zuletzt traf es die Sparte Diabetes Care, deren Umbau unter anderem mit sich brachte, dass ein Großteil ihrer Logistik an ein externes Speditionsunternehmen vergeben wurde. Ähnliches befürchteten die Arbeitnehmer deshalb auch für die Logistik im Bereich Diagnostika: Im Raum standen zehn Millionen Euro, die Roche Diagnostics durch Outsourcing jährlich einsparen könne; in der Geschäftsleitung signalisierten manche, man müsse, um eine Auslagerung zu verhindern, dann eben an den Chemietarif ran.

Für Brigitte Bauhoff und ihre Kollegen war die Öffnung des Tarifvertrags keine Option. „Wir sahen, dass wir kostengünstiger werden müssen, aber niemals so billig werden können und

BRIGITTE BAUHOFF, 56, dürfte zu den wenigen Betriebsräten und Gewerkschaftern gehören, die sich eine Auszeichnung mit Industriekapitänen wie Ferdinand Porsche, Dietmar Hopp (SAP) oder Hans-Peter Stihl teilen. 2015 bekam sie die Wirtschaftsmedaille des Landes Baden-Württemberg verliehen. Mit großem Engagement und als faire Verhandlerin habe Bauhoff stets zu tragfähigen Lösungen im Interesse der Beschäftigten und im Dialog mit der Unternehmensleitung beigetragen, hieß es in der Laudatio. Die promovierte Pharmazeutin kam 1991 zu Roche Diagnostics. Zur Gewerkschaft stieß sie (damals zur ÖTV), als sie sich als Studentin in Heidelberg während eines Praktikums in einer Apotheke über das ungerechte Leistungssystem ärgerte. Seit 2002 ist sie ehrenamtliches Mitglied des Hauptvorstandes der IG BCE. Brigitte Bauhoff ist bekennende Mannheimerin, wo man sie als engagierte Kämpferin gegen rechts kennt und gelegentlich auf dem Altrhein segeln sieht.





Der Roche-Konzern

Mit über 8000 Mitarbeitern ist Mannheim der drittgrößte Standort von Roche weltweit und nach Daimler zweitgrößter Arbeitgeber der Quadratestadt. Weltweit beschäftigt der Konzern mehr als 90 000 Menschen, davon rund 15 000 in Deutschland in den Bereichen Pharma und Diagnostik. Die deutsche Roche-Gruppe mit Sitz im südbadischen Grenzach-Wyhlen ist mit einem Umsatz von knapp 5,8 Milliarden Euro (2015) die zweitgrößte Länderorganisation von Roche weltweit.

Maßnahmen. So werden bis Ende 2020 stufenweise 62 Arbeitsplätze abgebaut, allerdings ohne Kündigungen, sondern durch natürliche Fluktuation oder sozialplanbewehrt durch Altersteilzeit, Abfindungen oder Weiterqualifizierung, die die Chancen der betroffenen Mitarbeiter auf dem internen und externen Jobmarkt erhöht.

Um trotz geringerer Personalstärke möglichst viele Aufträge „tagfertig“ bearbeiten zu können, werden die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten durch „tägliche Zeitbandbreiten“ noch flexibler der Auftragslage angepasst. „Wenn zum Beispiel montags mehr Leute gebraucht werden, sind montags auch mehr Leute da“, sagt Brigitte Bauhoff. Die Mitarbeiter haben allerdings Vorwarnzeiten und können sich teilweise selbst einteilen. Für die relativ vielen Teilzeitkräfte gibt es ein neues Bereitschaftsmodell: Sie bieten freiwillig zusätzliche Stunden an, die dann kurzfristig abgerufen werden können; nicht abgerufene Bereitschaftszeiten werden mit 25 Prozent des Stundenlohns vergütet, tatsächlich geleistete Stunden voll, wobei sich Einmalzahlungen wie Jahresleistung oder Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge an der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit orientieren. Auch räumlich sind die Mitarbeiter in Zukunft flexibler, wechseln bei Bedarf stundenweise schon mal das Stockwerk oder die Abteilung. Das geschah auch früher schon, soll jetzt aber systematischer geschehen und mit Kennzahlen hinterlegt werden. „Wir müssen allerdings aufpassen, dass das nicht zu einer unerwünschten Arbeitszeitverdichtung führt“, kommentiert Betriebsratschefin Bauhoff.

► auch nicht wollen wie ein externer Konkurrent.“ Also ging es darum, das Logistikzentrum besser, produktiver zu machen. Und damit auch zukunftssicher über das Jahr 2020 hinaus.

Selber besser machen

Stehen auf der Haben-Seite der Betriebsvereinbarung die Jobgarantie bis Ende 2020 und der unangetastete Tarifvertrag, gehören zu den Zugeständnissen mehrere

Erfolgsfaktor Unternehmenskultur

Der wichtigste Punkt der Vereinbarung ist für Brigitte Bauhoff jedoch jener über „Führung und Zusammenarbeit“, ohne den der Betriebsrat die Vereinbarung wohl nicht unterschrieben hätte. Der Vertrag spricht selbst davon, dass eine „umfassende Kulturveränderung“ nötig sei. In der alten Kultur, so Bauhoff, unterhielten sich Vorgesetzte und Mitarbeiter im Logistikzentrum oft nicht auf Augenhöhe, wurden Festangestellte, befristet Beschäftigte und Leiharbeiter miteinander ausgespielt. „Es gab Führungskräfte, die ihre ‚Lieblinge‘ hatten, und unter den Kollegen gab es immer wieder Stress. Insgesamt war die gegenseitige Wertschätzung nicht, wie man es sich wünscht.“ Entsprechend hoch war der Krankenstand, der mithilfe der Vereinbarung deutlich gesenkt werden soll.

Zu den Instrumenten für die neue Kultur im Logistikzentrum gehören nun regelmäßige Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern mit klaren Verhaltensvorgaben, neue und zusätzliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie weitere Qualifizierungsangebote, die auf einer früheren Betriebsvereinbarung aufbauen. Weil aber der Erfolg von derlei Maßnahmen zu einem guten Teil von den handelnden Personen abhängt, wurden einige Führungskräfte und Vorarbeiterstellen neu besetzt. „Es muss uns gelingen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter wieder mehr zusammenarbeiten, aber auch untereinander besser kooperieren“, fordert die Betriebsratschefin.

Dass es unter den Kollegen auch Sorgen und Zweifel über die Vereinbarung gibt, will Bauhoff, die auch den Aufsichtsräten von Roche Diagnostics und der Roche Holding angehört, nicht verhehlen. „Es wird spannend, ob die neue Führungskultur auch wirklich entsteht. Was nicht passieren darf: dass wir unseren Teil leisten, flexibler und produktiver arbeiten, aber sonst alles beim Alten bleibt, also am Ende nur der Druck auf die Kollegen zunimmt.“ Allerdings überwiegt bei ihr deutlich die Zuversicht. Der Personalchef von Roche Diagnostics hat bei der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung geäußert, das Logistikzentrum könne sich nun so verändern, dass „wir im Jahr 2020 nicht über ein Outsourcing reden müssen“. Genau diese Erwartung an das Unternehmen hat auch den Betriebsrat bewogen, die Vereinbarung abzuschließen. ■

Lernen aus der Beziehungskrise

AUTOINDUSTRIE In Wolfsburg trafen sich Vertreter der IG Metall und der italienischen FIOM-CGIL zur Diskussion über Zusammenarbeit im globalen Produktionsnetzwerk.

Von **Michaela Namuth**, Journalistin in München und Rom

Von der IG-Metall-Zentrale in Wolfsburg blickt man direkt auf die bekannte Silhouette des VW-Werks und auf einen der vielen Fabrikparkplätze. „Es war gespenstisch, als der Parkplatz leer war“, erzählt Hartwig Erb. „Die ganze Stadt war wie gelähmt. Hätten die Zulieferkrisen und die Kurzarbeit noch länger angehalten, hätten auch die Bäckereien zumachen und Leute entlassen müssen“, erklärt Erb, der Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Wolfsburg ist.

Das Kräftemessen zwischen dem VW-Konzern und den zur Prevent-Gruppe gehörenden Zulieferern, die keine Getriebeteile und Sitzbezüge mehr lieferten, wurde am 23. August mit

einer Übereinkunft beendet – gerade noch rechtzeitig, ehe die Kurzarbeit auch die Konzerntochter Audi getroffen hätte. Insgesamt waren knapp 28 000 Mitarbeiter betroffen, am spürbarsten im Stammwerk in Wolfsburg.

Der Wertschöpfungskette entlang

Die Krise warf die Frage auf, ob sich die Machtbalance zwischen Herstellern und großen Zulieferern, die eine Art Monopolstellung haben, verändert und was dies für die Beschäftigten im Zulieferernetz bedeutet. Darüber diskutierten in Wolfsburg Deutsche und Italiener. Das Thema: „Interessenvertretung in fragmentierten Arbeitsmärkten: Gewerkschaftliche Strategie in

Europäische Gewerkschaftspolitik von unten

Mehr über das Kooperationsabkommen zwischen der IG Metall Wolfsburg und der italienischen Metallgewerkschaft FIOM-CGIL der Region Emilia Romagna im Magazin Mitbestimmung 7+8/2014, „Das Lamborghini-Experiment“, sowie in 12/2014, „Deutsch-italienische Vernetzung“



Foto: Michaela Namuth

Metallertreffen in Wolfsburg, Gastgeber Hartwig Erb (5.v.r.): „Das betrifft die gesamte globale Produktion.“

► der Wertschöpfungskette“. Ermöglicht wurde das Treffen durch ein einzigartiges europäisches Vernetzungsprojekt, ein Kooperationsabkommen zwischen der IG Metall Wolfsburg und der italienischen Metallgewerkschaft FIOM-CGIL der Region Emilia Romagna. Das Projekt bezieht gewerkschaftliche als auch betriebliche Vertreter der VW- und Audi-Gruppe ein, zu der auch Ducati und Lamborghini gehören.

Die rechtliche Basis des Abkommens ist die VW-Charta für Arbeitnehmerrechte. Die praktische Basis ist ein kontinuierlicher Austausch, zu dem Seminare, Personaltausch und auch die gegenseitige Beobachtung von Tarifverhandlungen gehören. „Uns geht es darum, europäische Gewerkschaftspolitik von unten aufzubauen“, erklärt Projektkoordinator Volker Telljohann, der als Sozialwissenschaftler beim Ires-Institut Emilia

Romagna der CGIL in Bologna arbeitet. Auch die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt das Projekt.

„Die Zuliefererfrage ist derzeit das entscheidende Thema in der Autoindustrie“, so Stefan Lücking aus der Forschungsförderung. Deshalb fördert die Stiftung eine Studie, die den seit zehn Jahren anhaltenden Strukturwandel in der Autoindustrie und vor allem die Verlagerung von Produktionskapazitäten nach Mittel- und Osteuropa untersucht. „Mit diesen Problemen werden die Zulieferfirmen – und deren Betriebsräte – meist alleingelassen“, erklärt Martin Schwarz-Kocher vom Stuttgarter IMU-Institut, der die Studie leitet. Ziel sei es, den Interessenvertretern Argumente für Standortverhandlungen an die Hand zu geben.

Auslagerungen und globale Produktionsnetzwerke werden vom Preisdruck der Hersteller

INTERVIEW

„Nur gemeinsam erfolgreich“

Martin Schwarz-Kocher, IMU, hält das Produktionsnetz der deutschen Autoindustrie für effizient, plädiert aber für mehr Kooperation zwischen Herstellern und Zulieferern.

Bei dem Streit zwischen VW und der Prevent-Gruppe setzte erstmals ein Zulieferer einen Hersteller unter Druck. Ändert sich derzeit die Machtbalance zwischen Automobilherstellern und großen Systemzulieferern, von denen die Produktion oft vollständig abhängt? Ich denke nicht, dass der Konfliktfall Prevent in der Automobilzulieferindustrie Schule machen wird. Denn in der Summe ist bei beiden Konfliktparteien großer Schaden entstanden: bei VW durch die Produktionsausfälle und bei Prevent durch einen großen Vertrauensverlust bei den Automobilkunden. Es ist ja noch nicht abzusehen, wie sich das Verhalten der beiden Zulieferer auf zukünftige Auftragsakquisitionen auswirken wird.

Ist der Streit und seine Folgen ein Zeichen für die Anfälligkeit des gegenwärtigen Produktions- und Zuliefersystems? Erst einmal zeigt sich, wie hoch die gegenseitige Abhängigkeit der Hersteller und Zulieferer in der Branche ist. Neu ist, dass ein großer Hersteller diese Abhängigkeit negativ zu spüren bekommt, während in der Regel eher die Zulieferer die Leidtragenden sind. Unsere Studie über Standortperspektiven und Wertschöpfungsketten, die 2017 erscheint, zeigt aber auch, dass das Innovations- und Produktionsnetzwerk der Branche eigentlich hocheffizient und stabil ist. Die Zulieferindustrie hat mit ihren internationalen Produktionsnetzwerken und ihren ei-

genständigen Innovationsbeiträgen großen Anteil an der Erfolgsgeschichte des deutschen Autos. Wir sehen jetzt, dass beide Seiten verantwortungsvoll mit diesen Geschäftsbeziehungen umgehen müssen.

Kann man eine Lehre aus der Geschichte ziehen? Hersteller und Zulieferer können nur gemeinsam erfolgreich sein – und nicht einer auf Kosten des anderen. Das strikte Einhalten abgeschlossener Verträge wäre ein guter Anfang. Es sollte weder Lieferboykotts à la Prevent noch die sogenannten „Savings on current business“ der Automobilhersteller geben. Dabei geht es darum, dass Zulieferer millionenschwere Abschläge auf laufende Lieferverträge zugestehen müssen, damit sie den Zuschlag für das entsprechende Folgeprodukt bekommen. Wenn der Prevent-Fall Impulse für eine Stärkung kooperativer Geschäftsgebaren geben könnte, hätte der Streit noch ein gutes Ende.

Die Fragen stellte **Michaela Namuth**.



Foto: Michaela Namuth

getrieben, wobei freilich auch die Stärke des einzelnen Standorts zählt. Und dabei können die deutschen Zulieferer ihre Qualitäten geltend machen: die logistische Nähe zum Hersteller, spezifisches Innovationswissen im Produktionsprozess und höchste Flexibilität. „Dies bedeutet, dass die Zulieferfirmen nicht nur eine Unternehmensstrategie, sondern vor allem eine Standortstrategie entwickeln müssen, um gegenüber den Herstellern eine stärkere Position einnehmen zu können“, so sein Fazit.

Während es bei diesen Überlegungen vor allem um große Zulieferer wie Bosch oder Mahle geht, beobachten Gewerkschaften und Betriebsräte in Italien, dass die Arbeitsbedingungen am Ende der Wertschöpfungskette immer schlechter werden. Vor allem die Kontraktlogistik würde an Subunternehmen ausgelagert, die vor allem Jugendliche und Immigranten zu schlechtesten Bedingungen beschäftigen.

„Viele verzichten auf Ferien und Krankheitsstage, um im Monat auf 1000 Euro netto zu kommen“, so Michele Bulgarelli von der FIOM Emilia Romagna. Zu den Druckmitteln der Unternehmen gehört die Drohung der Auslagerung. Die Betriebsrätinnen Bruna Rossetti vom Motorradhersteller Ducati und Michela Parmeggiani von Lamborghini berichten, dass es in ihren Unternehmen endlich gelungen ist, eine Liste der Beschäftigten der Zulieferfirmen zu erstellen, die auf dem Werksgelände tätig sind. Bei Lamborghini wurde vor einem Jahr ein Abkommen über das Recht auf Interessenvertretung für die Beschäftigten der Zulieferer unterschrieben. „Es ist allerdings nicht leicht, diese Leute zu überzeugen. Sie haben Angst“, erzählt Michela Parmeggiani.

In Deutschland ist es der IG Metall inzwischen gelungen, in mehreren Autoherstellerverwerken Tarifverträge auch für Beschäftigte von Kontraktlogistikern abzuschließen, die auf der Basis von zeitlich begrenzten Werkverträgen montierte Teile direkt ans Band liefern. So auch im Leipziger Autocluster, wie Ingo Harms von der IG Metall Berlin berichtet. Bei Audi Ingolstadt fahren die Zulieferer zwar nicht bis in die Halle, aber auch hier steht das Thema Werkverträge und Lohndumping auf der Tagesordnung. Die Beschäftigten von 25 Betrieben arbeiten in einem sogenannten Güterverteilzentrum, wo die Autoteile vormontiert und über eine Brücke direkt ans Montageband transportiert werden. „Wir



Foto: Julian Stratschulte/dba

wollen für alle einen einzigen Tarifvertrag aushandeln“, so Johann Horn, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ingolstadt.

