

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

In Sorge um den Standort

Gewerkschafter mahnen eine Energie-
und Mobilitätswende an



Betriebsrat PLUS



Betriebsrat PLUS

Mit Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, **BetrVG!** Dieser wichtige Standardkommentar steht Ihnen hier auch online zur Verfügung – übersichtlich aufbereitet und zum günstigen Preis. Dazu vieles, was die Arbeit im Betriebsrat erleichtert: zahlreiche konkrete **Arbeitshilfen, Mustertexte und Checklisten für die Betriebsratspraxis**, Berechnungsprogramme, Tarifverträge und zitierte Rechtsprechung. Damit macht sich dieses umfassende Informationspaket schnell für Sie bezahlt.

► schon ab **€ 14,–/Monat**
(zzgl. MwSt., 6-Monats-Abo)

4 Wochen kostenlos testen
Infos: www.beck-shop.de/bdksml



LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Von „tektonischen Verschiebungen“ in Deutschland haben manche Beobachter nach der Bundestagswahl gesprochen. Meist blieben die Analysen auf der Ebene der Parteien verhaftet. Nur wenige haben sich mit tiefer liegenden Faltungen und Klüftungen in den Einstellungen der Wählerinnen und Wähler befasst. Eine dieser Studien hat die Hans-Böckler-Stiftung vorgelegt: „Einstellung und soziale Lebenslagen“. Auf ihrer Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, sind die Autoren auf massive Abstiegsängste gestoßen und vor allem auf einen tief empfundenen Kontrollverlust über das eigene Leben, die Arbeit und die Politik. Darauf knüpft der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann in seinem Kommentar zum Ausgang der Bundestagswahl auf Seite 55 an: Einen Übergang zu „business as usual“ darf es nach dieser Wahl nicht geben. Die Hans-Böckler-Stiftung wird diesen tektonischen Einstellungsveränderungen weiter nachgehen.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer und Herausgeber

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Mit einem überwältigenden Vertrauensbeweis seiner Kolleginnen und Kollegen wurde Michael Vassiliadis auf dem IG-BCE-Kongress Anfang Oktober in Hannover wiedergewählt. In seinem Beitrag „Klotzen, nicht kleckern“ auf Seite 19 ff. untermauert er seine Forderung nach einem konzentrierten Zukunftspakt für Mobilität, ohne den die Verkehrswende nicht erfolgreich zu stemmen ist.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: GEWERKSCHAFTS- UND INDUSTRIEPOLITIK

10 Gegen die Machtlosigkeit in Ungarns Autofabriken

In einem Pilotprojekt proben IG Metall und die ungarische Vasas grenzüberschreitende Interessenvertretung. Von Stefan Scheytt

16 „An jedem Standort, in jedem Betrieb“

Der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann im Interview über Klima- und Umweltregulation, Wertschöpfungsketten und die Crux der Qualifikation

19 Klotzen, nicht kleckern

Der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis fordert einen konzentrierten Zukunftspakt für Mobilität

22 Metamorphose eines Riesen

Mit dem Streetscooter schreibt die Post-Tochter DHL ein Kapitel Elektromobilitätsgeschichte. Von Andreas Schulte

25 Mehr Akzeptanz für die Industrie

Wie das „Bündnis Zukunft der Industrie“ für einen attraktiven Standort Deutschland wirbt. Von Joachim F. Tornau

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

28 Harder Weg zum besseren Schichtmodell

Joachim F. Tornau über das neue Schichtmodell bei der Lear Corporation

31 Eine Stiftung für Kollegen in Not

Andreas Kraft über die Belegschaftsstiftung bei den Fränkischen Rohrwerken

32 Guter Kompromiss

Michaela Namuth über die Vereinbarung beim Internationalen Bund, die befristete Verträge eindämmt

POLITIK UND GESELLSCHAFT

34 Schutzschild vor Übernahmen

Europa will einen gesetzlichen Rahmen schaffen für ausländische Investitionen. Von Carmen Molitor

38 Wie das Krankenhaus krank macht

Im Gesundheitswesen ist Burn-out so verbreitet wie sonst nirgendwo. Von Annette Jensen

42 Das lautlose Heer der „domestic workers“

Die Dienstmädchen von einst vernetzen und organisieren sich. Von Michaela Namuth



IMMER IM HEFT ...

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

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

- 46 RADAR** Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen
- 51 WIR – DIE STIFTUNG** Die Chef-Planerin und ihr Chef



- 54 EVENTS** Termine, die Sie sich merken sollten
- 55 ZUR SACHE** Reiner Hoffmann zum Ausgang der Bundestagswahl

MEDIEN

- 56 BUCH** Rezensionen, Tipps & Debatten
- 59 DAS POLITISCHE LIED** Nina Hagen: „Unbeschreiblich weiblich“
- 60 DIGITAL** Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

- 3 EDITORIAL**
- 62 FUNDSTÜCK**
- 64 WEBRESONANZ**
- 65 IMPRESSUM/VORSCHAU**
- 66 MEIN ARBEITSPLATZ**



Preisgekröntes Magazin

2017 war ein überaus erfolgreiches Jahr für die „Mitbestimmung“. Mit einer Nominierung für den begehrten Best-of-Content-Marketing-Preis (bcm), sozusagen der Oscar der Unternehmenskommunikation, hat das Magazin in der Kategorie Non-Profit, Verbände, Institutionen eine Königsklasse erreicht. Der verliehene Silberpreis – wir berichteten – bestätigte die überzeugende Kongruenz von Inhalten und optischer Präsentation im Magazin.

In gleich zwei Kategorien überzeugte das Magazin jetzt im September die Jury der Fox Awards: Sowohl für das Designkonzept wie für das Kommunikationskonzept gab es Silber in der Kategorie Verbände, Vereine, Organisationen, Stiftungen. „Der Preis bestätigt dem Konzept eine weit überdurchschnittliche Wirkungskraft“, heißt es in der Begründung der Jury. Auch hinter Fox Awards stehen Marketing- und Kommunikationsfachleute.

Wir freuen uns – ein Erfolg für die Stiftung und für die Redaktion des Magazins! Wir teilen ihn gerne mit unseren Autoren und Fotografen sowie mit den Layoutern von der Agentur Signum communication in Mannheim.



MARGARETE HASEL ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Protest der Stahlkocher

Mitglieder der IG-Metall-Jugend protestieren am 22. September in Bochum zusammen mit Tausenden Demonstranten gegen die Fusionsspläne des Konzerns ThyssenKrupp und der indischen Tata-Gruppe, die ihr Stahlgeschäft zusammenlegen wollen.