Schrittweise Erweiterung der Kooperation

Wie wichtig internationale Kooperationen in Zukunft sein werden, hat die Zuliefererkrise bei VW gezeigt. Nach den Verlusten durch den Diesel-Skandal hatte das Management die Einkaufspreise weiter gedrückt und das System ins Wanken gebracht. Denn die Praxis der Hersteller, sich aus Kostengründen auf wenige große Lieferanten zu verlassen, die die gesamte europäische Autoindustrie versorgen, ist extrem anfällig. „Ein Zulieferer kann alles lahmlegen. Daraus müssen wir Lehren ziehen“, erklärt Hartwig Erb. Die richtige Strategie sei, sich verstärkt um die kleineren Zulieferer und ihre Beschäftigten zu kümmern. Gemeint ist der Teil der Wertschöpfungskette, wo die Arbeitsbedingungen am prekärsten sind – wie in der italienischen Logistikbranche.

Zudem möchte Erb erreichen, dass sich der Weltkonzernbetriebsrat von VW mit Kontraktlogistik und Zulieferern beschäftigt. „Das Problem betrifft die gesamte globale Produktion, nicht nur Deutschland und Italien“, sagt er. Deshalb soll auch das Kooperationsabkommen schrittweise erweitert werden. Kontakte bestehen bereits mit der polnischen Solidarnosc und der tschechischen Kovo. Vielleicht sind bei einem der nächsten Treffen dann auch Polen und Tschechen dabei. ■

Kontraktlogistik und Zulieferer sollen bald Thema im VW-Weltbetriebsrat sein.

DIE ERBEN DES WIDERSTANDS

GESCHICHTE Die Wege ihrer Eltern kreuzten sich vor 80 Jahren – im Widerstand gegen die Nationalsozialisten. 1900 Gewerkschafter aus Wuppertal und Umgebung standen damals wegen Vorbereitung zum Hochverrat vor Gericht, ein Solidaritätskomitee aus Amsterdam machte die „Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse“ weltweit bekannt. Wie gehen die Kinder der Widerstandskämpfer heute mit dem Erbe um?

Von **Carmen Molitor**, Journalistin in Köln – Fotos: **Karsten Schöne**

Am 23. November 1941 wurde ich durch die deutsche Gestapo weggeholt und in Untersuchungshaft gebracht. Sie beschuldigten mich des Hochverrats an Deutschland während der politischen Arbeit für das Wuppertal-Komitee. Du standst in Windeln im Laufstall und musstest eigentlich noch ins Bad. Du riefst immer: ‚Mama, Mama!‘ Da konnte ich die Tränen nicht zurückhalten.“

Das Mädchen, an das sich diese Zeilen richteten, sitzt im Sommer 2016 leicht gebeugt und nachdenklich in einem Sessel in einer lichtdurchfluteten Wohnung in der Nieuwe Keizersgracht in Amsterdam. Sinja Alma, heute 76 Jahre alt, hält ein mit Zetteln und Fotos gespicktes Buch auf ihrem Schoß. Es ist ein Tagebuch, das ihre inzwischen verstorbene Mutter Aleida Lie Heijnen Alma für sie während der Gestapo-Haft geschrieben hat. Sinja Alma blättert vorsichtig darin, zitiert kurze Textpassagen. Ihre Mutter hatte ihr die Aufzeichnungen erst übergeben, als Sinja 30 Jahre alt wurde. „Es war sehr schwer für mich, das zu lesen. Beim ersten Mal habe ich viel geweint“, sagt die Amsterdamerin in tastendem

Deutsch. Neben ihr sitzt ihr Bruder Peter Alma. Der 72-Jährige dolmetscht, wenn ihr die deutschen Worte nicht einfallen wollen, und prüft ab und zu durch fürsorgliche Blicke, ob ihr das Erinnern nicht zu viel wird.

Mit der Geschichte leben

Was ihre Mutter Lie Heijnen erlebt hat, ist nicht nur Teil der Geschichte des niederländischen Widerstands, es ist auch ihre Familiengeschichte. Sinja Alma war elf Monate alt, als die Gestapo ihre Mutter im November 1941 verhaftete. Jeden Abend nahm der Vater sie auf den Arm, um mit ihr vor dem Gefängnis auf und ab zu spazieren. Lie Heijnen winkte ihnen stets mit einem roten Taschentuch durch die Gitterstäbe zu. Von ihrer Zelle aus hat sie ihre Tochter das erste Mal laufen gesehen.

Es war ein später Zugriff auf die junge Mutter, der den Nazis durch die Besetzung der Niederlande möglich wurde. Lie Heijns „Verbrechen“ lag da schon fünf Jahre zurück. Sie hatte deutschen Gewerkschaftern geholfen, die in Wuppertal und Umgebung von den Nazis in Mas-

Die Geschwister Sinja und Peter Alma in ihrer Amsterdamer Wohnung mit einem Foto ihrer Mutter: Emotionale Annäherung an die Geschichte der Eltern

Der Schutzhaftbefehl von 1941 für die junge Lie Heijnen, weil sie „dringend verdächtig ist, sich zum Nachteil des Reiches zu betätigen“

Tagebuchnotizen, die Lie Heijnen während ihrer Gestapo-Haft festgehalten hat



Rainer Gießwein in seinem Wuppertaler Wohnzimmer mit Erinnerungstücken: Stolz auf den Vater, der sich gegen die Nazis auflehnte.

► senprozessen vor Gericht gestellt worden waren. Heijnen war ein führendes Mitglied im „Wuppertal-Komitee“, einem ungewöhnlichen Zusammenschluss linker holländischer Intellektueller mit Exilanten aus Deutschland. Die Amsterdamer Gruppe wollte – im Jahr der Olympiade in Berlin – den Blick der internationalen Öffentlichkeit auf die Verfolgung von Gewerkschaftern in Deutschland lenken und sammelte Geld für die Verhafteten und ihre Familien.

Lie Heijnen, eine angehende Lehrerin und überzeugte Linke, war 1935 nach einer gescheiterten Ehe aus der Provinz Groningen nach Amsterdam gezogen: „Sie traf dort auf vornehme Salon-Kommunisten“, erzählt ihr Sohn Peter Alma. „Das war eine neue Welt für sie. Da hat sie Beziehungen geknüpft und angefangen, sich für Frieden und Frauenrechte einzusetzen. Sie hatte Charisma und konnte gut reden.“ Die 26-jährige

Pazifistin fand einen Job als Sekretärin im Druck-, Schreib- und Versandbüro der Sozialdemokratin und Frauenrechtlerin Selma Meijer. Als Meijer Vorsitzende des 1935 gegründeten „Centraal Comité Wuppertal Proces“ wurde, übernahm Lie Heijnen die Öffentlichkeitsarbeit. Sie reiste 1936 mit einer Delegation zu einem Gewerkschaftsprozess nach Wuppertal und machte ihre Erlebnisse öffentlich. Mit dem Ende der Prozesse 1937 beendete das Komitee seine Arbeit, Lie Heijnen wandte ihr Engagement den Demokraten im spanischen Bürgerkrieg zu.

Die Nazis hatten das Wuppertal-Komitee beim Einmarsch in die Niederlande nicht vergessen. Lie Heijnen sei „stark pazifistisch und fast überdemokratisch eingestellt“ und habe sich der „Vorbereitung eines hochverräterischen Unternehmens dringend verdächtig gemacht“, befand die Gestapo. 1941 verhafteten sie die junge Akti-



”

Es war ein Wissenschaftler aus Deutschland, der Sinja und Peter Alma ermutigte, die Prozessakten ihrer Mutter einzusehen: der Wuppertaler Historiker Stephan Stracke.



vistin und brachten sie ins „Huis van Bewaring II“, dem Gefängnis im Amstelveenseweg. Die Verhöre begannen.

Was dabei geschah, kann man heute im Archiv des NIOD, eines Amsterdamer Instituts für die Geschichte von Krieg und Holocaust, nachlesen. Sinja und Peter Alma zögerten, ob sie das tun sollten. „Wir fanden das heikel und ein bisschen intim“, sagt Peter Alma. „Denn um besser dazustehen, hat unsere Mutter auch Dinge gesagt, die nicht richtig waren. Wir sind die Kinder! Da ist es doch ein bisschen peinlich, wenn wir lesen, dass sie sich in dieser Weise verteidigen musste.“

Forscher mit Leidenschaft

Es war ein Wissenschaftler aus Deutschland, der Sinja und Peter Alma dazu ermutigte, die Akten dennoch einzusehen: Stephan Stracke. Was die Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse und das Wuppertal-Komitee angeht, ist der freie Historiker ein wandelndes Lexikon. Stracke hat, finanziert durch ein Promotionsstipendium der Hans-Böckler-Stiftung, seine Doktorarbeit darüber geschrieben und auf dieser Basis ein dickes Buch über den Wuppertaler Widerstand verfasst. Aus dem Stand fallen ihm unendlich viele Namen und Details ein, oft überschlägt sich seine Stimme, weil er so viele Informationen in einer Antwort unterbringen möchte. Er hat mit vielen Zeitzeugen geredet, unzählige Dokumente gewälzt. Inzwischen rücken die Kinder der Widerstandskämpfer immer mehr ins Blickfeld: Stracke nennt sie die „zweite Generation“ und findet den Austausch mit ihnen spannend. Konfrontiert mit seinen Anfragen und den Erkenntnissen seiner Studien lernten sie ihre Eltern neu kennen und besser verstehen, erzählt er. „Die Kinder fangen jetzt an, von sich zu sprechen und wiederum ihren Kindern zu erzählen, was geschehen ist. Das ist total gut!“

Stephan Stracke ist kein Wissenschaftler im Elfenbeinturm. Er will, dass seine Forschung der Gesellschaft nutzt, und engagiert sich mit Leidenschaft im „Verein zur Erforschung der Sozialen Bewegung im Wuppertal“. Der Verein stellte schon viele antifaschistische Gedenkaktionen auf die Beine. Er setzte durch, dass vor dem Wuppertaler Landgericht ein Denkmal zu den Ge-

Sommer der Hoffnung

Wie internationale Solidarität die Beschuldigten in den „Wuppertaler Gewerkschaftsprozessen“ unterstützte

„Vorbereitung zum Hochverrat“ – so lautete der Vorwurf gegen 1900 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus Wuppertal, Velbert, Remscheid und Solingen, die ab Januar 1935 von der Gestapo festgenommen wurden. 17 starben an den Folgen der brutalen Verhöre. Bis 1937 wurden 649 Mitglieder der inzwischen verbotenen Arbeiterorganisationen in Massenprozessen vor dem Volksgerichtshof und dem Oberlandesgericht Hamm verurteilt. Die Ereignisse gingen als „Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse“ in die Geschichte ein und wurden durch die solidarische Arbeit des „Wuppertal-Komitees“ in Amsterdam weltweit bekannt.

Anlass der Verhaftungswelle war, dass sich im Raum Wuppertal nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten und der Zerschlagung der freien Gewerkschaften ab Mitte 1934 innerbetriebliche Widerstandsgruppen gebildet hatten. Als treibende Kraft fungierte die KPD, damals stärkste linke Gruppierung in der Region. Nachdem sie sich zuvor von den Sozialdemokraten extrem abgegrenzt hatten, suchten die Kommunisten jetzt in den Betrieben den Schulterschluss mit allen Linken.

Die Verhaftungen begannen am 17. Januar 1935 mit der Festnahme dreier Anführer des Widerstands. Hunderte folgten. Mit äußerster Brutalität verhörte die Gestapo ihre Gefangenen und zwang sie, Mitstreiter zu verraten: „Fast alle Festgenommenen haben geredet. Man kann das anhand der Protokolle aller 48 Teilprozesse nachvollziehen“, sagt der Historiker Stephan Stracke. Teilweise in Gruppen von bis zu 100 Personen wurden die Angeklagten bis 1937 vor Gericht gestellt. Zu den Hauptverfahren in Wuppertal reiste der Volksgerichtshof an. Die Verurteilten erhielten hohe Haftstrafen, wurden nach ihrer Haft teilweise in KZs ermordet oder in Strafbataillone gesteckt.

Die Prozesse erlangten durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit der KPD und ihrer Unterstützungsorganisation „Rote Hilfe“ weltweite Berühmtheit. „Die Bezeichnung ‚Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse‘ war wie ein Markenname“, sagt Historiker Stracke. Im Mittelpunkt dieser Kampagne stand das „Wuppertal-Komitee“ in Amsterdam, ein Zusammenschluss von ins Exil geflüchteten deutschen Kommunisten und Gewerkschaftern und einflussreichen holländischen Intellektuellen. Niederländische Mitglieder der Gruppe besuchten regelmäßig die Prozesse und informierten die internationale Öffentlichkeit über deren Fortgang. Die Nazis waren davon überrumpelt. „1936 war für die Menschenrechtsarbeit ein guter Zeitpunkt“, erklärt Historiker Stracke. Die Olympiade in Berlin stand bevor, das internationale Interesse an Deutschland war hoch, und die Nazis versuchten, schlechte Presse zu vermeiden. In diesem Klima fanden die Berichte des Wuppertal-Komitees über Folterungen an Gewerkschaftern und rechtliche Willkür viel Resonanz. „Es war ein gut vorbereiteter Propagandacoup, ein Sommer der Hoffnung“, sagt Stracke. Doch das Interesse der Weltöffentlichkeit erlahmte wieder, und die Aktivisten wurden vor Gericht gestellt: Als die deutsche Armee 1940 die Niederlande besetzte, wurden zwölf Mitglieder des Wuppertal-Komitees getötet, andere kamen ins Gefängnis oder wurden in Konzentrationslager deportiert.

Stephan Stracke: **Die Wuppertaler Gewerkschaftsprozesse.** Gewerkschaftlicher Widerstand und internationale Solidarität. Reihe Verfolgung und Widerstand in Wuppertal, Bd. 12. Bremen/Wuppertal, De Noantri 2012. 546 Seiten, 29,80 Euro

► werkschaftsprozessen aufgestellt wurde, und organisierte in diesem Sommer ein Treffen von 70 Wuppertalern mit Angehörigen der Mitglieder des Wuppertal-Komitees in Amsterdam. Stracke glaubt, dass sein Engagement angesichts des Rechtsrucks in der deutschen Gesellschaft nötiger ist denn je: „Es gab früher eine Schranke gegen Rechtspopulismus und Naziparteien – ein Teil davon sind die Erinnerungsinitiativen gewesen. Die Gefahr ist da, dass diese Schranke keine große Wirkung mehr hat. Das muss man ernst nehmen!“

Stolz auf den Vater

Auch Rainer Gießwein, 69, hat durch die Arbeit von Stephan Stracke mehr darüber erfahren, was seinem Vater geschah, einem Schlosser, der sich als Gewerkschafter gegen die Faschisten auflehnte. Als vor drei Jahren seine Mutter starb, erbt er die Briefe, Essays, Skizzen und Tagebücher des Vaters und wertet sie seither akribisch aus. Arthur Gießwein sei ein „sehr fürsorglicher und liebevoller Mann“ gewesen, sagt sein Sohn. Von den Erfahrungen im Widerstand hatte er dem Sohn nur wenig erzählt. Rainer Gießwein nähert sich dieser Seite seines Vaters nun über das schriftliche Erbe. „Es ist ein interessanter Lebenslauf“, sagt er bedächtig. Er weiß selbst, dass das eine krasse Untertreibung ist.

Arthur Gießwein, Jahrgang 1904, hatte Schlosser gelernt und war schon früh Mitglied des Deutschen Metallarbeiterverbandes geworden. Die Gestapo verhaftete ihn 1933, weil er kurz nach Hitlers Machtergreifung Flugblätter verteilte, die zum Generalstreik aufriefen. Nach seiner Entlassung tauchte er ab und gründete eine illegale Gruppe der KPD in Wuppertal-Barmen. Als 1935 die Verhaftungswelle gegen Gewerkschafter einsetzte, floh Gießwein nach Holland. Eine neunjährige Odyssee begann: Gießwein kämpfte im spanischen Bürgerkrieg im Thälmann-Bataillon der Internationalen Brigaden, wurde danach in Frankreich interniert. Er musste als Fremdarbeiter für die französische Armee arbeiten, entkam und lebte unter falschem Namen in Frankreich. 1942 nahmen ihn deutsche Soldaten fest. Sie hielten ihn für einen Franzosen und depor-



tierten ihn nach Deutschland, wo er auf der U-Boot-Werft der Nordseewerke AG in Emden als „französischer Zwangsarbeiter“ arbeitete und wegen seiner „ausgezeichneten Deutschkenntnisse“ oft als Dolmetscher fungierte. Im Oktober 1944 flog seine falsche Identität auf. Die Gestapo nahm ihn fest, er kam ins KZ Ostermoor.

„Es ist toll, so einen Vater gehabt zu haben“, sagt Rainer Gießwein bewegt. Er ist stolz, dass sein Vater den Nazis trotzte und fühlt eine Verantwortung, diese Geschichte öffentlich zu machen. Er arbeitet jetzt an einer Biografie des Vaters. Bei seiner Recherche fand Gießwein ein ungewöhnliches Foto: sein Vater, der arme Schlosser aus Barmen, im schicken Doppelreiter mit Hut. Es entstand im Exil in Amsterdam, wo Arthur Gießwein bei Lie Heijnen im Wuppertal-Komitee Schutz fand. Die Unterstützer hatten ihm gute Kleidung besorgt, damit er im Straßenbild nicht auffiel. Gießwein vergaß diese Hilfe nicht – er reiste schon kurz nach Ende des Zweiten Weltkrieges mehrfach nach Amsterdam und besuchte seine einstige Helferin. Auch ihre Kinder lernten sich damals kennen. Erst jetzt, im Alter, haben sie durch Stephan Strackes Forschung wieder losen Kontakt.

Komplizierter Neuanfang

Auch für Sinja Alma und ihren Bruder Peter ist die Annäherung an die Geschichte ihrer Eltern gleichzeitig bereichernd und emotional heraus-

fordernd. Die Geschwister haben sich selbst nie politisch engagiert, aber sie können nachempfinden, warum die Mutter und auch der Vater Peter Alma, ein bekannter Künstler und überzeugter Kommunist, sich für die Verfolgten einsetzten. „Meine Eltern waren nicht richtig intellektuell, sie waren eher Gefühlsmenschen und idealistisch eingestellt“, beschreibt Sohn Peter. „Sie kämpften für eine bessere Welt.“ So ganz ist seine Schwester mit der These nicht einverstanden: „Es ging ihnen vor allem darum, vor dem Krieg zu warnen“, betont sie. Sie legt eine Kassette in den Rekorder ihrer Stereoanlage. Eine warme, kraftvolle Stimme erfüllt den Raum – es ist die Stimme ihrer Mutter bei einem öffentlichen Auftritt. Die Geschwister legen die Hände auf die Knie und hören mit geschlossenen Augen zu.

Lie Heijnen wurde nie der Prozess gemacht, die Gestapo entließ sie im Mai 1942 aus der Schutzhaft. Der Spitzenfunktionärin war es gelungen, in den Verhören den Eindruck zu erwecken, sie sei eine Mitläuferin gewesen. Sinja Heijnen erkannte ihre Mutter nach der Entlassung zunächst nicht wieder.

Auch zu dem Prozess gegen Arthur Gießwein ist es nicht gekommen. Kanadische Truppen befreiten das KZ, er musste in einem Lazarett wieder zu Kräften kommen. Dann besorgte sich der Schlosser ein Fahrrad und fuhr von Emden nach Wuppertal zurück. Dort half er, die örtlichen Gewerkschaften wieder aufzubauen. ■

Stephan Stracke, Historiker und Altstipendiat der Stiftung: intimer Kenner des Wuppertaler Widerstands und Kämpfer gegen das Vergessen

Mahnmal zur Erinnerung an die Wuppertaler Prozesse vor dem Wuppertaler Landgericht, dem Schauplatz der Prozesse von 1936



Die „Patriotischen Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes“ unterwegs in Dresden: Was ist Meinungsfreiheit, was ist Hetze?

Vertrauenskrise

GESELLSCHAFT Auch Gewerkschaftsmitglieder sind nicht immun gegenüber Rechtspopulismus. Das haben die jüngsten Wahlen gezeigt. In den Betrieben und in den Gewerkschaftshäusern ringt man um den richtigen Umgang mit Freunden und Kollegen.

Von **Susanne Kailitz**, Journalistin in Dresden

Es ist eine Erfahrung, die viele Dresdner in den vergangenen Monaten gemacht haben: „Seit Pegida bin ich mit einigen Bekannten ein bisschen weniger bekannt“, sagt Martin Turm (Name geändert). „Das gilt auch für einige Kollegen, mit denen der Umgang deutlich abgekühlt ist.“ Turm ist Betriebsrat beim Dresdner Chiphersteller Infineon und hat sich lange bemüht, mit den Kollegen ins Gespräch zu kommen,

die seit Monaten jeden Montag beim Bündnis der „Patriotischen Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes“ mitlaufen. „Manchmal geht es um konkrete Ängste: Als über die Eröffnung einer Erstaufnahmeeinrichtung neben dem Werk diskutiert wurde, da haben viele Frauen gesagt, sie hätten Angst, wenn sie zur Schicht kommen müssten. Und die Männer haben sich um ihre Frauen gesorgt.“ Da habe man noch argumentieren können, erin-

nert sich Turm, „aber wenn einer einfach gegen die Asylbewerber ist, weil er die hier nicht haben will, wird es schwer.“

Inzwischen suche er diese Diskussionen nicht mehr, bekennt der Betriebsrat. „Und mir wird auch ganz klar gesagt, dass man darüber mit mir nicht reden will, weil meine Haltung ja bekannt ist.“ Die IG Metall habe nach außen Flagge gezeigt. „Aber zumindest bei uns habe ich keine aktive Rolle gespürt, das mit den

Mitgliedern auszudiskutieren“, sagt Turm. Und so auf eigene Faust könne er gegen Vorurteile und diffuse Ängste nicht angehen, sagt der Gewerkschafter resigniert, „da fehlen mir Argumente und Kommunikationsstrategien“.

Kampf um Social Media

So wie Turm geht es vielen Gewerkschaftern – im Osten wie im Westen. Zwar gibt es eine deutliche offizielle Linie. Aber das, was auch Mitglieder in sozialen Netzwerken verbreiten, liest sich zuweilen anders. „Wer hetzt, der fliegt“, hieß es im Oktober 2015 in einem Interview von IG-Metall-Chef Jörg Hofmann im Deutschlandfunk. Wer mit „rassistischen Pöbeleien oder mit Fremdenfeindlichkeit“ für Unfrieden sorgt, soll auch seinen Job verlieren.

Aber was ist Meinungsfreiheit, was Hetze? Zuletzt beschäftigten sich immer wieder Arbeitsgerichte mit der Frage, welche Äußerungen auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Wenn abhängig Beschäftigte auf Facebook oder Twitter rassistisch pöbeln oder im Netz zu fremdenfeindlichen Straftaten aufrufen, können sie, so das Bundesarbeitsgericht, ihren Job verlieren. In mehreren Betrieben kam es deswegen zu Kündigungen. Doch Hofmanns klare Ansage hatte auch andere Folgen: Bis zu 300 Austritte habe es nach dem Interview gegeben, heißt es in dem gerade erschienenen Buch „PEGIDA – Rechtspopulismus zwischen Fremdenangst und ‚Wende‘-Enttäuschung?“, das der Dresdner Soziologe Karl-Siegbert Rehberg herausgegeben hat. Nicht jedes Gewerkschaftsmitglied ist damit einverstanden, dass das deutsche Asylrecht bislang keine Obergrenze kennt und Probleme, die mit der Zuwanderung verbunden sind, kleingeredet werden. Manche fühlen sich berufen, ganze Religionen oder Staatsangehörigkeiten herabzuwürdigen.

Das große Schweigen

Rechtspopulismus und Rechtsextremismus bei ihren Mitgliedern sind für die Gewerkschaften kein neues Problem. Schon vor mehr als zehn Jahren kam der Berliner Politikwissenschaftler Richard Stöss zu dem Befund, dass eine Mitgliedschaft bei IG Metall, ver.di

”

Wissen die AfD-Wähler, dass große Teile der Partei ebenso europaweit fremdenfeindlich sind? Dass die Partei zentrale Säulen der Sozialversicherung privatisieren will und in ihrer Haltung zum Mindestlohn völlig zerstritten ist?

24,2%

Wahlerfolge

Bei den letzten Landtagswahlen ist die AfD jeweils zweistellig in die Parlamente eingezogen. Am höchsten schnitt sie mit 24,2 Prozent im März bei der Landtagswahl in Sachsen-Anhalt ab, bei der letzten Wahl im September in Berlin holte sie 14,2 Prozent.

und Co. keine Immunität gegenüber Fremdenfeindlichkeit und Ressentiments bedeutet. Der Anteil rechtsextremer Einstellungen ist, diversen Studien zufolge, genauso hoch wie in der übrigen Bevölkerung. Keine wirkliche Überraschung, aber dennoch ein Schock war daher die Erkenntnis, dass bei den Landtagswahlen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt im März dieses Jahres Gewerkschaftsmitglieder sogar überproportional häufig AfD gewählt haben – obwohl die DGB-Gewerkschaften vor den „arbeitnehmer- und gewerkschaftsfeindlichen Positionen“ der Partei gewarnt hatten. Nicht Abgehängte machen hier ihr Kreuz, sondern Arbeiter und Angestellte, denen gesellschaftliche Veränderungen Angst machen und die den Volksparteien nicht mehr zutrauen, ihre Interessen zu vertreten.

Über das Phänomen reden mag man in den Betrieben und Gewerkschaftszentralen eher ungern. Auch die, die unter der Hand erzählen, es rumore in vielen Unternehmen in Sachen Flüchtlingspolitik und AfD, werden schnell schweigsam, wenn es um zitierfähige Äußerungen geht. Da, wo Mitarbeiter einräumen, es krache in der Mittagspause schon mal heftig, schaltet sich die Unternehmenskommunikation ein und lässt wissen, man pflege eine Willkommenskultur im Werk und habe keinerlei Probleme mit Fremdenfeindlichkeit.

Was bleibt, sind Wahlanalysen. Sie zeigen: Auch Gewerkschaftsmitglieder scheinen zu glauben, dass die Partei um Frauke Petry, Jörg Meuthen und Björn Höcke ihre Ängste ernst nimmt. So erklärte es nach den Wahlen auch Hermann Binkert, Chef des Wahlforschungsinstituts INSA: Strukturkonservative Wähler hätten bisher häufig für SPD und Linke gestimmt, nun aber werde die AfD von ihnen als interessantes politisches Angebot wahrgenommen.

Die viel zitierten einfachen Leute, Arbeiter und Arbeitslose, waren lange die Stammklientel der linken Parteien – heute wandern sie auf die rechte Seite, weil die etablierten Parteien als konturlos und opportunistisch wahrgenommen werden. Wissen die ►

► Wähler der AfD, wen sie wirklich wählen? Wissen sie, dass große Teile der Partei ebenso europa- wie fremdenfeindlich sind? Dass die Partei zentrale Säulen der Sozialversicherung privatisieren will und in ihrer Haltung zum Mindestlohn völlig zerstritten ist?

Längst hat die AfD die Arbeitnehmer als potenzielle Wähler entdeckt – und lässt keine Gelegenheit aus, gegen die Gewerk-

schaften zu sticheln. Im Juli fuhr der Berliner Landesverband der Partei mit einem großen Plakat vor der Berliner IG-Metall-Zentrale vor. Darauf war zu lesen: „He, Gewerkschafter, wann kommt ihr endlich zur AfD? Eure Arbeiter sind schon da!“ Zwei Flügel, die die AfD in den Betrieben und an den Werkbänken attraktiv machen sollen, haben sich in den vergangenen Monaten gegründet: die Arbeitnehmer in der AfD (AidaA) und die Alternative Vereinigung der Arbeitnehmer (AVA).

Mit dem Bergmann und Betriebsrat Guido Reil will die AfD in den nordrhein-westfälischen Landtag einziehen – und so für Gewerkschafter attraktiv werden. Reil ist IG-BCE-Mitglied, war langjähriges SPD-Mitglied und ist in seiner Essener Heimat ein bekannter Mann.

„Das ist seine Privatsache“, kommentiert Kurt Hay, der Vorsitzende des IG-BCE-Landesbezirks Westfalen, Reils Übertritt zur AfD. Er sehe nicht, dass Gewerkschaftsmitglieder der AfD zuströmen. „Jedenfalls nicht mehr als in anderen Bevölkerungsgruppen.“ Zudem habe sich die IG BCE deutlich positioniert, unterstreicht Hay und verweist auf ein Schreiben des IG-BCE-Vorsitzenden vom April dieses Jahres. „Die AfD ist unser Gegner“ hat Michael Vassiliadis damals alle Mitarbeiter wissen lassen.

Gefragt sind gute Argumente

Der Jenaer Gewerkschaftsforscher Klaus Dörre würde vermutlich zu mehr Diskussionen raten. Er sieht Bestrebungen innerhalb der AfD, eine eigenständige Gewerkschaft zu gründen, die dann Arbeiter mit dem Angebot ködern könnte, sich für ihre ureigensten Interessen einzusetzen – ohne die Prinzipien von Weltoffenheit, Toleranz und Solidarität, die die DGB-Gewerkschaften strikt verfolgen.

Dörre rät den Gewerkschaften, weiterhin „klare Kante“ zu zeigen – gleichzeitig aber die Bedenken derjenigen offen zu diskutieren, die Angst hätten, angesichts einer ungezähmten Globalisierung unter die Räder zu kommen. „Die Gewerkschaften sind inzwischen fast die einzigen Organisationen der demokratischen

GEWERKSCHAFTSPOSITIONEN

Gute Argumente und Fakten

In der Auseinandersetzung mit AfD, Pegida und Co setzen die Gewerkschaften vor allem auf Fakten.

Der DGB Nordrhein-Westfalen hat „21 Gründe, warum Gewerkschaften Rechtspopulisten wie AfD, Pegida und Co. ablehnen“ zusammengefasst: bit.ly/dgb-vs-rechts

ver.di hat Argumente gesammelt, warum die AfD keine Alternative für Beschäftigte ist: bit.ly/afd-verdi-analyse. Dazu wurden Argumentationskarten entwickelt, die Gewerkschafter argumentativ stärken sollen: bit.ly/afd-argumentationskarten

Gemeinsam mit der DGB-Jugend hat ver.di das Projekt „Fakten statt Populismus“ ins Leben gerufen: Hier werden Projekttag für Unternehmen angeboten, bei denen die Auszubildenden sich mit den Themen Zuwanderung, Flucht und Fluchtursachen, Asyl und Integration in Deutschland beschäftigen. So sollen Vorurteile entkräftet und widerlegt werden. bit.ly/verdi-fakten

Ein ähnliches Angebot gibt es auch von der IG BCE:

bit.ly/igbce-argumente

Die IG Bau hat das Projekt „Mitmachscouts“ aufgelegt. Vor allem ostdeutsche Mitglieder können sich hier schulen lassen, wie sie gegen Menschenfeindlichkeit auftreten können:

bit.ly/igbau-mitmachscouts

Die Otto-Brenner-Stiftung hat sich vor den Wahlen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt angeschaut, was die AfD wirklich will. Eine Fortsetzung für 2017 ist schon angekündigt: bit.ly/otto-brenner-stiftung-afd

ver.di und IG Metall unterstützen das Bündnis „Aufstehen gegen Rassismus“. Teil der Initiative ist die „Stammtischkämpfer“-Ausbildung – die dabei helfen soll, auf rechte Parolen selbstbewusst zu reagieren: <http://bit.ly/buendnis-gegen-rassismus>

Schon lange unterstützt der DGB den 1986 gegründeten Kumpelverein „Gelbe Hand“, der sich für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus engagiert: Auch er setzt vor allem auf Prävention, stellt Materialien bereit und hat eine Good-Practice-Datenbank eingerichtet. Im Wettbewerb „Setz ein Zeichen!“ werden Azubis, Berufsschüler und junge Gewerkschafter aufgerufen, sich mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit auseinanderzusetzen.

<http://bit.ly/gelbehand-dgb>



Fotos: Caro/Eckelt; Max Patzig/Geisler-Fotopress



Gewerkschaftshaus in Dresden: Rechtspopulismus unter Gewerkschaftern ist kein neues Problem.

Gegendemonstration: Die jungen Leute fordern ein Verbot von Pegida.