Bis zu 4000 Arbeitsplätze sollen durch die Fusion verloren gehen. Die Demonstranten in Bochum sind in großer Sorge. Kleinere Stand-

orte wie Bochum würden als Erste dichtgemacht, fürchten die einen. Andere glauben gar, dass die Fusion mit Tata den Anfang vom Ende der Stahlproduktion im Ruhrgebiet einleiten wird. Die IG Metall gibt sich kämpferisch. Es stehen nicht nur Arbeitsplätze auf dem Spiel – auch die Montanmitbestimmung ist gefährdet, wenn die Holding ihren Sitz, wie geplant, in den Niederlanden hat. ■

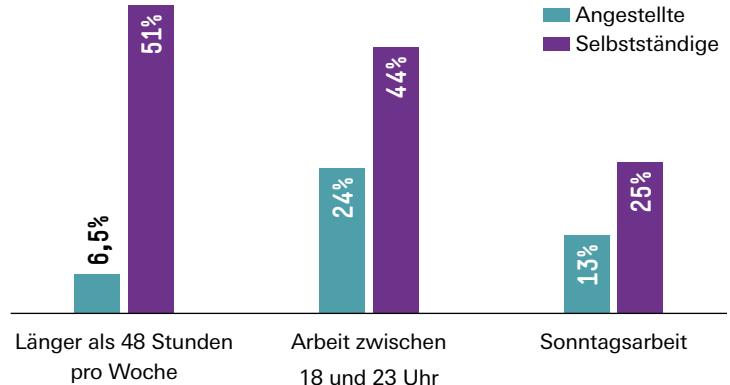
MIETPREISBREMSE

DGB fordert Sanktionen

Nachdem sich die Mietpreisbremse als Papierfigur erwiesen hat, will der DGB allzu gierige Vermieter mit Nachbesse rungen am Gesetz ausbremsen. „Wir brauchen Sanktions möglichkeiten, um Verstöße ahnden zu können. Wer eine Wohnung mieten will, muss vom Vermieter erfahren können, wie viel zuvor für die Wohnung gezahlt wurde“, fordert DGB-Vorstand Stefan Körzell. Der DGB hat zudem ein Sofortprogramm für mehr bezahlbaren Mietwohnungsbau vorgeschlagen – inklusive 100 000 Sozialwohnungen jährlich. Eine Böckler-Studie hatte jüngst ergeben, dass viele Beschäftigte in Städten bis zu 50 Prozent ihres verfügbaren Einkommens für die Miete aufwenden. ■

GROSSE UNTERSCHIEDE

Angestellte haben geregeltere Arbeitszeiten



Quelle: Statistisches Bundesamt

EINE FRAGE,
STEFAN SCHAUMBURG



Foto: Andreas Pleines/IG Metall

Warum will die IG Metall die 28-Stunden-Woche?

In der kommenden Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie tritt die IG Metall für mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeiten an. Sie fordert eine individuelle Wahloption auf Verkürzung der Arbeitszeit. Das bedeutet: Alle Beschäftigten sollen das Recht haben, ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Ohne Angabe von Gründen, ohne Rechtfertigungsdruck gegenüber dem Unternehmen. Der Vorteil gegenüber Teilzeit: Das Rückkehrrecht ist garantiert. Nach 24 Monaten arbeiten die Beschäftigten automatisch wieder in Vollzeit. Die IG Metall weiß auch: Kürzere Arbeitszeiten muss man sich leisten können. Daher wollen wir einen sozial gestalteten Entgeltzuschuss erreichen, wenn die Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen, zum Beispiel zum Ausgleich der Belastung bei Schichtarbeit, oder aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege verkürzt wird.

STEFAN SCHAUMBURG ist Leiter der IG-Metall-Tarifabteilung.

41%

der Betriebsräte in der Windbranche rechnen mit einer negativen Marktentwicklung. Ein Viertel erwartet zudem einen Beschäftigungsabbau.

Der Grund: Seit der jüngsten Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG 2017) wird die Höhe der Ökostrom-

Beihilfen im Wettbewerb ermittelt. Nur die Investoren mit dem geringsten Förderbedarf bekommen den Zuschlag. Das hat drastischen Folgen: 2016, bei der letzten Betriebsräte-Befragung, befürchtete noch niemand einen Personalabbau.

Quelle: IG Metall Küste, bundesweite Umfrage

WISSEN SIE ...

... dass starke Gewerkschaften für eine gerechte Gesellschaft sorgen? Das ist das Ergebnis einer Untersuchung des unabhängigen Economic Policy Instituts (EPI) in Washington. Laut der Studie „How today's unions help working people“ steigen Bezüge von Beschäftigten in den niedrigeren Einkommensgruppen, wenn der Organisationsgrad der Arbeitnehmer hoch ist. Sinkt dagegen der Organisationsgrad, klettern die Bezüge in den hohen und höchsten Einkommensgruppen.

LEHRERARBEITSLOSIGKEIT

Länder schaden den Sozialkassen

Ferienzeit bedeutet für immer mehr Lehrer auch arbeitslose Zeit. Denn während der Sommerferien müssen sich Tausende Lehrkräfte vorübergehend arbeitslos melden. Ihre befristeten Arbeitsverträge sind dann ausgelaufen. Nur wer Glück hat, wird zum neuen Schuljahr wieder angestellt. Die Bundesagentur für Arbeit verzeichnet deshalb jeden Sommer mehr als doppelt so viele arbeitslose Lehrer wie in den übrigen Monaten. Bei der jüngsten Erhebung für das Jahr 2016 waren es insgesamt 11 400. Jüngere Zahlen für Deutschland gibt es nicht, doch das Problem scheint sich jetzt drastisch zu verschärfen. Denn die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nennt für 2017 die Zahl von 9000 Lehrern, die zu Ferienbeginn allein in Baden-Württemberg arbeitslos waren. „Die Bundesländer als Arbeitgeber sanieren sich auf Kosten der Beitragszahler der Sozialkassen“, sagt die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe.

GEWERKSCHAFTER IM BUNDESTAG

Gewinner und Verlierer

In der vergangenen Ausgabe haben wir sechs Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vorgestellt, die für den Bundestag kandidierten. Drei haben es geschafft: Uwe Schmidt (Bild), Betriebsratsvorsitzender in Bremerhaven, hat seinen Wahlkreis für die SPD direkt gewonnen. Die SPD-Politikerin Leni Breymaier, ehemalige ver.di-Vorsitzende in Baden-Württemberg, und die Linken-Politikerin Susanne Ferschl, Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Nestlé, sind über die Landesliste ihrer Parteien in den Bundestag eingezogen. Nicole Specker von der IG BCE (SPD) und Thorsten Hoffmann von der GdP (CDU) haben es dagegen nicht geschafft – die hohen Verluste ihrer Parteien haben dazu geführt, dass ihre Listenplätze nicht reichten. Der Grünen-Politiker und GEW-Aktive Martin Heilig ging ebenfalls leer aus. Dafür ist die GEW mit Wiebke Esdar, die für die SPD in Bielefeld kandidierte, im Bundestag vertreten.