Zivilgesellschaft, die diese sozialen Gruppen mit Argumenten noch erreichen können.“ Dass sie es könnten, liege auch an der Sprache guter Interessenvertreter: „Die ist klar und wird in den Betrieben verstanden – anders als der oft abgehobene Duktus vieler Politiker.“

Angesichts immer größerer Stimmengewinne der AfD setzen die Gewerkschaften auf Aufklärung. Der Kumpelverein des DGB „Die gelbe Hand“ geht in Broschüren der Frage auf den Grund, ob die AfD wirklich die Interessen „des kleinen Mannes vertritt“, ver.di setzt auf Argumentationskarten, auf denen AfD-Parolen hinterfragt und widerlegt werden. Unter dem Motto „Fakten statt Populismus“ finden Gewerkschaftsworkshops in Unternehmen statt. Als Pilotprojekt haben bei der enviaM-Gruppe, einem ostdeutschen Energieversor-



Wie Gewerkschafter wählen

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den AfD-Wählern ist etwa genauso groß wie unter der übrigen Bevölkerung: In Berlin lag er bei 15 Prozent. Interessant: AfD-Wähler sind vor allem männlich, Frauen machen hier viel seltener ihr Kreuz. Nachzulesen hier: <http://bit.ly/2cOWy6F>

ger mit Sitz in Chemnitz, alle Auszubildenden an solch einem Projekttag teilgenommen. Dabei seien einige der Jugendlichen, die vorher lautstark die Meinung vertraten, alle Asylsuchenden hätten teure Smartphones und würden zu großzügig unterstützt werden, ins Nachdenken gekommen, erzählt Jugendauszubildendenvertreter Michael Hermsdorf: „Die meisten haben ja gar keine direkten Erfahrungen, sondern bekommen ihre Infos aus den sozialen Netzwerken. Wenn man mit denen darüber nachdenkt, unter welchen Umständen man selbst aus seiner Heimat fliehen würde, ändert das einiges. Und wenn man die Fakten auf den Tisch packt, wie viele Asylsuchende konkret bei uns sind, wird die Diskrepanz zwischen rechtspopulistischen Parolen und Tatsachen deutlich.“

Den Trend umkehren

TARIFPOLITIK Wie kann die Tarifbindung gestärkt werden? Was bringen Differenzierungen in der Fläche, Haustarifverträge und Allgemeinverbindlichkeit? Darüber diskutierten Gewerkschafter auf der WSI-Tariftagung.

In 55 Betrieben in Nordrhein-Westfalen wollte die IG Metall 2016 eine Tarifbindung durchsetzen, so das ambitionierte Ziel. In 29 wurde es bereits erreicht, in 14 befindet man sich auf einem guten Weg: „Ich finde, das ist eine gute Quote“, sagt Richard Rohnert, zuständig für Tarifpolitik beim IG-Metall-Bezirk NRW. Von einer Erfolgsgeschichte will er trotzdem nicht sprechen. „Die große Mehrheit der Abschlüsse sind Haustarifverträge, die Heranführung an die Fläche gelingt nur selten.“ Der Grund: Die konjunkturellen Unterschiede innerhalb der Branchen werden immer größer. Rohnerts Antwort: „Wir müssen den Flächentarifvertrag vom starren Gerüst zum wandlungsfähigen Organismus verändern.“

Die Tarifbindung in Deutschland nimmt seit Jahren dramatisch ab. Aktuell liegt sie nur

noch bei 57 Prozent der Beschäftigten. Die Gewerkschaften sehen nicht tatenlos zu. Sie experimentieren mit unterschiedlichen Instrumenten, um den Trend umzukehren. Diese Erfahrungen zusammenzuführen und zu diskutieren war das Ziel der diesjährigen tarifpolitischen Tagung des WSI. Für mehr Flexibilität im Tarifsysteem vereinbarte die IG Metall in der Metall- und Elektro-Tarifrunde 2016 sogenannte Differenzierungen. Hat ein Unternehmen ökonomische Probleme, darf es – nach Prüfung durch die IG Metall! – die Tarifrunde 2016 für ein paar Monate aussetzen. Später wird nachbezahlt.

Immer öfter zum Mittel des Streiks musste dagegen ver.di im Einzelhandel greifen. Probleme machen hier nicht nur Unternehmen wie Amazon, die tarifliche Regelungen rundherum ablehnen. „Inzwischen

stellen sogar Unternehmen den Tarifvertrag infrage, die wichtige Funktionen im Arbeitgeberverband HDE haben“, sagte Silke Zimmer, Landesfachbereichsleiterin Handel bei ver.di NRW. 2015 erklärte etwa die SB-Warenhauskette und Metro-Tochter Real den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag. ver.di zog in den Arbeitskampf und setzte eine Rückkehr in die Fläche bis 2018 durch. Verzichtet wird dafür drei Jahre lang auf eine Entgelterhöhung. Zimmer fordert daher eine politische Lösung. „Wenn wir die Abwärts Spirale verhindern wollen, brauchen wir die Allgemeinverbindlicherklärung für unsere Tarifverträge“, fordert sie. Die gesetzlichen Grundlagen wurden 2014 von Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) mit dem Ziel reformiert, die Tarifautonomie zu stärken.

Skeptisch, ob dieser Anspruch erfüllt wurde, ist der WSI-Wissenschaftler Thorsten Schulten. Zwar habe die Reform einige Hürden beseitigt. So wurde etwa die 50-prozentige Tarifbindung als Voraussetzung für die Antragsstellung gekippt. „In der Gesamtheit ist jedoch eine Stärkung der Tarifautonomie ausgeblieben“, so Schulten. Definitiv zu einer Stärkung der Tariflandschaft beigetragen habe hingegen der gesetzliche Mindestlohn, so DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Tarifliche Niedriglöhne seien in allen Branchen auf dem Rückzug. Für Körzell eine wesentliche Folge der Lohnuntergrenze. Arbeiteten 2014 noch 3,973 Millionen Beschäftigte für einen Lohn unter 8,50 Euro, ist die Zahl inzwischen auf 1,364 Millionen gesunken. ■

Von **Johannes Schulten**, Journalist in Berlin



Foto: Uli Baatz

DGB-Vorstand Körzell (l.) im Gespräch mit Ghazaleh Nassibi (DGB) und Reinhard Bispinck (WSI)



Dokumentation der Tagung unter www.boeckler.de/veranstaltung_65819.htm

Weckruf aus Luxemburg

MITBESTIMMUNG Der EuGH will 2017 klären, ob die Unternehmensmitbestimmung europarechtskonform ist. Mit ihrer Entscheidung könnten Europas oberste Richter die Arbeitnehmerbeteiligung ernsthaft beschädigen – warnten Experten auf einer Böckler-Veranstaltung in Luxemburg.

Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat von Unternehmen ist in Europa weit verbreitet. „Workers’ Voice“ öffnet diese Entscheidungsebene für die demokratische Gestaltung der Wirtschaft – ein elementarer Bestandteil des sozialen Europa. Das machten DGB-Chef Reiner Hoffmann und Luxemburgs Arbeitsminister Nicolas Schmit im Schatten des anhängigen EuGH-Verfahrens zur Europarechtskonformität der deutschen Mitbestimmung deutlich. Sie waren Ende September mit europäischen Experten in Luxemburg zusammengekommen, um auf Einladung der Hans-Böckler-Stiftung und der Luxemburgischen Arbeitnehmerkammer – nur wenige Hundert Meter vom obersten EU-Gericht entfernt – Alarm zu schlagen: Sorgen machen sie sich nicht nur wegen der beim EuGH anhängigen Klage gegen die Mitbestimmung beim Touristikonzern TUI. Kopfzerbrechen bereitet ihnen auch die Untätigkeit der EU-Kommission, die zu wenig für das soziale Europa tut.

„Das neoliberale Denken und Handeln hat uns in die Krise gestürzt“, kritisierte Schmit. „Wir kommen da nur wieder heraus, wenn wir das soziale Fundament der EU stärken und die Mitbestimmung sichern.“ Sollte der EuGH an den Arbeitnehmerrechten rütteln, so könne das die Krise noch verschärfen, warnte Schmit. Kämpferisch gab sich auch Hoffmann. Brüssel müsse endlich gegensteuern, um den Populisten den Wind aus den Segeln zu nehmen und „den drohenden Zusammenbruch“ abzuwenden. Der Weckruf richtet sich vor allem an Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker. Der Christdemokrat aus Luxemburg will in der EU zwar einen neuen „sozialen Pfeiler“ einziehen. Er gehe

dabei jedoch zu zögerlich vor, kritisierten die Experten. „Der soziale Pfeiler muss die Mitbestimmung einbeziehen und rechtsverbindlich werden“, forderte Schmit. Luxemburgs Arbeitsminister outete sich damit als wichtiger Verbündeter der deutschen Gewerkschaften. Er wolle sich dafür einsetzen, dass die Regierung von Luxemburg im TUI-Fall gegenüber dem EuGH eine eigene Stellungnahme abgibt, kündigte Schmit an. Das könnte durchaus nötig werden. Denn bisher deutet nichts darauf hin, dass Brüssel die Mitbestimmung tatsächlich absichern will. Im Gegenteil: Bei der laufenden Klage vor dem EuGH übernahm die EU-Kommission in einer Stellungnahme sogar Argumente des Klägers: Der TUI-Kleinaktionär bestreitet, dass die deutsche Mitbestimmung europarechtskonform ist. Er argumentiert, dass die 40 000 TUI-Beschäftigten im Ausland diskriminiert würden, weil sie bei den Wahlen der Beschäftigtenvertreter für den Aufsichtsrat nicht mitstimmen dürfen. Das Urteil wird für 2017 erwartet.

Sollte der Kläger Erfolg haben, so wären die Folgen gravierend, warnt Norbert Kluge, Mitbestimmungsexperte der Stiftung. „Die Unternehmen könnten nicht mehr sicher sein, ob ihre Kontrollgremien korrekt zusammengesetzt sind“, so Kluge. Nicht nur in Deutschland, auch in anderen Ländern würde die Mitbestimmung geschwächt. ■

Von **Eric Bonse**, Journalist in Brüssel



Digitale Pressemappe mit Information zum TUI-Verfahren vor dem EuGH zum Download:
<http://bit.ly/2dnQZSn>



Verbündeter der deutschen Gewerkschaften: Luxemburgs Arbeitsminister Nicolas Schmit

Foto: Fernando Jourdain

Branchenwissen kurz und knapp

SERVICE Mit einer digitalen Publikationsreihe, dem Branchenmonitor, bereitet die Hans-Böckler-Stiftung Wissen für Arbeitnehmervertreter auf. Die Analysen werden jedes Jahr aktualisiert.

Fotos: Uli Baatz



Monitor-Macher Oliver Emons (r.) und Mitarbeiter Stephan Hommes; Ausdrücke an der Magnetwand: Ende 2017 sollen 20 Themen bearbeitet sein.

Immmer wieder hätten Betriebsräte oder Gewerkschafter bei ihm angerufen, erzählt Oliver Emons. Immer, wenn wichtige Entscheidungen anstanden: Fusionen, Übernahmen, eine neue Strategie – irgendetwas, das die Belegschaft und ihre Vertreter in Unruhe versetzte. „Unseren Laden kennen wir ja selbst“, sagten sie dann. „Was wir gebrauchen könnten, wären Brancheninfos. Aber, bitte, kurz und knapp. Wir wollen keine Studie mit 200 Seiten lesen.“

Gesagt, getan. Emons ist ein hemdsärmeliger Typ, der über die Autoindustrie promoviert hat und dem man zutraut, dass er gut mit Betriebsräten kann. Heute ist er zuständig für die „Branchenmonitore“ der Stiftung, die er zusammen mit einer Unternehmensberatung maßgeblich mit entwickelt hat. Veröffentlicht werden sie im Mitbestimmungsportale der Stiftung.

Ziel ist es, diejenigen Zahlen und Fakten herauszufiltern, die wichtig für die Praxis sind.

Gut ein halbes Dutzend dieser Monitore gibt es bereits – bis Ende des nächsten Jahres sollen es schon rund 20 sein. Unterstützt wird Emons bei dem Projekt von Stephan Hommes. Die üblichen Branchenanalysen, wie sie Unternehmensberatungen abliefern, gelten als eher schwer verdaulich für eine Klientel, die nicht immer einen akademischen Hintergrund hat, vor allem den eigenen Betrieb vor Augen hat womöglich noch bis über beide Ohren in einer Krise steckt.

Besonderen Wert legen die Macher daher auf die gute Verständlichkeit und fachliche Richtigkeit der Information. Dabei setzen sie auf „critical friends“, Leute, die über Branchenwissen verfügen und den Text kommentieren oder korrigieren. Trotzdem, ein bisschen weniger Zahlen im Text sowie ein frischeres Design würden den Branchenmonitoren allerdings guttun.

Aber das soll besser werden. Oliver Emons und Stephan Hommes sind schon

dran. Obendrein haben sie sich vorgenommen, dass alle Branchenmonitore einmal im Jahr aktualisiert werden sollen.

Die Zeiten, wo gedruckte Studien mit begrenzter Haltbarkeit mehrere Jahre lang im Bücherlager vor sich hindämmerten, sind nun vorbei. Nur drucken muss jeder selbst. ■

Von **Kay Meiners**

Folgende Branchenmonitore sind erschienen: **Metall- und Elektroindustrie: Folgen des Brexit; Stahl; Lebensmitteleinzelhandel; Grundstoffchemie; Pharma**

Abrufbar unter www.mitbestimmung.de

Daneben fördert die Hans-Böckler-Stiftung laufend detaillierte **Branchenanalysen**, die sich mit Entwicklungen in unterschiedlichen Dienstleistungs- und Industriebranchen beschäftigen.

Abrufbar unter www.boeckler.de/62676.htm

Rund

16 000

Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind in der Stiftung archiviert. Sie werden für Arbeitshilfen und Trendberichte systematisch ausgewertet.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Jahresbericht 2015

IMK

Forschungsverbund wird 20 Jahre alt

Als ein Bollwerk gegen die als übermächtig empfundenen Schulen des Neoklassik und des Monetarismus wurde im Jahr 1997 das Forschungsnetzwerk Makroökonomie und Makropolitik (FMM) gegründet, um alternative Ideen in der Ökonomie zu fördern. Maßgeblich beteiligt waren auch Wissenschaftler der Stiftung. Heute richtet das FMM regelmäßig eine Jahreskonferenz und eine Sommerschule aus, der Newsletter erreicht rund 3000 Personen. Das IMK ist heute die zentrale Koordinierungsstelle des Forschungsver-

fmm **RESEARCH NETWORK**
Macroeconomics and Macroeconomic Policies

bundes, der für die internationalen Beziehungen der Wissenschaftler und die Nachwuchsförderung eine wichtige Rolle spielt. Als inhaltliche Ziele verfolgt das FMM einen hohen Beschäftigungsstand, nachhaltiges Wachstum, Preisstabilität, eine Verringerung der Ungleichheit und die Überwindung von Armut. Vom 20. bis 22. Oktober hat das IMK in Berlin eine Jubiläumskonferenz für das FMM unter dem Titel „Towards Pluralism in Macroeconomics?“ ausgerichtet. Thema waren Veränderungen in der Theoriebildung und Modellierung während der vergangenen zwei Jahrzehnte und die Erklärungskraft der Makroökonomie. ■



Das Netzwerk auf Facebook:
www.facebook.com/fmm.imk

BÖCKLER-TAGUNG

Globale Geschichte der Arbeit



Foto: David Ausserhofer

DGB-Chef Hoffmann diskutiert mit internationalen Sozialhistorikern

„Die globale Geschichte bekommt eine zunehmende Relevanz.“ Der Satz, mit dem DGB-Chef Reiner Hoffmann einen spannenden Abend in Berlin eröffnete, konnte nicht überraschen: Die Tagung zur „globalen Geschichte der Arbeit“ fand zwei Tage vor den TTIP-Protesten statt.

Marcel van der Linden, Forschungsdirektor am Internationalen Institut für Sozialgeschichte in Amsterdam, blickte über Jahrhunderte in die Verknüpfung von Arbeitsverhältnissen, Waren- und Wertschöpfungsketten zurück – und konstatierte: Die Jahrzehnte mit starker Arbeiterbewegung, Sozialversicherungen und positiver Lohnentwicklung hätten in einem „historischen Ausnahmezustand“ stattgefunden. Der sich dem Ende zuneige und der immer auf Kosten der Mehrheit in Asien, Afrika oder Lateinamerika stattgefunden habe: „Die Arbeiterschaft der reichen Länder hat von Ausbeutung immer mitprofitiert.“ Unterstützt wurde er vom Berliner Afrikawissenschaftler Andreas Eckert. Angesichts des massiven Umfangs des informellen Sektors in vielen Ländern fragte Eckert, wie praxisnah die „Agenda für menschenwürdige Arbeit“ der ILO eigentlich sei, die mehr sozialen Dialog zwischen Sozialpartnern sowie einen Auf- und Ausbau sozialer Versicherung fordert. Das führte zu einer kontroversen Debatte: Nicole Mayer-Ahuja vom SOFI in Göttingen wie auch Zuhörer aus den internationalen Gewerkschaftsabteilungen widersprachen. Mayer-Ahuja sagte, mit „Kulturrelativismus“ wolle sie sich nicht anfreunden: „Wir dürfen universelle Menschenrechte nicht aufgeben!“ ■



„Die Arbeiterschaft der reichen Länder hat von Ausbeutung immer mitprofitiert.“

MARCEL VAN DER LINDEN

Hilft Mitbestimmung beim Widerstand gegen Massenentlassungen?

Foto: Andreas Bulik



Mitbestimmung kann eine immense Hilfe bei großen Kündigungswellen sein – wenn der Betriebsrat die Belegschaft mobilisiert bekommt. Im Rahmen meiner Dissertation untersuche ich in Werken deutscher Halbleiterproduzenten unterschiedliche Formen und Prozesse des Widerstandes der Beschäftigten gegen Massenentlassungen. Dabei lassen sich Unterschiede feststellen, die Fragen aufwerfen: Wieso funktioniert in einer Belegschaft die Mobilisierung und bei einer anderen nicht? Wie gelingt es Beschäftigten und ihrem Betriebsrat, gegen Massenentlassungen zu mobilisieren?

Meine Arbeit liefert folgende erste Ergebnisse: Erstens kann gezeigt werden, dass die Mitbestimmungsinstitutionen die Position und Legitimität des Betriebsrates bei dessen Verhandlungen mit dem Management stützen. Zweitens erweist sich, dass die Mobilisierungsfähigkeit des Betriebsrates von seiner Fähigkeit zur kreativen Auslegung und Anwendung formaler Regelungen abhängt. Und drittens geht es um das politische Selbstverständnis der Betriebsratsmitglieder. ■

SIDNEY ROTHSTEIN ist Doctoral Fellow der Hans-Böckler-Stiftung an der University of Pennsylvania und arbeitet an seiner Dissertation über die „Rolle der Mitbestimmung für den Widerstand der Beschäftigten gegen Massenentlassungen“.

Honorarprofessur

Thorsten Schulten, Experte für Arbeits- und Tarifpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wurde zum Honorarprofessor an der Eberhard Karls Universität Tübingen ernannt. Er wird am Institut für Politikwissenschaft zu politischer Ökonomie und Arbeitsbeziehungen in Europa lehren. „Ich freue mich sehr auf die Lehrtätigkeit. Sie bietet die Chance, wichtige Forschungsthemen aus dem WSI an die Uni zu bringen. Und sie schafft Raum, jenseits des Arbeitsalltags über ein paar grundsätzliche gesellschaftstheoretische Fragen nachzudenken“, so der Tarifexperte. Schulten ist seit 1997 beim WSI, seit 2004 als Referatsleiter. Seine Antrittsvorlesung zum Thema „Zwischen Renationalisierung und internationaler Solidarität – Gewerkschaften unter den Bedingungen der Krise in Europa“ findet im Rahmen des Institutskolloquiums am 1. Februar 2017 statt. ■



Foto: Uli Baatz

MITBESTIMMUNG

Wenn die Arbeit ausufert

Wie begrenzt der Betriebsrat Arbeit und Arbeitszeit? Dieser Frage widmeten sich in Köln rund 100 Gewerkschafter, Wissenschaftler und Betriebsräte. Die gemeinsame Tagung der IG BAU und der Hans-Böckler-Stiftung lieferte kein Patentrezept auf die komplexe Frage, verdeutlichte aber, wie sehr das Thema der Arbeitszeiten drängt: 80-Stunden-Woche auf dem Bau samt Übernachtung dort? Keine Seltenheit, berichtet ein Betriebsrat. Verlängerung der Lebensarbeitszeit? Kann das Risiko der Berufsunfähigkeit verdoppeln, sagt der Sozialpsychologe Friedhelm Nachreiner. Arbeitszeitverdichtung? Wird weiterhin von einigen Arbeitgebern unter den Gebäudereinigern dreist geleugnet.

Ein Grund für derartige Auswüchse: Arbeitgeber müssen Aufträge zunehmend flexibler und schneller erledigen. Diesen Druck geben sie an ihre Beschäftigten weiter. Das Gegengewicht könnten stärkere Regulierungen sein, sagt Ulrike Laux, Bundesvorstand der IG BAU: „Wir brauchen mehr Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Ansatzpunkt müssen jene Branchen und Betriebe sein, wo wir als Gewerkschaft stark sind.“ ■

Petra Vogel, Betriebsratsvorsitzende beim Gebäudereiniger WI-Med in Bochum



Foto: Jürgen Seidel

SOMMERSPRACHSCHULE

Stipendiaten in Moldau

Einen Einblick in die einst umkämpfte Konfliktregion Transnistrien und einen Abstecher über die ukrainische Grenze zur Schwarzmeermetropole Odessa machen: Diese Erfahrungen konnten fünf Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung bei der diesjährigen Sommersprachschule in der Republik Moldau sammeln. Seit vier Jahren kommen Studierende der Stiftung zum Rumänisch lernen in das osteuropäische Land und beschäftigen sich in den drei Wochen auch mit der multiethnischen Gesellschaft Moldaus. Denn in der früheren Sowjetrepublik leben über 30 Ethnien, die sich untereinander oft nur auf Russisch verständigen.

So wie in der Schaumweinfabrik im Süden des Landes, die die Stipendiaten besucht haben. Gut 100 Arbeiter stellen hier den Exportschlager des Agrarlandes her. Dass Russland als größter

Foto: Ana Radić



Besuch in einer Schaumweinfabrik

Handelspartner den Import moldauischer Weine verboten hat, nachdem das Land sich der EU annäherte, hat die Wirtschaft des Landes empfindlich getroffen. Auch gut Ausgebildete können von ihrem Gehalt oft nicht leben. Etwa 100 Moldauer pro Tag verlassen das Land, erfahren die Studierenden von der EU-Mission in der Hauptstadt Chisinau. Meistens, um in anderen europäischen Ländern zu arbeiten. ■

WIR - DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Anna Weise

Die Netzwerkerinnen in Berlin

Christina Schildmann (M.) ist erleichtert. Die Impulspapiere, die sie und ihr Team zu den Themen Arbeitszeit und Einkommen vorbereitet hatten, wurden auf der jüngsten Sitzung der 34-köpfigen Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ Anfang Oktober lebhaft diskutiert. „Wir bereiten den aktuellen Forschungsstand zum jeweiligen Thema auf und fangen ein, was und wie im politischen Berlin dazu kommuniziert wird“, berichtet die Politologin, die bereits das Thema Migration im Blick hat. Das hat sich die Kommission für die Dezembersitzung vorgenommen. Bewusst wurde das wissenschaftliche Sekretariat der Kommission im Berliner Büro der Stiftung in Mitte untergebracht. „Die Nähe zur Politik ist wichtig für unsere Arbeit“, betont Schildmann. „Regelmäßig tauschen wir uns mit Ministerien, Fraktionen und Parteien aus.“ Nicht zuletzt an sie wird der Abschlussbericht der Kommission im Bundestagswahljahr adressiert sein. Auch ihn wird das Team um Christina Schildmann vorbereiten. ■

Wissenschaftliches Sekretariat der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“

Christina Schildmann, Telefon: 02 11/77 78-655, christina-schildmann@boeckler.de
 Lisa Schrepf, Telefon: 02 11/77 78-654, lisa-schrepf@boeckler.de
 Annekathrin Müller, Telefon: 02 11/77 78-654, annekathrin-mueller@boeckler.de

Der Bahnoptimierer

GERHARD LUDWIG ist zuständig für die Unternehmenskultur bei der Deutschen Bahn in Hamburg. Sein Credo: Wenn sich Mitarbeiter wohler fühlen, ändern sie auch ihr Sozialverhalten.

Text: Joachim F. Tornau – Foto: Cordula Kropke

Müsste man spontan einen Beruf nennen, der zu Gerhard Ludwig am wenigsten passt, es wäre wohl Lokführer. Immer nur auf eingefahrenen Schienen unterwegs, während andere die Weichen stellen – für einen Menschen, der die Veränderung sein Lebensmotto nennt, kann das nicht das Richtige sein. Und doch hat sich der 52-jährige einst zum Triebfahrzeugführer, wie es offiziell heißt, ausbilden lassen. Nach Hauptschulabschluss und Maschinenschlosserlehre bei der Bundesbahn in Neumünster wurde Ludwig Lokführer. Und merkte schnell: „Das ist mir zu eindimensional. Ich muss neue Wege wagen.“

Mit dieser Entscheidung begann ein Lebensweg, der nicht mehr nur der Geradlinigkeit des Bahngleises folgte. Auch wenn Ludwig heute immer noch – oder wieder – bei der Bahn arbeitet. Sein Job zurzeit: Kulturbbeauftragter. Bitte was? „Ich bin Gestalter und Impulsgeber für den Kulturwandel“, erklärt er. Bei der Deutschen Bahn in und um Hamburg hilft er, die neue Unternehmenskultur zu etablieren, die sich der Staatskonzern verordnet hat: Der Mensch soll im Mittelpunkt stehen. Mehr Kundenorientierung und damit mehr Qualität bei Service und Produkten, so lautet das Ziel. „Meine Aufgabe“, sagt der quirlige Glatzkopf, „ist es, unsere Mitarbeiter fit zu machen, dass sie eine andere Haltung zu sich und ihren Aufgaben entwickeln.“ Aus dem Lokführer ist ein Netzwerker und Problemlöser geworden.

Dass Ludwig das gelang, liegt zuallererst an seiner enormen Energie, die selbst eine MS-Erkrankung nicht brechen konnte. Es ist aber auch ein Verdienst der Hans-Böckler-Stiftung, deren Stipendium ihm ein Studium an der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik (HWP) ermöglichte – und ihn damit nachhaltig prägte. „Themen aus verschiedenen Blickwinkeln, also interdisziplinär zu betrachten“, sagt Ludwig.



Foto: privat

HWP-Student Ludwig Anfang der 90er Jahre

„Wenn ich etwas sofort in eine Schublade packe, bin ich nicht mehr frei im Denken.“ Geistige Beweglichkeit ist dem Mann, der für sich selbst das Bindestrich-Wortspiel „ver-rückt“ erfunden hat, das Wichtigste geworden.

Sein Werdegang nach dem Studienabschluss 1995 spiegelt das wider: Erst betrieb er einen Versandhandel für chinesische Medizin, dann kehrte er zur Bahn zurück.

Zunächst wurde er Referent für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, später konzerninterner Unternehmensberater, war dann zuständig für Bildung und Weiterbildung und arbeitete schließlich im Qualitätsmanagement. Alle paar Jahre etwas Neues, das braucht Ludwig.

Mit seiner Umtriebigkeit hat er sich nicht immer nur Freunde im Unternehmen gemacht. Doch: „Es lohnt sich, zu kämpfen“, meint er. Und wie ringt er nun um die neue Unternehmenskultur? „Angefangen haben wir mit Dialogforen und erweiterten betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen“, berichtet er. Mit dem Verteilen von Fitness-Gutscheinen beispielsweise oder dem Aufstellen gebührenfreier Massagestühle in der Hamburger Dependence der Bahn. Die Idee: Wer sich wohler fühlt in der eigenen Haut, ändert auch sein Sozialverhalten.

Ludwig und sein Team kümmern sich aber auch um Verbesserungswünsche der Beschäftigten. Mit einem Newsletter geben sie Impulse für einen anderen Führungsstil und weisen auf teamfördernde Veranstaltungen hin. Sie beschaffen vergünstigte Theaterkarten und laden zweimal in der Woche zum gemeinsamen Rudern im Drachenboot mit DB-Logo. Denn mehr Mitarbeiterzufriedenheit, sagt Ludwig, nutze am Ende allen – dem Mitarbeiter, den Kunden, dem Konzern. „Ich möchte erreichen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitverantwortlich fühlen für das Unternehmen.“ ■



In Sachen DB-Kultur unterwegs: Gerhard Ludwig vor dem Verwaltungsgebäude der Deutschen Bahn in Hamburg.



Foto: David Ausserhofer

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel hält die Eröffnungsrede.

Deutscher Betriebsräte-Tag 2016

„Arbeit 4.0 – Betriebsräte gestalten die Zukunft der Arbeit“ – unter diesem Motto findet unter der Schirmherrschaft von Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel vom 8. bis 10. November zum 13. Mal der Deutsche BetriebsräteTag im Plenarsaal in Bonn statt. Er ist Treffpunkt für Information, Austausch und Networking für Betriebsräte aller Branchen aus ganz Deutschland sowie für alle Akteure der Arbeitnehmervertretung.

Die Nominierten für den Betriebsräte-Preis 2016 stellen ihre Lösungsansätze für praktische Herausforderungen vor. Parallele Foren, in denen Experten und Praktiker über ausgesuchte Fachthemen informieren, laden zur Diskussion ein. Am dritten und letzten Tag der Veranstaltung findet die Verleihung der diesjährigen Betriebsräte-Preise statt, zu der Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles die Festrede hält. ■

Informationen und Anmeldungen

@ www.betriebsraetetag.de



Foto: Wikimedia/Mixabest

Fusionen und Übernahmen

Das Seminar für Aufsichtsräte gibt anhand von Beispielen einen Überblick über die Aufgaben von Aufsichtsräten in Zusammenhang mit Unternehmenskäufen und -verkäufen. Darüber hinaus werden konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.

Veranstaltung vom 10. bis 11. November in Düsseldorf

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

@ katharina-jakoby@boeckler.de

„Arbeit der Zukunft“

Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ lädt die Fachöffentlichkeit zu einem Werkstattgespräch ein, das einen ersten Einblick in die Empfehlungen der Kommission geben soll und Gelegenheit zur Diskussion gibt.

Veranstaltung am 11. November in Berlin

Lisa Schrepf, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-654

@ lisa-schrepf@boeckler.de

Fremdbestimmung oder Mitbestimmung?

Zusammen mit der „Nachwuchsforschungsgruppe 010“ der Universität Jena lädt die Hans-Böckler-Stiftung zur Diskussion ein über das Thema „Digital integrierte Fremdbestimmung oder neue Mitbestimmung?“ Im Fokus stehen die Folgen digitaler Kontrolle für die betriebliche Mitbestimmung. Mehr unter www.gpsmitbestimmung.wordpress.com.

Tagung vom 27. bis 28. Oktober in Jena

Prof. Dr. Tilman Reitz
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Telefon: 0 36 41/36 40-94 55 71

@ forschungsgruppe.gps@uni-jena.de

Netzwerk Wissenschaft

Altstipendiaten und -stipendiatinnen treffen sich zum Austausch über Möglichkeiten, Drittmittel einzuwerben, und um die Verfahren der Antragstellung kennenzulernen.

Veranstaltung vom 18 bis 19. November in Düsseldorf

Katja Stöhr, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-142

@ katja-stoehr@boeckler.de

Netzwerktreffen Stabsmitarbeiter

Die Referentinnen und Referenten der Betriebs- und Personalräte sind eingeladen, über die Themen Arbeiten 4.0, Flexibilisierung der Arbeitszeit und europapolitische Fragen zu diskutieren.

Veranstaltung vom 9. bis 10. Januar 2017 in Brühl

Jan-Paul Giertz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-185

@ jan-paul-giertz@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: privat

”

„Qualifizierung ist die Alternative zur Marginalisierung der Flüchtlinge“

WERNER SCHMIDT sieht Chancen für die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt.

Deutsche Unternehmen stehen der Integration von Flüchtlingen überwiegend aufgeschlossen gegenüber und bieten Praktika, Sprachkurse, Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Ausbildungsplätze an. Mitunter werden Flüchtlinge auch unmittelbar eingestellt. Manche Unternehmen können Stellen für Fachkräfte und Ausbildungsplätze nicht besetzen und wenden sich deshalb an Flüchtlinge. Andere Unternehmen bemühen sich aus gesellschaftlicher Verantwortung um die betriebliche Integration von Flüchtlingen.

Da Unternehmen wirtschaftliche Zwecke verfolgen und ökonomischen Zwängen ausgesetzt sind, bleiben selbstlose Integrationsmaßnahmen jedoch begrenzt. Die berufsvorbereitenden und berufsbildenden Angebote der Betriebe für Flüchtlinge sind zwar ausgesprochen positiv, doch sie erinnern bisher ein wenig an den sprichwörtlichen Tropfen auf den heißen Stein. Obwohl auch die Bundesagentur für Arbeit, die Kammern und die Gewerkschaften sich engagieren, ist die weitere Entwicklung somit mit Unsicherheit verbunden.

Idealtypisch lassen sich drei Szenarien der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt unterscheiden.

Erstens: ein Szenario misslingender Integration, des Ausschlusses und der Marginalisierung. Flüchtlingen bleiben demnach die

Betriebe weitgehend verschlossen, sie arbeiten in der informellen Ökonomie oder bleiben auf Dauer von staatlicher Unterstützung abhängig. Dieses Szenario erwarten nicht zuletzt jene, die sich Integrationsmaßnahmen entgegenstellen. Das Risiko wächst jedoch gerade, wenn mit Bleiberechten und Arbeitserlaubnis restriktiv verfahren wird und wenig Integrationsförderung erfolgt.