Foto: Jörg Sanbach

Nach vier Jahren im Bundestag sind der CDU-Politiker Uwe Lagosky, Vorstandsmitglied in der Arbeitnehmerorganisation CDA, und der IG-Metaller Hans-Joachim Schabedoth nicht wieder gewählt worden. Immerhin ist Beate Müller-Gemmecke, umtriebige grüne Sprecherin für Arbeitnehmerrechte, wieder im Bundestag.

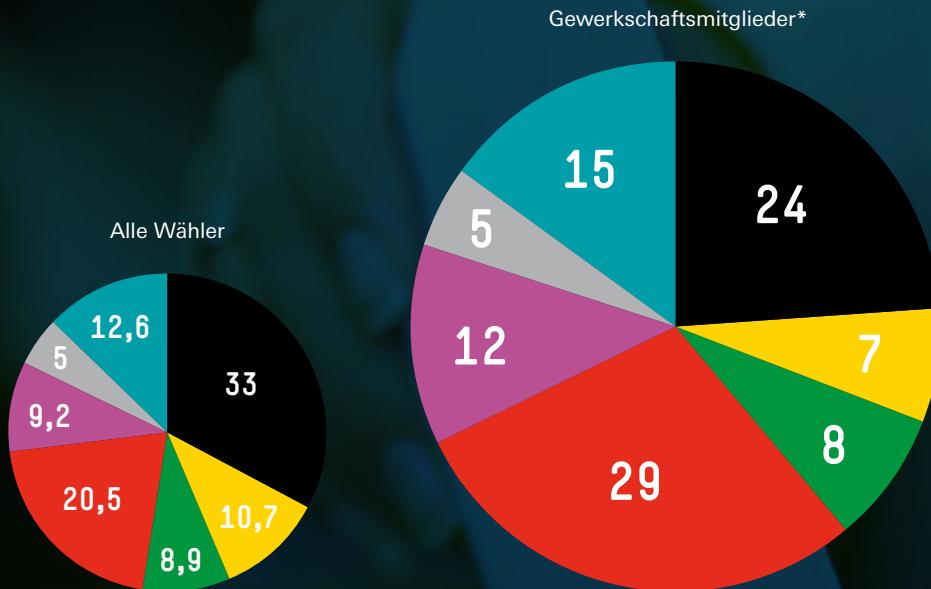
Keine Mehrheit für Jamaica

WAHLFORSCHUNG Gewerkschafter stimmten bei der Bundestagswahl am häufigsten für die SPD. Aber nicht in Ostdeutschland. Hier stärkten sie die Ränder des Parteienspektrums.

Von Kay Meiners

Gesamtdeutschland: SPD vor CDU, AfD drittstärkste Kraft
Anteil der Zweitstimmen bei der Bundestagswahl (in Prozent)

* Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z. B. Beamtenbund)



Quelle: Der Bundeswahlleiter/Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

Gewerkschaftsmitglieder: Volksparteien im Westen stark, Linke und AfD im Osten gleich stark

Anteil der Zweitstimmen bei der Bundestagswahl (in Prozent)

Allt Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z. B. Beamtenbund)



Quelle: Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

Die Parteien der Großen Koalition, die CDU und die SPD, sind zusammen auch von Gewerkschaftern nicht häufiger gewählt worden als von anderen Wählern – das zeigt eine Auswertung des DGB. Nur schlägt die SPD die CDU in dieser Sonderauswertung um fünf Prozentpunkte. Die anderen Parteien werden von Gewerkschaftsmitgliedern ähnlich häufig gewählt wie von anderen Wählern auch.

Untersucht man das Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern getrennt nach West- und Ostdeutschland, gibt es dramatische Unterschiede. Während die CDU im Osten so häufig gewählt wird wie im Westen, stimmen jeweils 22 Prozent der Gewerkschafter für Parteien am rechten und linken Rand des Spektrums. Die SPD erreicht mit 18 Prozent nur Platz vier.

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Brauchen wir ein staatliches Startguthaben für junge Erwachsene?

Foto: BMAS



Foto: Uli Baatz

**JA.**

Vielen Erwerbstägigen fehlen heutzutage die nötigen Ressourcen, um sich beruflich neu zu orientieren oder einen beruflichen Aufstieg anzustreben, wenn sie es wollen. Ein Startguthaben – das Arbeitsministerium nennt es „persönliches Erwerbstätigengonto“ – würde jedem jungen Erwachsenen zur Verfügung stehen. Damit soll ihm ermöglicht werden, im Berufsleben umzusatteln. Mit dem Geld kann eine außerbetriebliche Weiterbildung finanziert oder beim Schritt in die Selbstständigkeit geholfen werden. Natürlich bleibt es wichtig, die schulische und berufliche Ausbildung zu verbessern. Aber wir müssen zugleich der Tatsache Rechnung tragen, dass es in einer Arbeitswelt, die sich ständig verändert, nicht mehr ausreicht, eine gute Ausbildung zu haben. Ein Startguthaben würde bestehende Leistungen nicht ersetzen, sondern ergänzen. Es hat nicht nur einen arbeitsmarkt- und bildungspolitischen, sondern auch einen verteilungspolitischen Sinn: Ein solches Guthaben wäre ein Sozialerbe für alle Bürger. Jährlich werden Vermögen von 400 Milliarden Euro vererbt. Würde ein kleiner Teil dieser Summe allen Bürgern zweckgebunden zugutekommen, wäre dies zumindest ein kleiner Beitrag zu mehr Chancengleichheit. Die Idee steht für einen Sozialstaat, der nicht bevormundet, sondern Freiheit und Eigeninitiative unterstützt. Ein Startguthaben würde den Sozialstaat zudem überschaubarer machen. Mittelfristig könnten bestehende Leistungen wie das BAföG oder das Elterngeld in das Konto integriert werden und es je nach Bedarf aufstocken. ■

NEIN.