Denkbar ist zweitens, dass Flüchtlinge zwar in regulären, doch einfachen Jobs unterkommen. Somit würde nicht der Ausschluss, sondern die soziale Unterschichtung dominieren. Mittelfristig birgt auch dieses Szenario Risiken für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, vor allem jedoch ist es nur teilweise realistisch: Einfache Arbeitsplätze sind begrenzt, und die Digitalisierung verspricht einen weiteren Verlust solcher Tätigkeiten.

Berufliche Qualifizierung ist somit trotz aller Schwierigkeiten die beste Alternative zur Marginalisierung der Flüchtlinge und zugleich der einzige Weg, um dem befürchteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Damit ist ein drittes, positives Szenario benannt, für das sich in den Unternehmen etliche gute Ansätze finden.

Zweifelsfrei werden alle drei Szenarien partiell gelten. Um gegenüber den beiden anderen Varianten zu dominieren, bedarf das positive Szenario allerdings erheblich größere

rer Bemühungen. Neben eigenständigen betrieblichen Maßnahmen sind auch Ausbildungsverbünde mehrerer Unternehmen und Berufsschulen sowie überbetriebliche Ausbildungsangebote nötig. Unterstützung durch den Staat sowie ein Zusammenwirken der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure ist unverzichtbar. Um ältere Flüchtlinge einzubeziehen, sollte etwa eine Kombination von Teilzeitarbeit und begleitender Berufsausbildung möglich sein. Eine Weiterentwicklung der Instrumente der beruflichen Aus- und Weiterbildung würde auch einheimischen Jugendlichen und Geringqualifizierten zugutekommen, die Chancengleichheit verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Nötig ist jedoch ein langer Atem, denn eine sowohl sprachliche als auch berufliche Integration benötigt Zeit. ■



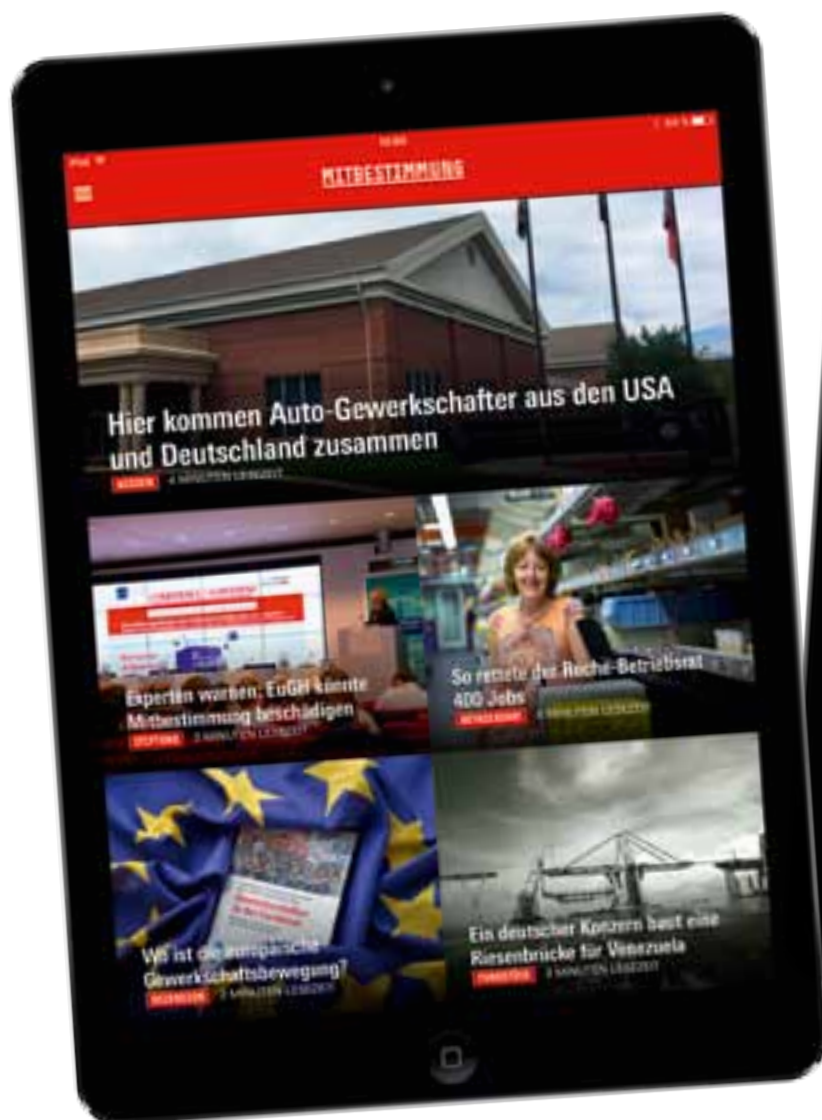
Andrea Müller/Werner Schmidt: **Flüchtlinge in der Arbeitswelt.** Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 19, September 2016
<http://bit.ly/fofoe-qualifizierung>

WERNER SCHMIDT, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) in Tübingen, hat für die Stiftung Integrationspotenziale untersucht.

UNSERE APP - DIGITAL UND MOBIL

MAGAZIN Das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung setzt auf einen weiteren Kanal: eine kostenlose App mit aktuellen Inhalten im Zwei-Wochen-Takt und einem minimalistischen Design.

Von **KAY MEINERS**, Projektleiter für die App



Am Schwarzen Brett hängen noch die Dummys, die wir vor zwei Jahren mit Schere und Klebstoff aus einer alten Printausgabe bastelten. Irgendwo zwischen alten Zeitungen liegt auch ein Artikel über eine kleine Firma in Amsterdam namens The Reader Company (TRC), die eine App für eine niederländische Zeitungsgruppe entwickelt hatte. Was wir sahen begeisterte uns. Zwei Jahre ist das her.

Jetzt haben wir unsere eigene App. Wir kennen die Gesichter hinter The Reader Company: Reiner Bruns, unseren Projektmanager – ein Deutschamerikaner, dessen mit Fachjargon durchsetztes Deutsch wir erst kaum verstanden. Und Emiel van der Veen – der Chefdesigner, der am liebsten Cola light trinkt. Mit Andreas Bullik haben wir auch in der Redaktion einen neuen Kollegen an Bord, der sich mit digitalem Publizieren und Social Media auskennt. Gemeinsam diskutieren wir, welche Fotos in der App funktionieren und welche nicht oder wie man Überschriften textet, die auch ohne Anlesetext verständlich sein müssen.

Lesestoff für 10 bis 20 Minuten

Emiel hat mit uns eine App entwickelt, die die Leser nicht mit Informationen überfrachtet. Sie folgt der Idee „Subcompact publishing“. Lesestoff für 10 bis 20 Minuten pro Ausgabe, nicht mehr. Die Animationen beim Öffnen und Schließen von Artikeln und Fotos sind elegant, aber nie verspielt. Seine Philosophie kann man an der einfachen Navigation ablesen oder daran, dass wir auf Foto-Slideshows verzichtet haben. „Wenn ein Bild wichtig ist für den Leser, versteckst Du es nicht in der Slideshow. Und wenn es unwichtig ist, lässt Du es weg.“

Vieles in der Redaktion ist anders als früher. Wir lernen, wie schwierig es ist, die Darstellung auf einer Vielzahl von Endgeräten zu steuern. Deshalb entscheidet ein Algorithmus mit darü-

Testen Sie die App jetzt! So geht es:

Direkt zur iOS-, Android- oder Web-App



Magazin Mitbestimmung in 40 Sekunden – Video auf YouTube
bit.ly/mitbestimmung-video



Magazin Mitbestimmung auf der Böckler-Website
www.boeckler.de/magazin



ber, wie ein Bild in welcher Ansicht beschnitten wird. Es ist, als ob wir mit einem Roboter zusammenarbeiten. Das ist aufregend. Aber wir bangen auch: Werden unsere Leser uns folgen? Werden wir ausreichend neues Publikum gewinnen?

Unser Magazin erscheint weiter mit sechs Printausgaben im Jahr, die den Markenkern bilden und von der Agentur SIGNUM communication in Mannheim produziert werden. Der Image-Transfer auf das neue Produkt wird Jahre dauern. Doch ab sofort erscheinen die meisten Artikel zuerst in der App. Immer nahe an der Kernzielgruppe, den Freunden und Förderern der Stiftung sowie gewerkschaftlich interessierten Lesern.

Sechs Beiträge alle zwei Wochen

Unser digitales Produkt bietet im Zwei-Wochen-Takt kostenlos sechs Beiträge, mit einem klaren Aufmacher. Bedient werden iOS und Android. Auch eine Browser-Version, die ohne Installationen auskommt, gibt es. Die Artikel folgen einem Storytelling-Ansatz. Wir erzählen Geschichten und stellen Menschen vor, die den Gewerkschaften und der Mitbestimmung ein Gesicht geben. Menschen, die begeistern, die kontrovers sind, wichtig oder innovativ. Dazu kommen Hintergründe, Reportagen, Interviews, Neuigkeiten aus der Stiftung, Rezensionen und eine hochwertige Fotografie. Alle Inhalte der App können auch über die Böckler-Website erreicht und gefunden werden. Selbstverständlich, dass Social-Media-Funktionen, Multimedia-Optionen und ein In-App-Browser integriert sind. Wir verbreiten unsere Inhalte selbst über die Social-Media-Kanäle der Stiftung, aber noch mehr hoffen wir, dass unsere Leser und die Gewerkschaften selbst mit-helfen, die Texte zu verbreiten. Unsere App ist allein kaum mehr als ein Start-up. Wenn aber eine große Gewerkschaft einen dieser Texte auf Facebook postet, explodieren die Zugriffszahlen und Kommentare. Zusammen sind wir stark! Probieren Sie uns aus. Alle QR-Codes und URLs, die Sie brauchen, finden Sie auf dieser Seite. ■

Wo ist die europäische Gewerkschaftsbewegung?

EUROKRISE Die Handlungsbedingungen der Gewerkschaften in Europa haben sich dramatisch verändert. Können sie es sich leisten, in einem vereinten Europa weiterhin weitgehend national zu handeln?



In den skandinavischen Ländern, in Deutschland und in Österreich sind die Gewerkschaften einigermaßen unbeschadet durch die Krise gekommen. Ganz anders sieht es bei südeuropäischen und den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern aus. Hier sind nicht allein die ökonomischen Folgen der Krise härter und andauernder, sondern zugleich haben

die Regierungen gemäß den Empfehlungen der EU-Kommission bzw. auf Druck der Troika die gewerkschaftliche Handlungs- und Tariftmacht durch gesetzliche Maßnahmen nachhaltig geschwächt.

Die Schwächung der Gewerkschaften und die massive Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen sind Folge eines europäischen und politischen Krisenüberwindungsprogramms, das auf die Herstellung nationaler Wettbewerbsfähigkeit durch Senkung der Arbeitskosten und auf staatliche Sparpolitik ausgerichtet ist und von der deutschen Regierung an vorderster Front mit durchgesetzt wurde.

Im Zentrum des Sammelbandes stehen Länderstudien, die das dramatische Ausmaß dieser Politik des Rollbacks der europäischen Gewerkschaftsbewegung ebenso faktenreich wie plastisch vor Augen führen. Dies gilt in Saldo auch dann, wenn man die leichten Geländegewinne, wie sie beispielsweise den deutschen Gewerkschaften konstatiert werden, in Rechnung stellt.

Die Länderstudien zu Italien, Spanien, Frankreich, Polen und Litauen zeigen, dass insbesondere zwei gesetzliche Maßnahmen im Vordergrund stehen: Zum einen wurden die Flächentarifverträge durch Öffnungen für betriebliche Verhandlungen aufgeweicht, zum anderen wurde das Sicherungsniveau der Arbeitsplätze durch gelockerten Kündigungsschutz und vermehrte ungesicherte Beschäftigung abgesenkt. Auch kennt die Absenkung der Arbeitskosten im Zeichen der Wettbe-

werbsfähigkeit keine existenzsichernde Mindestschranke. Der Beitrag zu Spanien zeigt zudem, dass auch ein kraftvoller nationaler gewerkschaftlicher Widerstand machtlos ist, wenn die Regierung gewillt ist, die „erforderlichen Strukturreformen“ durchzuführen.

Können Gewerkschaften es sich weiterhin leisten, in einem vereinten Europa weitgehend national zu handeln? Diese Frage stellt sich angesichts der dargestellten Krisenauswirkungen dringender denn je. Tenor des Buches ist ein klares Nein. Denn zum einen zeigt sich, dass sich die Angriffe auf die Gewerkschaften in den Krisenländer durch ausschließlich nationale Gegenwehr schwerlich verhindern lassen. Zum anderen weist der Politikwissenschaftler und Mitherausgeber Klaus Busch im Nachwort zu Recht darauf hin, dass in einem gemeinsamen Währungsgebiet scharfe Austeritätsmaßnahmen, Eingriffe in die Tarifvertragssysteme und starke Reallohnseinbußen nie auf die zunächst betroffenen Staaten beschränkt bleiben, sondern schon auf mittlere Sicht ausstrahlen und über den Wettbewerbsmechanismus zu einer negativen Ansteckung führen. Er wirbt deshalb für eine „europäische Gewerkschaftsbewegung, die kampagnen- und mobilisierungsfähig ist, die letztlich in der Lage ist, den Kampf gegen die Austeritätspolitik und gegen die Angriffe auf die Gewerkschaften europaweit zu organisieren und zu führen“.

Von **Stefan Rüb**, Göttingen

Frank Bsirske/Klaus Busch/Olivier Höbel/Rainer Knerler/Dieter Scholz (Hrsg.): **Gewerkschaften in der Eurokrise**. Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien. Hamburg, VSA: Verlag 2016. 240 Seiten, 19,80 Euro

Fazit

**GEWERKSCHAFTER SOLLTEN DAS BUCH
LESEN UND SICH ZUM NACHDENKEN
ANREGEN LASSEN!**

Wie ein Wirtschaftskrimi



Wir leben in der Ära des globalen Kapitalismus, dessen Akteure immer schwerer zu fassen sind – vor allem wenn es um Menschenrechtsverletzungen und andere Schäden dieses Kapitalismus geht. Gegen wen wenden sich heute gewerkschaftliche Proteste in Deutschland, Podemos-Demonstrationen in Spanien oder die Bewegung der brasilianischen Landlosen? Und, so die zentrale Frage der Autoren: Wer ist heute überhaupt noch in der Lage, zu re-

gulieren, wenn Staaten wie internationale Institutionen zunehmend von Unternehmensinteressen dominiert werden? Kurzum: Es geht um dieselben hochaktuellen Fragen, die auch in der Debatte um die Handelsabkommen CETA und TTIP aufgeworfen werden.

Nach Meinung der beiden Autoren, die das Berliner European Center for Constitutional and Human Rights mit aufgebaut haben, liegt die Antwort im „Zusammenhang zwischen diesen Protesten und juristischen Verfahren gegen Unternehmen“. Ihr zentrales Thema ist die Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten. Ihr Institut vertritt unter anderem pakistanische Textilarbeiterinnen in einer Zivilklage gegen den Discounter KiK und Menschenrechtsbewegungen gegen Multis wie Nestlé.

Ein starker Teil des Buches – das sich spannend liest wie ein Wirtschaftskrimi, was es letztendlich ja auch ist – sind die Kapitel über die Entstehung der globalisierten Wirtschaft vor und nach 1945. Mit den sogenannten Bretton-Woods-Institutionen, Weltbank und IWF, wurde der weltweite Kapitalverkehr und Zugang zu den Rohstoffen in den unabhängig werdenden Kolonien durchgesetzt. In den 80er Jahren begannen die Unternehmen, unkontrollierbare Zuliefernetze in Asien und Südamerika aufzubauen. Wie kann man handeln in diesem neoliberalen Paradigma?

Die Autoren und ihre Organisation versuchen einerseits, bestehende internationale Rechtsnormen zu nutzen, und sich andererseits mit lokalen Protestbewegungen und Gewerkschaften zu vernetzen. Letztere seien auch zukünftig „ein Motor im Kampf um Menschenrechte im Arbeitsleben“. Manche der zitierten Klagen werden aufgegriffen, andere finden keine rechtliche Instanz, die sich zuständig fühlt. Dennoch ist das juristische Verfahren gegen Unternehmen eine politische Strategie, die den Norden und den Süden der Welt künftig verbinden wird. Es geht in dem Buch also um die wirklich wichtigen Fragen, und deshalb sollte es in möglichst viele Sprachen übersetzt werden. ■

Von **Michaela Namuth**, Rom

Wolfgang Kaleck/Miriam Saage-Maaß: **Unternehmen vor Gericht.** Globale Kämpfe für Menschenrechte. Berlin, Klaus Wagenbach Verlag 2016. 9,90 Euro, 125 Seiten

DREI FRAGEN AN ULRIKE HERRMANN



Ulrike Herrmann ist Wirtschaftskorrespondentin bei der Tageszeitung (taz). Sie ist ausgebildete Bankkauffrau und studierte Geschichte und Philosophie.