Das Startguthaben ist eine stabile und liebevolle Familie, eine angstfreie Kindheit und eine solide und möglichst kostenfreie Bildung. Meine Kinder haben es immer vermieden, die Toiletten in der Schule zu benutzen, weil sie seit Jahrzehnten nicht erneuert wurden und dementsprechend aussehen. Meine Tochter hat jahrelang eine Rechentherapie besucht, deren Kosten sich auf monatlich 280 Euro beliefen. Wer – außer Professoren – soll sich das leisten können? Im Vergleich zu vielen Ländern in der OECD schneiden Schulen in Deutschland im Bereich der Inklusion schlecht ab, weil Sozialarbeiter und Therapeuten in den Schulen fehlen. Das liegt daran, dass Deutschland noch immer weniger als der Durchschnitt der OECD-Länder in die Bildung investiert. Ich würde daher die rund 20 Milliarden Euro, die jährlich für ein persönliches Startguthaben aufgebracht werden müssten, für die Renovierung der Schulgebäude, die Technikausstattung der Schulen, Sozialpädagogen und ein hochwertiges Schulessen investieren. Alle Bildungswege sollten mit einem großzügigen BAföG ausgestattet werden. Jeder und jede, die sich weiterbilden oder einen Schulabschluss nachholen möchte, sollte dies finanziert bekommen. Wenn dann noch etwas übrig bleibt, würde ich mir eine flächendeckende Ausstattung der Schulen und Kindergärten mit Psychologen, Computern, Musikinstrumenten, Sportplätzen und einem Garten wünschen. Damit würden wir jungen Menschen den perfekten Start ins Erwachsenenleben ermöglichen. ■

BENJAMIN MIKFELD leitet die Grundsatzabteilung im BMAS und war Mitglied der Böckler-Kommission „Arbeit der Zukunft“.

ANKE HASSEL ist Wissenschaftliche Direktorin des WSI und war ebenfalls Mitglied der Kommission.



Und Ihre Meinung? Was halten Sie von einem Startguthaben? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de



GEGEN DIE MACHTLOSIGKEIT IN UNGARNS AUTOFABRIKEN

INTERESSENVERTRETUNGSKETTE Im Niedriglohnland Ungarn, wohin es die deutsche Autoindustrie und ihre Zulieferer zieht, haben die IG Metall und die ungarische Gewerkschaft Vasas 2016 ein Pilotprojekt mit zwei Beratungsbüros gestartet.

Von Stefan Scheytt, Journalist in Rottenburg

Wir möchten Sie darüber informieren, dass der Intercity aus Wien nach Budapest 15 Minuten Verspätung hat, und bedauern dies.“ Diese Durchsage er tönt – in perfektem Deutsch – im Bahnhof der westungarischen Stadt Győr, wo auf der Anzeigentafel auch die Wörter „Zeit“, „Bahnsteig“ und „Zug“ stehen. Das hat mit der Nähe zur österreichischen Grenze zu tun – Wien ist nur 120 Kilometer entfernt – und ist eine angenehme Überraschung für viele deutsche Geschäftsreisende, die in Győr aussteigen. Davon gibt es immer mehr, ihr Ziel ist meist das zweitgrößte Unternehmen Ungarns, dessen Markenzeichen vier ineinander greifende Ringe sind: Audi.

Bald nach der „Wende“, 1993, gründete die VW-Tochter in der 130 000-Einwohner-Stadt ein Unternehmen, das inzwischen als das weltweit größte Motorenwerk gilt: Bis heute wurden in Győr mehr als 30 Millionen Motoren für Audi und VW gebaut, rollten seit 2013 mehr als eine

Million Audi-Modelle vom Band. Fast 12 000 Menschen arbeiten inzwischen bei Audi Hungaria, es gibt eine „Audi Aréna“ in Győr, an der Uni gründete der Autobauer eine Fakultät für Fahrzeugtechnik, er sponsert das städtische Orchester und betreibt eine Schule für Mitarbeiterkinder. Rechnet man die Zulieferer und Dienstleister hinzu, die Audi hierher folgten, sind im Auto-Cluster Győr rund 20 000 Menschen beschäftigt. Audi in Győr und in Ungarn – das ist eine Macht, abzulesen an vielen Pressefotos, die Ministerpräsident Orbán mit Audi- und VW-Vorständen zeigen, bei Grundsteinlegungen, Werkseröffnungen, im Parlament.

Audi-Beschäftigte verdienen 400 bis 800 Euro

Marika Varga von der IG-Metall-Vorstandsverwaltung, Bereich Transnationale Gewerkschaftspolitik, hat eine andere Perspektive, die sich aufdrängt, wenn man auf die Mitarbeiterparkplätze von Audi in Győr blickt. „Die wenigsten ►

Workshop mit IG-Metall-Organizing-Experte Michael Lichel (m.) in Győr: Imagezugewinn der ungarischen Gewerkschaften.

Audi-Produktion in Győr: „Testlabor für die deutsche Autoindustrie“

“

► Beschäftigten können sich einen neuen Audi leisten“, sagt Varga. „Bei Monatslöhnen von 400 bis 800 Euro brutto ist das aber auch nicht überraschend.“ Die niedrigen Löhne in Győr mögen die Preise für Kunden in Westeuropa und den USA niedrig halten, für Audi-Mitarbeiter in Ingolstadt und Neckarsulm sind sie ein ständiges Druckmittel, dass sich andernorts günstiger produzieren lässt.

Dass ein Mitarbeiter in Ungarn seinen deutschen Arbeitgeber inklusive aller Abgaben nur rund ein Viertel dessen kostet, was für einen Beschäftigten im 400 Kilometer entfernten Deutschland anfällt, ist aber nur ein Grund dafür, dass Audi, Daimler, Opel und viele Hundert andere deutsche Unternehmen Produktionsstätten in Ungarn errichtet haben. „Das Land entwickelt sich zunehmend zum Testlabor für die deutsche Autoindustrie“, kritisiert IG-Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb. Getestet werden intransparente Entgeltsysteme und belastende Arbeitszeitmodelle (beispielsweise Zwölf-Stunden-Schichten), die in Deutschland sofort Betriebsräte und Gewerkschaften auf den Plan rufen würden und kaum durchsetzbar wären. In Ungarn jedoch, wo Arbeitnehmervertreter schwache Rechte haben, der Organisationsgrad gering ist und es bei vielen Zulieferern und Dienstleistern überhaupt keine Gewerkschaften und Betriebsräte gibt, nutzen die Unternehmen ihre Freiräume ungeniert. „Der Kostendruck wird oft an die Zulieferer weitergereicht, es wird Arbeit ausgelagert, um Gewinnmargen zu steigern, und es wird mit Verlagerung ins Ausland gedroht“, sagt Wolfgang Lemb. „Das alles kann eine Abwärtsspirale in Gang setzen, die erreichte Standards in Deutschland gefährdet.“

Angedacht waren bis zu 72 Arbeitsstunden pro Woche

Hinzu kommt, dass die Unternehmen „oft üppige Steuernachlässe oder Fördermittel bekommen und einen Zugang zur Regierung haben, der vom Feinsten ist“, weiß Marika Varga, die fließend Ungarisch spricht. Seit 2012 gab es massive Eingriffe ins Streik- und Arbeitsrecht, ein sozialer Dialog zwischen Regierung, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden findet nach Einschätzung der

„Arbeitsplätze und Standards in den deutschen Werken sind langfristig nur sicher, wenn auch in den ausländischen Werken die Arbeits- und Einkommensbedingungen verbessert werden.“