Was können wir heute von Smith, Marx und Keynes lernen?

Das Wesentliche. Alle drei Ökonomen haben gesehen, dass der Kapitalismus ein dynamisches System ist, das global ist, auf Technik beruht und nicht an Landesgrenzen haltmacht. Alle drei haben beschrieben, dass Machtfragen wichtig sind. Smith hat als erster Ökonom erkannt, dass Unternehmer und Angestellte zwei verschiedene Klassen sind. Marx hat herausgearbeitet, wie bedeutsam die Technik ist – und dass sie automatisch dazu führt, dass am Ende nur noch Großkonzerne übrig bleiben. Keynes hat dann die Finanzmärkte und die Spekulation ins Zentrum gerückt.

Was stört Sie an der sogenannten Neoklassik?

Die Neoklassik dominiert heute alle Lehrstühle und ist der Mainstream. Leider tut dieser Ansatz so, als würden wir in einer fiktiven Tauschwirtschaft wie im Mittelalter leben. Großkonzerne, Maschinen, Investitionen oder Kredite spielen keine zentrale Rolle. Selbst Gewinne und Geld fehlen.

Der Buchtitel klingt verwirrend. Was ist denn die Lösung?

Der Titel ist ironisch gemeint und zielt auf die Mainstream-Ökonomie, die den Kapitalismus ignoriert und sich in die heile Welt der Wochenmärkte zurückzieht, wo Äpfel und Birnen getauscht werden. Das ist nicht nur absurd, sondern enorm teuer. Die letzte Finanzkrise hat weltweit Billionen gekostet. Dieser Crash wurde nur möglich, weil Krisen in der Neoklassik nicht vorkommen. Daher muss man zu Smith, Marx und Keynes zurückkehren, wenn man verstehen will, wie der Kapitalismus funktioniert. ■

Die Fragen stellte **Thomas Gesterkamp**.

Tief besorgt



EU-„Bashing“ hat derzeit Hochkonjunktur. Die Analyse des Politikwissenschaftlers Klaus Busch gehört – auch wenn man dies nach dem Buchtitel vermuten könnte – nicht in diese Kategorie. Vielmehr handelt es sich um eine prointegrative EU-Kritik, deren Tenor eine

tiefe Sorge um den Bestand des europäischen Einigungswerks ist. Die Abhandlung, eine „Flugschrift“, ist politisch pointiert; sie ist, durch Tabellen und Schaubilder unterstützt, empirisch fundiert und in einer gut verständlichen Sprache verfasst.

Ein kurzer Rückblick auf die Integrationsgeschichte mit ihren wiederkehrenden Phasen von Krise, Stagnation und Aufbruch mündet in die eher skeptische Einschätzung, dass der Integrationsprozess in entscheidenden Politikfeldern auf „halbem Wege stecken geblieben“ sei. Im Umgang mit der Flüchtlingsproblematik wird ein „nahezu komplettes Versagen der EU“ diagnostiziert. Analytisch strittig dürfte bleiben, ob für dieses Versagen die EU verantwortlich ist oder ob es nicht (einzelne) Mitgliedstaaten sind, die sich einer gemeinsamen, solidarischen Politik verweigern.

Eindringlich wird dargestellt, wie das Zusammenspiel aus Krisen, Handlungsdilemmata und Problemlösungsschwächen der EU zu politisch bedrohlichen Entwicklungen führt. Vor diesem Hintergrund werden abschließend drei Szenarien erörtert: der „Sprung nach vorn“ mit einer weiter gehenden Supranationalisierung und Föderalisierung der EU, die Renationalisierung Europas und eine Politik des „Durchwurstelns“. Dieser erfahrungsgesättigte Blick auf mögliche künftige Entwicklungen bietet reichhaltiges Anschauungsmaterial für einen sachlich und historisch informierten Europa-Diskurs, der heute dringlicher denn je ist. ■

Von Hans-Wolfgang Platzer, Uni Fulda

Klaus Busch: **Das Versagen Europas**. Die Euro- und die Flüchtlingskrise sowie die „Brexit“-Diskussion. Eine Flugschrift. Hamburg, VSA: Verlag 2016. 96 Seiten, 9,80 Euro

#Interessenvertretung



Wie können Social Media in der Betriebsratsarbeit nutzbringend eingesetzt werden? Die Berliner Betriebsräteberaterin und Medienfachfrau Ute Demuth nimmt in diesem Leitfaden für die Hans-Böckler-Stiftung das Potenzial unter die Lupe und lotet Risiken aus. Rechtliche und kommunikationspolitische Fragestellungen strukturieren ihre Arbeit. Eindrucksvolle Praxisbeispiele wollen zur Nachahmung anregen und den Gremien helfen, ein eigenes Kommunikationskonzept für Social Media zu entwickeln, das zu ihnen und ihren Zielen passt. Für

Betriebs- und Personalräte, die im Umgang mit den neuen Medien noch wenig Erfahrung haben, hat die Autorin grundlegende Basisinformationen rund um Social Media zusammengestellt und aufbereitet. Eine Liste mit weiterführenden Literaturtipps sowie einschlägige Link-Hinweise runden diesen praxisnahen Leitfaden ab. ■

Ute Demuth: **Betriebsräte machen Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien**. MBF Mitbestimmungspraxis Nr. 4, Düsseldorf 2016. Download unter <http://bit.ly/2ebxatB>

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



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

QUERGELESEN

Von HELMUT ORTNER



Bald eine Million Flüchtlinge zählten die deutschen Behörden in Vorjahr. Das erzeugt Spannungen und Polarisierung. Der Journalist Christian Jakob beschreibt, wie tief greifend sich Zivilgesellschaft und Institutionen seit dem sogenannten Asylkompromiss von 1993 verändert haben – und wie die Flüchtlingsproblematik Europa und unser Land zukünftig weiter verändern wird. Alteingesessene und Neuankömmlinge – beide Seiten müssen sich ins Zeug legen. Integration ist eine zweiseitige Angelegenheit, im Falle des Gelingens produktive Dialektik. Flüchtlingspolitik muss neu gedacht und geregelt werden. Denn, so Jakob, wer den Zugang zu unserem Land verhindern will, wird scheitern. ■

Christian Jakob: **Die Bleibenden**. Wie Flüchtlinge Deutschland seit 20 Jahren verändern. Berlin, Ch. Links Verlag 2016. 260 Seiten, 18 Euro

DAS POLITISCHE LIED



Carlos Mejía Godoy: „El Garand“ (1979)

Entre todos los fusiles
este Garand es la ley
el cañon de su calibre tiene 30 06
si usted quiere desarmarlo
siga al pelo esta instrucción
levante bien
las dos cejas
pare las orejas y oiga esta canción (...)

MELODIE DER REVOLUTION

Es ist Musik, die sofort zum Mitsingen anregt: Die Gitarren geben einen flotten Dreivierteltakt vor, wie er auf Dorffesten in Nicaragua gespielt wird. Eine männliche Stimme variiert dazu geschickt zwischen lang geschmetterten und fröhlich hüpfenden Tönen. Was für europäische Ohren ein bisschen nach Buena Vista, ein bisschen nach Mariachi klingt, hat es in sich: In dem Text wird erklärt, wie man das amerikanische Sturmgewehr Garand M-1 auseinandernimmt und wieder zusammenbaut.

„Unter allen Flinten ist das Garand das Gesetz/Das Kaliber seines Laufes ist die 30 06/ Willst du es zerlegen, folge den Regeln haargenau/Mach die Augen auf und spitz die Ohren, und dann höre dieses Lied.“ So beginnt der Text. Dann folgt eine gesungene Betriebsanleitung. „El Garand“ erscheint 1979 auf dem Album „Guitarra Armada“ der nicaraguanschen Liedermacher Carlos Mejía und Luis Enrique Godoy. Die insgesamt elf Titel bieten Einführungen in den Umgang mit Gewehren, Munition und Sprengstoff.

Der Titel des Albums ist ein Wortspiel: Er kann „die zusammengebaute Gitarre“ bedeuten,

aber auch „die bewaffnete Gitarre“. Veröffentlicht wird es von der Sandinistischen Nationalen Befreiungsfront, FSLN. Als es herauskommt, befindet sich das Land im Klammergriff des Somoza-Clans, der seit Anastasio Somozas Putsch im Jahr 1937 an der Macht ist. Von den USA protegiert, lassen die Somozas keine Gelegenheit aus, sich zu bereichern.

Als Weihnachten 1972 ein Erdbeben die Hauptstadt Managua zerstört, leitete die Familie im großen Stil internationale Hilfsgelder auf ihre eigenen Konten um. Damit begann ihr Stern zu sinken. Die Sandinistische Nationale Befreiungsfront gewann täglich Unterstützer.

In der zunehmend heißen Phase des Konfliktes nahmen die Sandinisten den Truppen der Nationalgarde in Straßenkämpfen immer wieder Gewehre ab. Um die Gewehre nutzen zu können, mussten militärisch unausgebildete Kämpfer geschult werden. Die Hälfte der Bevölkerung Nicaraguas waren damals Analphabeten. Die Musikkassetten der „Guitarra Armada“ erreichte auch diejenigen, die kein Flugblatt hätten lesen können.

Carlos Mejía Godoy, der die meisten Stücke des Albums schreibt, ist eine bekannte Stimme. Er ist Protagonist der Nueva Canción, einer Form des politischen Liedes, das seine Wurzeln in der Folklore hat. Außerdem hat Godoy als Radiomoderator seit Ende der 60er Jahre nahezu täglich einen bekannten Song parodiert. Im Juli 1979, kurze Zeit nachdem die „Guitarra Armada“ erschienen ist, besiegten die Sandinisten Somoza.

Sergio Ramírez Mercado, nicaraguanscher Schriftsteller und Menschenrechtler, sagte drei Jahre später: „Ich weiß gar nicht, wie viel die Revolution den Liedern Carlos Mejía Godoy's verdankt. Sie erzeugten unter den Leuten ein Gemeinschaftsgefühl. Ihre Themen und Harmonien bezogen sie aus der Tiefe unserer Wurzeln. Sie bereiteten dieses Gemeinschaftsgefühl auf den Kampf vor.“

Von **Martin Kaluza**, Berlin

▶ Das Lied hören/ansehen:
bit.ly/el-garand

Gewerkschafts-Infodienst

einblick

www.dgb.de/einblick

Der Newsletter des DGB hat eine Grundrenovierung bekommen: Der „Einblick“ erscheint gedruckt nur noch monatlich, dafür ist der Internetauftritt ausgebaut worden. Alle größeren Texte der Printausgabe können online gelesen werden. Der Onlineauftritt wird regelmäßig aktualisiert und ist gut mit der Print-Schwester abgestimmt: Während die Septemberausgabe des Print-„Einblicks“ auf die Bedeutung der aktuellen Landtagswahlen hinweist, finden sich online erste Einschätzungen der Wahlergebnisse aus Sicht der Gewerkschaften – Gewerkschaftsmitglieder haben genauso häufig AfD gewählt wie der Durchschnitt der Wählerschaft. Hier könnten die Macher die Vorteile einer Onlinepräsenz noch mehr nutzen und am Thema „dranbleiben“. Das Statement des DGB Nord, dass den Wählern „Existenzangst“ genommen werden müsse, lässt den Leser etwas ratlos zurück. Sind es wirklich in erster Linie materielle Ängste, die die AfD erfolgreich machen? Hier könnte die Redaktion des Info-Dienstes zu weiterführenden Artikeln und Analysen verlinken.

Sehr nützlich sind die „Recherche-Packages“ zu bestimmten Artikeln, die per PDF abrufbar sind – so hat der Nutzer einen schnellen Zugang zu DGB-Positionen und Gesetzesvorhaben. Praktisch sind die Textlinks, über die man schnell zu den Originalquellen einer Aussage gelangt. Eher unpraktisch ist, dass der „Einblick“ bislang nur eine Unterseite der DGB-Homepage ist und ohne Suchmaschine nicht leicht zu finden ist.

Auch die Printausgabe hat ein neues, aufgeräumtes Layout bekommen. Die Meldungen sind klar von längeren Texten getrennt. Gelungen ist die Rubrik „Gewerkschaften“, die einen schnellen Überblick über Meldungen aus den Einzelgewerkschaften verschafft. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**EINE VIELVERSPRECHENDE
KOMBINATION AUS PRINT UND
ONLINE!**

APPS

Die App für Betriebsräte

Das Angebot des Bund-Verlags bündelt Informationen für Betriebsräte: Was muss bei einem Interessenausgleich beachtet werden? Wie werden Umkleidezeiten geregelt? Typische Schreiben, mit denen Betriebsräte und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber ihre Rechte wahrnehmen, können bequem abgerufen werden. Die Rubrik mit relevanten Gerichtsurteilen wird regelmäßig aktualisiert. Ein ABC für die Betriebsratsarbeit rundet die App ab. ■



Kostenlos für iOS und Android

Ausbildung von A bis Z/ver.di-Jugend

In der erneuerten App der ver.di-Jugend finden Azubis praktisch alles, was sie über ihre Ausbildung und Rechte wissen müssen. Im übersichtlichen Glossar erfährt man, wann Nachtarbeit erlaubt ist – und dass Arbeitgeber unter Umständen einen Drogentest verlangen können. Per Postleitzahleingabe können Azubis ihren ver.di-Ansprechpartner finden. An der Sprache könnte noch gefeilt werden: Dass eine Ausbildung „fetzt“, sagt wohl kein Jugendlicher mehr. ■



Kostenlos für iOS und Android

BLOG-TIPP

Kanal der Protest-Profis

„Campact“ kennt man aus der Tagesschau: Wenn gegen CETA oder Fracking demonstriert wird, stecken meistens die Protest-Profis aus Verden dahinter. Per Internetumfrage entscheidet die Organisation, bei welchen kontroversen Themen sie aktiv wird. Der Campact-Blog ist auch für Gewerkschafter interessant. Es finden sich Berichte über eigene Aktionen und Positionen zur Umwelt- und Sozialpolitik neben umfangreichen Analysen samt Erklärvideos – etwa darüber, dass die AfD von ihrem Programm her eine unsoziale Politik beabsichtigt. Die Blogger reichern das Ganze mit Nachrichten und Reportagen an, verlinken relevante Videos im Netz mit eigenen Texten. Die Kommentarfunktion wird gut genutzt. Im Schnitt ein Mal pro Tag wird ein neuer Beitrag eingestellt. Nützlich ist das Archiv, das bis zur Gründung von Campact vor über zehn Jahren reicht. ■



<https://blog.campact.de/>

NACHGEFRAGT



ICH KLINKE AUF ...

... **sueddeutsche.de** für die News am Morgen und auf **kreiszeitung.de**, um zu erfahren, was bei Werder Bremen gerade los ist.

SEBASTIAN MÜLLER ist Jugendsekretär der IG Metall in Dresden und zuständig für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Zusätzlich kümmert er sich um junge Flüchtlinge in Betrieben.

ABONNIERT HABE ICH ...

... **Kernvoll Berlin** (bei Facebook und Instagram) – weil wir uns an gesunder Ernährung, regelmäßigem Sport und einem selbstbewussten Kleidungsstil probieren.

ICH LESE GERADE ...

... aus der Beck'schen Reihe „Geschichte Irlands“ und vegane Kochbücher.

ABSCHALTEN KANN ICH ...

... beim **Tauchen** im Urlaub, beim Kochen und beim Austausch mit anderen Menschen über die verschiedensten Lebensperspektiven.

INTERESSANTER KOPF

Matthias Brümmer

Regelmäßig berichten Medien über die skandalösen Zustände in der Fleischindustrie. Ohne den jahrelangen Einsatz von Matthias Brümmer, NGG-Geschäftsführer in der Schlachthof-Hochburg Oldenburg, würde die Öffentlichkeit vermutlich wenig über eine Branche wissen, in der Arbeitnehmerrechte und Mindeststandards für Schlachttiere wenig zählen. Unermüdlich prangert Brümmer die Tricks an, um das Lohnniveau zu drücken. Das funktioniert über missbräuchliche Werkverträge, Subunternehmen oder Wuchermieten bei den Unterkünften. Matthias Brümmer ist der zentrale Ansprechpartner für die Medien: Er versorgt Journalisten mit Hintergrundinfos und geht mit seinem Wissen selbst an die Öffentlichkeit. 2011 bekam er in zweiter Instanz Recht, nachdem er wegen angeblicher übler Nachrede zu einer Geldstrafe verurteilt worden war. Er hatte Informationen über Gammelfleisch an Journalisten weitergegeben. Brümmer kennt die Branche: Bevor er hauptamtlicher Funktionär der NGG wurde, hat er selbst zehn Jahre lang in der Fleischindustrie gearbeitet. ■



Foto: Ingo Wagner/dpa



<http://bit.ly/2drRh72>

RÄTSEL Zwischen 1959 und 1962 entsteht in Venezuela eine neun Kilometer lange Brücke, die eine Stadt aus der geografischen Isolation befreit. Errichtet wird sie von der Philipp Holzmann AG.