WOLFGANG LEMB, Vorstandsmitglied der IG Metall

IG Metall kaum noch statt. Und erst in diesem Frühjahr, so berichtet Varga, sollte ein neues Arbeitszeitgesetz die Flexibilität der Unternehmen massiv erweitern (u.a. durch eine Wochenarbeitszeit mit bis zu 72 Stunden). „Nach einem Aufschrei in den Medien wurde der Testballon wieder eingefangen“, so Varga, „aber irgendwann wird er wieder aufsteigen.“

Gegen die Gefahr weiter sinkender Standards durch die globalen Wertschöpfungsketten der deutschen Autobauer setzen die IG Metall und die ungarische Metallgewerkschaft Vasas nun ihrerseits grenzüberschreitende „Interessenvertretungsketten für Arbeitnehmer“: Anfang 2016 starteten sie gemeinsam die Transnationale Partnerschaftsinitiative (TPI) und eröffneten ein Projektbüro in Győr; diese Bildungs- und Beratungseinrichtung unterstützt die Betriebsgewerkschaften und Betriebsräte von Vasas dabei, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen insbesondere an den Standorten deutscher Autobauer und ihrer Zulieferer zu erkämpfen. „Arbeitsplät-



Foto: Michael Schinke /IG Metall

ze und Standards in den deutschen Werken sind langfristig nur sicher, wenn auch in den ausländischen Werken die Arbeits- und Einkommensbedingungen verbessert werden“, sagt Wolfgang Lemb. „Wir zeigen da Präsenz, wohin die Konzerne ausweichen, um mit niedrigen Löhnen und Sozialstandards den maximalen Profit einzustreichen.“

„Working Class Heroes“ steht auf einem Aufkleber an der Tür des TPI-Büros im ersten Stock des Gewerkschaftshauses in Győr. Im Büro steht Gewerkschaftssekretär Michael Lichel, 48, ein Bär von einem Mann, Pferdeschwanz, Dreitagebart. Von Lichel gibt es ein spektakuläres Foto in einer IG-Metall-Dokumentation über „Erschließungsarbeit und Organizing“: Es zeigt ihn 2011, wie er mit Helm, Handschuhen und knatternder IGM-Fahne in den Händen auf der Gondel eines Windrads steht, hoch überm weiten Land. Das Foto taugt heute als Symbol- und Kampagnenbild für erfolgreiches Organizing in der einst unerschlossenen Windindustrie. Lichels neues Betätigungsgebiet sind jetzt die Auto-Cluster

in Győr und in der 200 Kilometer entfernten Stadt Kecskemét, wo sich 2012 Daimler mit seinem ersten europäischen Mercedes-Pkw-Werk außerhalb Deutschlands niederließ – und wo die TPI Anfang 2017 ihr zweites Projektbüro eröffnete.

IG Metall vermittelt das ABC des Organizing

An einem Tag Ende Juli steht Michael Lichel im Seminarraum des TPI-Büros in Győr neben einem Flipchart, darauf steht „Organizing Special“. Vor ihm im Stuhlkreis acht Mitarbeiter eines Audi-Zulieferers, es sind Schicht- und Gruppenleiter, eine Frau arbeitet in der Lagerverwaltung, einer ist Teamorganisator. Sie sind Mitglieder bei Vasas und erzählen von mageren Löhnen und viel zu vielen Überstunden, davon, dass immer wieder Kollegen nach Österreich oder Deutschland abwandern, weil sie dort als Kellner oder Erntehelfer mehr verdienen. Einer berichtet, dass er abgemahnt und seine Jahresprämie kassiert wurde, weil er in einer Raucherzone, die nicht zu seinem Arbeitsbereich gehört, Kollegen auf die Gewerkschaft ansprach. Sie wollen mehr Mитsprache, planbare Arbeitszeiten, bessere Löhne, und sie wissen, dass sie dafür mehr Mitstreiter brauchen. Aber wie neue Kollegen gewinnen? Wegen der Vergangenheit im kommunistischen Ungarn haben die Gewerkschaften nicht den besten Ruf, erst in jüngerer Zeit bessert sich ihr Image.

Michael Lichel erzählt von den Erfolgen in der deutschen Windbranche und dass er gelerner Industriemechaniker ist. Dann verwendet er ein Bild, das alle verstehen: „Wenn die Kanten einer Schraube abgerundet sind und der Schraubenschlüssel nicht mehr greift, muss man ein anderes Werkzeug nehmen – eine Flex, eine Zange, einen Hammer. Wir wollen euch zeigen, welche Werkzeuge es gibt, um erfolgreich zu sein.“ Dann breitet er während des folgenden zweitägigen Seminars und im Doppelpass mit seinem ungarischen TPI-Kollegen Richárd Gede von Vasas, der fließend Deutsch spricht und schon Blitzaktionen in deutschen Betrieben begleitet hat, die Werkzeuge vor ihnen aus: Betriebslandkarten, die zeigen, wo wie viele Kollegen arbeiten, wo sie häufig kommunizieren und wer ►

Kollegen der ungarischen Metallgewerkschaft Vasas im Projektbüro der Transnationalen Partnerschaftsinitiative (TPI) in Győr: magere Löhne, viele Überstunden

► schon Gewerkschaftsmitglied ist; ein Rating der Belegschaft, das erhellte, welche Kollegen offen für eine Ansprache sind, welche als Wortführer gelten und schon einmal ihre Unzufriedenheit geäußert und Verbesserungen eingefordert haben; Fragetechniken, Eins-zu-eins-Gespräche, Aktivenkreis, Kampagnenpläne... Und immer wieder betonen Lichel und Gede, dass Vertrauensleute beteiligungsorientiert arbeiten müssen: „Ihr könnt Probleme nicht stellvertretend für die Kollegen lösen wie ein Dienstleister, ihr müsst sie aktivieren.“

Wo Gewerkschafter ausgegrenzt werden

Dabei erweist sich der Dortmunder Lichel als einer, der glaubwürdig für „gute Stimmung“ wirbt, es müsse Spaß machen, predigt er gut gelaunt. Als ein Kollege von Vasas erzählt, dass bei einem Zulieferer partout kein Mitarbeiter mit ihm reden wolle, auch weil die Betriebsleitung jeden Kontakt blockiere, macht ihm Lichel Mut: „Und wenn du nur fünf oder auch nur zwei Handynummern von gesprächsbereiten Kollegen bekommst, könnt ihr da bald eine schöne Aktion machen.“ Einem anderen, der berichtet, dass sie bei einer Flugblattaktion vor dem Werkstor von

acht Sicherheitsleuten beobachtet wurden, wo sonst nur einer steht, erwidert Lichel: „Das ist doch eine gutes Zeichen: Das Unternehmen nimmt euch offensichtlich ernst. Ihr seid auf dem richtigen Weg.“

Tatsächlich spricht manches dafür, dass sich die Situation der Arbeitnehmer in Ungarn verbessern kann – wenn sie sich zusammenschließen. „Der erste Warnschuss ist gefallen“, titelte die Budapest-Zeitung Anfang 2016 nach dem ersten Warnstreik in der Branche nach der Wende in Ungarn beim Zulieferer Autoliv. Die Stimmung in dem Unternehmen, „wo die Schichten an Hochsommertagen nicht selten bei 40 Grad Celsius am Band absolviert werden müssen“, sei „dermaßen aufgeheizt, dass die Gewerkschaft spontan zum Mittel des Warnstreiks griff“, schrieb die Zeitung und bilanzierte: „Zu niedrige Löhne und schlechte Arbeitsumstände haben mitunter auch in Ungarn Nebenwirkungen.“

Die Gewerkschaft erstritt unter anderem eine bis zu zehnprozentige Lohnsteigerung. Auch bei Audi in Győr drohte damals ein Streik, der in letzter Minute durch einen Tarifabschluss abgewendet wurde. Und im Mercedes-Werk in Kecskemét südlich von Budapest, wo rund 4000 Beschäftigte arbeiten, erkämpfte Vasas durch einen Kurzstreik einen Zuwachs beim Grundlohn von jeweils zehn Prozent für 2017 und 2018, dazu weitere Verbesserungen, die das Lohnplus auf 26 Prozent innerhalb von zwei Jahren erhöhen. Die TPI-Projektbüros begleiteten die Lohnrunden mit den notwendigen Bildungsmaßnahmen und sorgten dafür, dass die deutschen Kollegen über die Arbeitskämpfe in Ungarn informiert wurden.

Die Folge schlechter Arbeitsbedingungen: Fachkräftemangel

Das sind beachtliche Erfolge für die Beschäftigten, doch das Niveau, von dem aus sie starteten, ist erschreckend tief – so tief, dass selbst Fachkräfte und Akademiker scharenweise ins europäische Ausland abwandern, weil sie dort besser verdienen. Der Arbeitskräftemangel bereite den Unternehmen „sehr ernste Sorgen“, schrieb 2017 die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer. In manchen Unternehmen komme es „bereits zu Einschränkungen im laufenden Betrieb“



“

„Für die Arbeitnehmer in Ungarn gibt es viel zu verbessern – auch bei Daimler und seinen Zulieferern.“

PATRIK KOVÁCS, TPI-Mitarbeiter am Daimler-Standort Kecskemét

längerfristig seien Investitionspläne gefährdet. Die Regierung hat deshalb 2017 den Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitskräfte um 15 Prozent heraufgesetzt, für qualifizierte gar um 25 Prozent: Damit liegt er jetzt allerdings bei nur 2,35 Euro pro Stunde.

Gleichzeitig wurden die Arbeitgeber bei den Sozialabgaben und Steuern massiv entlastet. Kurioserweise ließ sich bereits 2013 der damalige Audi-Werksleiter in der Zeitung mit dem Satz zitieren, Ungarn sei kein „Niedriglohnland“, woanders seien die Lohnkosten deutlich geringer. Inzwischen überlegt die Regierung, die abwandernden Arbeitnehmer durch Gastarbeiter aus Ländern wie Weißrussland, der Ukraine oder Serbien zu ersetzen.

Im zweiten TPI-Büro am Daimler-Standort Kecskemét sitzt Patrik Kovács, der bis vor wenigen Monaten als Instandhalter bei Mercedes arbeitete. In dem Werk arbeiten rund 4000 Beschäftigte, weitere 2500 sollen hinzukommen, wenn der Konzern bis zum Ende dieses Jahrzehnts rund eine Milliarde Euro in ein zweites Werk investiert hat – es soll durch vernetzte digitale Produktionssysteme höchst flexibel sehr unterschiedliche Fahrzeuge mit Front- und Heckantrieb produzieren können, Daimler spricht von einer „wandelbaren Fabrik“. Er habe die Arbeit dort gerne gemacht, sagt Patrik Kovács, der Arbeitsplatz sei sicher gewesen – einerseits. Andererseits: der

ständige Wechsel zwischen drei Schichten, die Arbeit an Samstagen und Sonntagen, die vielen Überstunden. „Ständig muss sich das Privatleben nach der Arbeit richten, man kann kaum planen“, was für Kovács besonders belastend war, weil er nebenher ein Abendstudium absolviert.

Und ein Personaler habe auch noch gesagt, er sehe abends am Werkstor nur lächelnde Mitarbeiter in den Feierabend gehen, das sei der Beweis, dass alles bestens sei im Werk. Also wechselte Vasas-Mitglied Kovács für zwei Jahre ins TPI-Büro. „Für die Arbeitnehmer in Ungarn gibt es viel zu verbessern“, meint Kovács – bei Daimler und noch viel mehr bei den Zulieferern, um die sich der 29-Jährige jetzt vor allem kümmert.

Neben Kovács und TPI-Geschäftsführer Lichel sind seit Februar noch drei weitere Mitarbeiter zum Team gestoßen, einer von ihnen, András Isán kommt von der Vasas; und für zwei Monate kam im Sommer die erfahrene IG-Metall-Organizerin Susanne Nagel aus Frankfurt dazu. Sie bauen Strukturen auf, knüpfen Kontakte zu Vertrauensleuten in den Betrieben, halten Workshops, entwickeln Pläne für die systematische Ansprache neuer Mitglieder, machen Betriebe aufmerksam für Blitzaktionen. „Die 26 Prozent bei Mercedes waren ein großer Erfolg – für die Mitarbeiter, aber auch für die Wahrnehmung der Gewerkschaften“, sagt Vasas-Vizepräsident Zoltán László, „die Firmen rechnen jetzt mit uns.“ ■

Organizing in globalen Wert-schöpfungsketten

In Mittelosteuropa ist ein Experimentierfeld zur Flexibilisierung und Absenkung von Arbeitsstandards entstanden – auch für deutsche Großunternehmen. Daraus erwächst eine Drohkulisse auch für die Beschäftigten an den deutschen Industriestandorten. Ob und wie Organisierung entlang der Wertschöpfungsketten diese Abwärtsspirale stoppen kann, diskutierten 150 Gewerkschafter aus mehr als 20 Ländern auf der IG-Metall-Tagung „United and Stronger Together: Transnational worker Participation – Building Stronger Unions. Grenzüberschreitend gewerkschaftliche Gegenmacht aufbauen“ Anfang September in Berlin. Weitere Informationen: marika.varga@igmetall.de



„An jedem Standort, in jedem Betrieb“

INTERVIEW Der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann sieht Gewerkschaften und Betriebsräte in der Pflicht, die Mobilitätswende aktiv zu gestalten – politisch, gesellschaftlich und in den Betrieben. Sonst droht der Verlust von Zehntausenden Arbeitsplätzen.