Von Marc von Lüpke



Die Stadt Maracaibo im Westen Venezuelas, im Jahr 1529 als Neu-Nürnberg gegründet, hat ein Problem: Sie liegt an einem gigantischen Binnenmeer, dem Maracaibo-See. Früher war das Gewässer ein Verkehrsweg. Doch im Zeitalter von Eisenbahn und Automobil ist es eher ein Verkehrshindernis. Wer die Gegend um Maracaibo in einem Landfahrzeug erreichen will, ist auf eine überlastete Fähre angewiesen oder muss einen Umweg von mehreren Hundert Kilometern in Kauf nehmen. Ist es möglich, an einer Engstelle, die immer noch neun Kilometer breit ist, eine Brücke zu errichten?

In dieser Größe hat noch niemand so etwas gewagt – ein Fall für die Philipp Holzmann AG. Der Baukonzern ist Teil eines deutschen Konsortiums, das seit 1959 eine gewaltige Brücke über den See baut. Autos und Züge sollen darüberfahren, die Stadt endlich mit dem Rest des Landes verbinden. Mit seinem Entwurf einer Schrägseilbrücke aus Beton gewinnt der italienische Ingenieur Riccardo Morandi die Ausschreibung. Auf fast 100 Millionen Dollar werden die Baukosten veranschlagt. 8678 Meter weit wird das Bauwerk schließlich reichen.

Hunderte Bohrungen treiben die Arbeiter in den weichen Grund des Sees. Über 700 Bohrpfähle, manche über 50 Meter lang und über 100 Tonnen schwer, werden in den Boden gerammt, um der Brücke sicheren Halt zu geben. Bis zu 18 Meter tief ist das Gewässer im Verlauf der Brücke, darunter tiefe Schichten aus Schlick und Sand. 1958, ein Jahr bevor die Arbeiten beginnen sollen, stocken die Planungen. Ein Aufstand stürzt den venezolanischen Diktator Marcos Pérez Jiménez. Die Nachfolgeregierung des an Erdöl reichen Landes will sparen.

Aus diesem Grund wird die Eisenbahntrasse für die neue Brücke gestrichen, auch das ursprüngliche Konzept wird verworfen. Eigentlich sollte eine 400 Meter lange Durchfahrt, an der die Fahrbahn an über 90 Meter hohen Pylonen in die Höhe gebaut wird, Öltankern die Passage erlauben. Jetzt sind stattdessen fünf kleine, rund 235 Meter lange Öffnungen vorgesehen. Drei Jahre nach Baubeginn kann das Bauwerk schließlich im August 1962 eröffnet werden. Benannt wird es nach General Rafael Urdaneta, einem südamerikanischen Unabhängigkeitskämpfer aus dem 19. Jahrhundert.

1964 kommt es zu einem Unglück. Ein Öltanker kollidiert mit der Brücke. Teile stürzen ein. Sieben Menschen sterben. In aller Eile wird das Bauwerk repariert. In dem krisengeschüttelten Land zeugt es bis heute von einer technischen Meisterleistung. ■

Rätselfragen

An welche deutsche Familie von Großkaufleuten waren Teile des heutigen Venezuelas im 16. Jahrhundert von Kaiser Karl V. verpfändet worden?

In welchem Jahr stellte der Baukonzern Philipp Holzmann AG letztmalig einen Insolvenz-antrag?

Wie hieß der 1830 gestorbene Anführer des südamerika-nischen Freiheitskampfes gegen die spanischen Kolonialherren?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 30. November 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 4/2016

Ludwig Rosenberg
2000
Athen

Den 1. Preis hat Silke Deckers aus Issum gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Tim Lukas Debus aus Hilchenbach, Manfred Krane aus Bochum und Susanne Bressan aus Berlin.

Foto: Bildarchiv Philipp Holzmann beim Hauptverband der Deutschen Bauindustrie





BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

RESONANZ ZUR APP

„Mann beißt Hund!“

Hans-Erich Müller, Emeritus für Unternehmensführung und Organisation an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, schreibt:

Neu ist die Onlineausgabe nun alle zwei Wochen, dafür gibt es das Heft nur noch alle zwei Monate. Stimmt die Balance? Online verdrängt Print – aber wie weit? Auch der Fahrstuhl hat die Treppe nicht abgelöst. Eine Folge der Digitalisierung ist Information im Überfluss. Die knappe Ressource, auf die es ankommt, ist nicht Information, sondern Aufmerksamkeit. Wie und mit welcher Qualität ist im digitalen Zeitalter Aufmerksamkeit zu gewinnen? Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet heute mobil, die Grenze zwischen Arbeit und freier Zeit verschwimmt, die digitale Kommunikation reißt auch im Smart Home nicht ab.

Printmedien werden sich behaupten, bei Onlinemedien ist nicht nur die Aktualität kritisch, sondern auch die Vielfalt der Erzählformen, hier zählt die Macht der Bilder. Beides macht Sinn. Dieses Spannungsverhältnis zu gestalten ist die zentrale Herausforderung für die integrierte Redaktionsarbeit. Das Magazin ist in der neuen Struktur auf einem guten Weg. ■

Glückwunsch!

Michael Stollt aus Köln, Referatsleiter Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, schreibt:

Erst einmal Euch allen herzlichen Glückwunsch! Mir gefällt die App sehr gut, optisch ansprechend und intuitiv zu nutzen. Sehr hilfreich finde ich die Angabe der Lesezeit und das Offline-Lesen. Wer die Bahnstrecke Düsseldorf–Köln kennt, der weiß, dass man sich dort von der Netzstärke ir-

gendwo in der brandenburgischen Provinz wähnt. Vor allem, dass direkt alle Artikel im Hintergrund mitgeladen wurden (ohne dass ich es bemerkt hatte), war super. Da merkt man, dass eine App einige zusätzliche Funktionen ermöglicht im Vergleich zu einer mobilen Seite. Dazu gehört auch, dass man von dem Öffnen eines externen Links über „Fertig“ automatisch wieder zurückkommt und den Leser nicht so leicht verliert. ■

Neue Digitalausgabe

Gudrun Wichelhaus-Decher aus Frankfurt, Kommunikationsdesignerin der IG Metall, schreibt:

Ich habe Ihre Digitalausgabe mit großem Interesse gelesen und genutzt. ■

FUNDSTÜCK, 4/2016

„Interessanter historischer Bezug“

Karl-Heinz Köpke aus Hamburg, ehemaliges Vorstandsmitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, schreibt:

Als Förderer der Hans-Böckler-Stiftung und aufmerksamer Leser Eures Magazins verfolge ich auch gerne Eure Rätselrubrik. Die Fragestellung im Augustheft (über die DGB-Kampagne zur Mitbestimmung im Jahr 1968, Anm.d.Red.) finde ich wegen ihres historischen Bezugs und der damit verbundenen Erinnerung an wichtige Stationen des Kampfes um soziale Gerechtigkeit besonders interessant. ■

WEBRESONANZ, 4/2016

Erneut waren in den vergangenen Monaten die Freihandelsabkommen CETA und TTIP die Themen, welche in den sozialen Netzwerken auf das größte Interesse trafen: Bei Facebook erreichten die Interviews mit Joseph Stiglitz und Sabine Stephan insgesamt 15 000 Personen. Die Tweets nahmen 5500 Menschen zur Kenntnis, und es gab über 100 Interaktionen (Retweets und „Gefällt mir“-Angaben). Aber auch der Facebook-Post bezüglich des Artikels „Bin ich arm, Durchschnitt oder schon reich?“ zum Thema Ungleichheit erreichte 7000 Menschen.

Zum Artikel „Kreative Modketten“, der zum Titelthema der letzten Ausgabe gehörte, äußerten sich die Betreiber der Facebook-Seite „Kampagne für Saubere Kleidung“ wie folgt: „Das Magazin #Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung gibt einen interessanten Einblick in die Strategien der Modekonzerne, sich dem Mitsprache- und Informationsrecht der Beschäftigten zu entziehen.“

Der Artikel über eine neue Betriebsvereinbarung bei Prosegur wurde von ver.di auf Facebook geteilt und eifrig diskutiert. Einige Prosegur-Fahrer berichten, dass es für sie nicht besonders sinnvoll wäre, sich für Pausen zurück zu ihrer Arbeitsstätte in den Pausenraum zu begeben. ■

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, Telefon: 0211/7778-149

Margarete Hasel (verantwortlich), Telefon: 0211/7778-192

Kay Meiners, Telefon: 0211/7778-139

Konzeption des Titelthemas: Margarete Hasel

Co-Redaktion dieser Ausgabe: Bullik/Girndt/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: Jürgen Seidel, Karsten Schöne, Stephan Pramme

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. 6 | Dezember 2016

Qualifiziert für Industrie 4.0?

Noch ist nicht ausgemacht, wie die Arbeit der Zukunft aussehen wird. Dabei wird diese Zukunft bereits erprobt. Sie folgt keinen Naturgesetzen, sondern ist gestaltbar – auch durch starke Betriebsräte und weitsichtige Gewerkschaften. Nicht zuletzt von ihren Antworten hängt ab, welche Risiken für die Beschäftigung mit den neuen digitalen Technologien und Wertschöpfungsketten verbunden sind. Unser berufliches Ausbildungssystem, das inzwischen mit kombinierten Studiengängen ein große Vielfalt entwickelt hat, bietet gute Voraussetzungen, um möglichst viele Menschen im digitalen Wandel mitzunehmen und das hohe Qualifikationsniveau in den Belegschaften zu erhalten. Das untermauern aktuelle Studien der Stiftung, das unterstreicht auch die Böckler-Kommission „Arbeit der Zukunft“.

Im Gespräch mit der Soziologin Sabine Pfeiffer, Universität Hohenheim, wollen wir ausloten, welche Chancen die Digitalisierung für die Beschäftigten eröffnet. Und wir wollen uns Betriebe anschauen, in denen die digitale Vernetzung bereits Alltag ist – und so gestaltet, wie es Partizipations- und Mitbestimmungsrechte einer wachen Belegschaft erwarten lassen.

Mit Blick auf die für 2017 erwartete Entscheidung des EuGH zur Europarechtskonformität der deutschen Unternehmensmitbestimmung sowie anstehende Wahlen setzen wir auch die Berichterstattung über die Zukunft der Mitbestimmung fort.

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



BRESLAU, LEOPOLDINA

JUSTYNA KRYSZKIEWICZ, 40, ist Stadtführerin in Wrocław, dem früheren Breslau. Sie hat Bergbau und Geologie studiert, ehe sie nach Deutschland ging, wo sie als Arzthelferin arbeitete. Zurück in der Heimat hat sie sich als Reiseleiterin für deutsche und polnische Besucher selbstständig gemacht. www.breslauerleben.de

Text: **Cornelia Girndt**
Foto: **Jacek Gajda**

„Mein Arbeitsplatz sind die schönsten Straßen und Plätze Breslaus. Ich erzähle Geschichten über die barocke Aula der Universität Leopoldina und die Giebelhäuser am Ring. Ich erkläre den Besuchern den mittelalterlichen Ursprung der Stadt oder lasse sie die Kuppel der 1913 erbauten Jahrhunderthalle bewundern. Seit sechs Jahren bin ich Stadtführerin und habe den Beruf gefunden, den ich liebe. Ich zeige auch Kindern unsere Stadt oder deutsch-polnischen Jugendgruppen. Und es kommen immer noch viele Familien aus Deutschland, die ihre Wurzeln in Breslau haben. Ich helfe ihnen, die Straßen und Plätze wiederzufinden, wo die Familie vor 1945 wohnte und der Vater zur Schule ging. So eine Erinnerungstour kann emotional sehr bewegend sein.“

Breslau ist wieder eine wunderschöne Stadt geworden und nicht zufällig in diesem Jahr europäische Kulturhauptstadt. Allein bis Juli haben uns 1,3 Millionen Menschen besucht. Am liebsten arbeite ich mit kleinen

Gruppen, es ist wie ein Spaziergang mit Freunden. Und am liebsten besuche ich mit ihnen besondere Orte wie den jüdischen Friedhof. Oder die Stadtteile, in denen ganze Straßenzüge aus der Gründerzeit original noch so aussehen wie in den 1950er Jahren. Deshalb hat Steven Spielberg hier seinen letzten Film gedreht.

Mein Mann ist auch Reiseführer, und wir haben viel zu tun in diesem Jahr. Manchmal führe ich große Reisegruppen mit bis zu 50 Menschen oder auch zwei, drei am Tag. Und dazu noch die Büroarbeit. Ganz schön anstrengend. Aber es ist ein guter Verdienst, und wir sind zufrieden. Ich habe eine Lizenz, andere nicht, denn vor zwei Jahren wurde unser Beruf in Polen dereguliert. Jeder kann jetzt Stadtführungen anbieten. Ich freue mich auf den Winter, dann werde ich mit meinem Mann zusammen auch mal ausspannen und Urlaub machen – wie immer geht es in Richtung Masur. Aber wir bilden uns auch viel fort. Ich finde, Stadtführer müssen ein Leben lang lernen.“

Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz



Peter Wedde (Hrsg.)
Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung
 2016. 417 Seiten, gebunden
 € 49,90
 ISBN 978-3-7663-6442-5

Technisch ist in Sachen Leistungs- und Verhaltenskontrolle mehr möglich, als Beschäftigte und deren Interessenvertretungen ahnen. Aber was ist überhaupt erlaubt? Wo liegen datenschutzrechtliche Schranken? Ob EDV-Anlagen, Zeiterfassung oder Videoüberwachung – im Handbuch »Datenschutz und Mitbestimmung« lesen Sie:

- Wo Mitarbeiterdaten überall gesammelt und gespeichert werden können
- Wie Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor unerlaubter Überwachung zu schützen sind
- Wie persönliche Daten vor dem Zugriff unberechtigter Dritter zu bewahren sind

Aus dem Inhalt:

- Arten von Beschäftigtendaten
- Datenschutzrechtliche Grundlagen
- Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis
- Entwicklung und Perspektiven der Informations- und Kommunikationstechnik
- Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- Personaldatenverarbeitung
- Umgang mit Gesundheitsdaten im Betrieb
- Rechte der Beschäftigten: Benachrichtigung, Auskunft, Berichtigung, Löschung, Sperrung, Widerspruch und Schadensersatz
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte
- Mobiles Arbeiten
- Industrie 4.0 und Arbeit 4.0

Beachten Sie auch:



Peter Wedde
EU-Datenschutz-Grundverordnung
 Kurzkomentar mit Synopse
 BDSG | EU-DSGVO
 Kurzkomentar
 2016. 346 Seiten, kartoniert
 € 39,90
 ISBN 978-3-7663-6589-7

EINFACH ONLINE BESTELLEN ODER COUPON AUSFÜLLEN UND ABSCHICKEN:

1. Einstiegen auf www.bund-verlag.de/6442 2. Daten eingeben 3. Absenden

Expl.	Best.-Nr. 978-3-7663-	Autor / Kurztitel	Preis / €
	6442-5	Peter Wedde (Hrsg.) Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung	49,90
	6589-7	Peter Wedde EU-Datenschutz-Grundverordnung	39,90

Immer topaktuell informiert sein

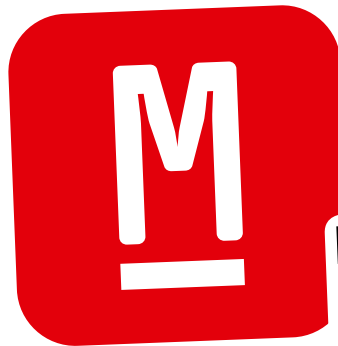
- ☐ Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Betriebsräte** nutzen.
☐ Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Personalräte** nutzen.
 Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Absender: ☐ Frau ☐ Herr	
Name / Vorname:	
Firma / Funktion:	
Straße / Nr.:	
PLZ / Ort:	
Telefon:	
E-Mail:	
Datum / Unterschrift:	



Postfach
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 069 / 79 50 10-20
 Fax:
 069 / 79 50 10-11
 E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de
www.bund-verlag.de/6442

Die Arbeitnehmerseite der Wirtschaft.



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

Jetzt kostenlos als App und unter www.boeckler.de/magazin