Mit Jörg Hofmann sprach **Carmen Molitor** am Rande der Automobilzuliefererkonferenz in Saarbrücken.

„2015 haben Sie gesagt: „Wenn die Fahrzeugindustrie nicht das Schicksal der Unterhaltungselektronik erleiden soll, muss jetzt gehandelt werden.“ Nun haben wir 2017. Ist es noch früh genug, das Lenkrad herumzureißen?“

Es ist zumindest nicht zu spät. Seit dem Dieselskandal herrscht viel stärkerer Druck zur Veränderung. Den muss die Branche aufnehmen. Sie kann nicht weiter in Selbstgefälligkeit vor sich hin bräsen wie in der Vergangenheit. Wir brauchen jetzt einen Pfadwechsel. Es stellt sich die Frage, wie wir zu einer möglichst klima- und umweltfreundlichen Mobilität der Zukunft kommen, die die individuelle Mobilität nicht eingeschränkt und den Betroffenen in der Fahrzeugindustrie eine Beschäftigungsperspektive gibt.

Was macht die Mobilitätswende zu einer solch großen Herausforderung?

Die Automobilbranche steht vor einer Reihe von Veränderungsprozessen, die ich sowohl in ihrer zeitlichen Dynamik, aber vor allem in ihrer Gleichzeitigkeit so noch nicht erlebt habe – und ich bin schon ein paar Jahre dabei. Es geht um Klima- und Umweltregulation, um die weitergehende Globalisierung und um völlig neue Wertschöpfungsketten. Wir müssen uns mit der Digitalisierung der Produkte und dem automatisierten Fahren beschäftigen. Und es gibt die Herausforderung der Digitalisierung der Produktionsprozesse, Stichwort Industrie 4.0. Diese Veränderungsprozesse treffen auf eine Arbeitswelt, die heute schon nicht gerecht ist. Sie könnten die Ursache dafür werden, dass das Arbeitsleben noch ungerechter wird, weil sie die Beschäftigungsperspektiven der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infrage stellen und für mehr prekäre Beschäftigung sorgen.

Wie viele Arbeitsplätze werden durch die Transformation der Branche voraussichtlich verloren gehen?

Im Bereich des Antriebsstrangs sind in Deutschland rund 320 000 Menschen beschäftigt. Wenn wir die Klimaziele der EU erreichen wollen, müssen im Jahr 2030 25 Prozent der Zulassungen Elektroautos sein. Das heißt, dass dann ein Viertel der Beschäftigten, die heute im Antriebsstrang tätig sind, bestenfalls etwas anderes – ich hoffe,

überhaupt etwas – zum Arbeiten haben. Im relativ kurzen Zeitraum von 13 Jahren müssen wir also 80 000 Menschen in eine neue Tätigkeit begleiten. Und dies in einer aktuell boomenden Branche, die mit den Verbrennungsmotoren von heute unter Vollast fährt. Wenn wir das auf den einzelnen Betrieb herunterbrechen, stehen wir vor vielen Fragen, auf die wir heute personalpolitisch noch keine Antworten haben. Wir werden auch keine finden, wenn Betriebsräte sie nicht mit aktiver Mitbestimmung einfordern. Ohne Mitbestimmung wird das nicht gerecht zugehen!

Da sind auch die Gewerkschaften gefordert.

Die IG Metall begleitet den Veränderungsprozess auf all ihren Handlungsfeldern. Das fängt im Betrieb an, dem zentralen Ort unserer Handlungsmacht. Da muss man dem Arbeitgeber immer wieder die Fragen stellen: Welche Perspektive siehst du für den Standort? Welche Ideen hast du, mit dem Mobilitätswandel umzugehen, und was bedeutet er für die Beschäftigung und Qualifikation im Betrieb? Diese Debatte müssen wir an jedem Standort, in jedem Betrieb führen. Wenn ein Arbeitgeber darauf keine Antworten hat, würde ich als Betriebsrat sehr nervös werden, denn dann ist die Beschäftigung hoch gefährdet. Einfach so weiterzumachen wie bisher, kann sich angesichts der tief greifenden Veränderungen niemand leisten.

Wie muss in den Betrieben eine aktiver Qualifikations- und Personalpolitik aussehen, die im Wandel möglichst viele Jobs sichert?

Wenn wir in die Realität der Personalpolitik in unseren Betrieben schauen, stellen wir zu oft eines fest: So was wie Personalentwicklung kennt der Arbeitgeber allenfalls aus dem Lehrbuch, aber er macht sie nicht. Meine große Befürchtung ist, dass wir personalpolitisch überhaupt nicht für diesen Strukturwandel gerüstet sind. Aber wir brauchen Personalentwicklung hin zu den neuen Tätigkeiten. Die Menschen müssen für sich Entwicklungsperspektiven sehen können.

Qualifizierung wäre also ein Feld, in dem die Betriebsräte unbedingt Druck machen müssen?

Ja, aber das ist nicht einfach. Oft erwarten Beschäftigte von Betriebsräten der IG Metall ►

Seit zwei Jahren ist **JÖRG HOFMANN** Erster Vorsitzender der größten Einzelgewerkschaft der Welt. Der 62-jährige Diplom-Ökonom stammt aus dem Württembergischen, ist verheiratet und hat eine Tochter. Seit den 80er Jahren arbeitet Hofmann in verschiedenen Funktionen bei der IG Metall und hat als Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg bahnbrechende Tarifvereinbarungen verhandelt – wie 2004 das Pforzheimer Abkommen, das zur Beschäftigungssicherung befristete Abweichungen vom Tarifvertrag ermöglichte, oder über Leiharbeit im Jahr 2012. Hofmann ist Aufsichtsrat der Robert Bosch GmbH und der Volkswagen AG und Präsident der IndustriAll Global Union. Der Sozialdemokrat bringt als Co-Vorsitzender der Plattform Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums und Mitglied im Leitungsgremium der Plattform Industrie 4.0 des Bundeswirtschaftsministeriums Themen rund um die Digitalisierung voran.

“

„Ohne bessere Qualifizierung können wir nicht versprechen, dass bei der Transformation keiner unter die Räder kommt.“

► vor allem eines: Lass mich in Ruhe weiterarbeiten, gut verdienen und nach der Transformation auf dem gleichen Platz sitzen wie heute. Wenn der Betriebsrat aber jetzt, wo viele Betriebe noch mit Vollast fahren, um die Ecke kommt und sagt: Kollege, wenn du dich nicht veränderst, gibt es keine Sicherheit für deinen Job, dann hat er eine ganz beschissene Rolle. Es braucht viel Überzeugungskraft. Aber ohne Veränderungen und bessere Qualifizierung werden wir nicht versprechen können, dass keiner bei der Transformation unter die Räder kommt.

Welche Arbeitsmarktpolitik sollte den Transformationsprozess unterstützen?

Es kann nicht die Antwort sein, die Opfer dieses Strukturwandels nach zwölf Monaten in Hartz IV zu bringen. Wir brauchen zur Abfederung des Wandels eine Arbeitsmarktpolitik, die stark auf Qualifizierung und berufliche Neuorientierung setzt und die Menschen unterstützt. Sonst lässt sich dieser Prozess nicht sozial gestalten. Es ist eine gute Idee, die Arbeitsagentur von der Vermittlungs- zur Qualifizierungsagentur umzubauen, wie es Andrea Nahles vorgeschlagen hat. Wir müssen die Menschen dazu befähigen, dass sie auch morgen eine Beschäftigung mit einer Perspektive haben.

Ist Ihnen die Politik einer bestimmten Partei für eine Mobilitätswende besonders nah?

Wir sind als Gewerkschaften gut beraten, unsere eigenen Positionen zu definieren und einzubrin-

gen. Das hat die IG Metall letztes Jahr mit ihren zehn Punkten zum Thema Klima- und Umweltregulation getan. Dazu gehören anspruchsvolle, aber realisierbare Regulationsziele, was den CO₂-Ausstoß angeht. Dazu gehört aber auch mehr Verbraucherschutz durch höhere Transparenz und Ehrlichkeit bei den Verbrauchsangaben und eine Verpflichtung der Politik, den Klima- und Umweltschutz für sich als Aufgabe zu begreifen, etwa durch bessere Verkehrsleitsysteme und andere Maßnahmen.

Dann muss das E-Auto nur noch Käufer finden.

Die Elektromobilität fliegt nur, wenn sie dem Kunden schmeckt wie dem sprichwörtlichen Fisch der Wurm. Dazu braucht es in der Reichweite leistungsfähigere Batterien und unter anderem eine Infrastruktur von Schnellladestationen, die mit dem gleichen Komfort wie beim Verbrenner ermöglicht, mit dem E-Auto längere Distanzen zu bewältigen. Aber darauf sind unsere Energieverteilnetze in keiner Weise vorbereitet, und es gibt keinerlei Planungen für den notwendigen Ausbau. Da müssten Milliardeninvestitionen getätigt werden. Obendrein ist im heutigen Strommix Elektromobilität nicht sonderlich umweltfreundlich. Die Energie dafür speist man aus Kraftwerken, die entweder auf Kohle- oder auf Erdölbasis arbeiten und deutlich mehr CO₂ emittieren, als Elektromobile nach längerer Laufzeit wieder einsparen. Zumal die Batteriezellfertigung etwas hoch Energieintensives ist.

Was erwarten Sie von der neuen Bundesregierung, damit Energiewende und Mobilitätswende endlich besser aufeinander abgestimmt werden?

Da ist meine Erwartungshaltung nur bedingt groß. Der Spannungsbogen denkbarer Koalitionskonstruktionen liegt zwischen den Grünen, die den Klima- und Umweltschutz hochheben und die Mobilitäts- wie Energiewende in einem ökologischen Sinne treiben. Für den Rest einer möglichen Jamaika-Koalition spielt der Erhalt der Investitions- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft eine zentralere Rolle. Ich möchte nicht ausschließen, dass dieser Spannungsbogen zu produktiven Ergebnissen führen kann. Aber ich halte persönlich einen faulen Kompromiss für wahrscheinlicher als die große Lösung. ■

Klotzen, nicht kleckern

VERKEHRSWENDE Rund 200 000 Menschen arbeiten bei Autozulieferern aus der Chemie, der Kautschuk- und der Glasindustrie oder der Kunststoffverarbeitung. Der Wandel der automobilen Wertschöpfungskette trifft auch sie mit voller Wucht. Der IG-BCE-Vorsitzende fordert deshalb einen konzertierten Zukunftspakt für Mobilität.

Von Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG Bergbau, Chemie, Energie

Es könnte so einfach sein. Dieselautos grenzwertkonform über Deutschlands Straßen rollen zu lassen ist eigentlich kein Problem, sagen die Fachleute. Was man dafür braucht, sind beispielsweise eine stärkere und sichergestellte Beigabe des Harnstoffs AdBlue und geeignete Katalysatoren. Wie gesagt: Eigentlich.

Die Autokonzerne jedoch haben jahrelang Kostenoptimierung vor Nachhaltigkeit gestellt. Denn natürlich wären die Fahrzeuge und ihr Betrieb mit diesen Komponenten teurer geworden. Dafür wäre jetzt aber alles andere besser: die Gesundheit der Menschen in den Städten, das Renommee der Industrie, das Vertrauen der Autofahrer.

Grenzwerte sind dazu da, eingehalten zu werden – nicht nur unter realitätsfernen Laborbedingungen oder bei bestimmten Wetterverhältnissen oder wenn die Software es so will. Dass die Autozulieferer mit Trickserien die Umwelt und ihre Kunden

geprellt haben, ist ein Skandal. Dahinter steckt aber auch ein Politik- und Behördenversagen. Welche Verantwortung übernimmt eigentlich der zuständige Noch-Verkehrsminister Alexander Dobrindt? Er ist schließlich nicht nur als Maut-Minister Mitglied der Bundesregierung. Software-Updates und „Umweltpremien“ allein reichen jedenfalls nicht aus. Denn was in diesen Tagen passiert, kann niemand wollen: dass Autofahrer wieder verstärkt auf Benzin setzen. Das würde unserer CO₂-Bilanz alles andere als guttun. Für den Klimaschutz ist der (saubere) Diesel im Vergleich zum Benziner die bessere Wahl. Deshalb ist es wichtig, dass Innovationen, die den Diesel sauber machen, auch tatsächlich eingesetzt werden.

Übrigens: AdBlue stellt BASF her, beheizbare Katalysatoren Continental – zwei unserer mitgliederstärksten Konzerne. Das allein zeigt, warum uns als IG BCE dieser Skandal und die Zukunfts- ►

“

„Der Strukturwandel in der Autoindustrie betrifft unsere Branchen und unsere Kolleginnen und Kollegen ganz direkt.“

► sorgen der Mobilitätswirtschaft nicht kaltlassen. Gut 200 000 Menschen arbeiten in unseren Zulieferbranchen – in der Chemie, in der Kautschuk- und der Glasindustrie, in der Kunststoffverarbeitung.

Es gibt kein Fahrzeug, das nicht mit Komponenten unserer Zulieferer ausgestattet wurde. Sie zählen zu den Innovationstreibern und CO₂-Sparern der Branche: mit rollwiderstandsoptimierten Reifen, mit Leichtbau-Kunststoffen, mit Lacken, die helfen, Benzin zu sparen. Mehr als zwei Drittel der Wertschöpfung in einem Fahrzeug kommen heute von den Zulieferern. Noch höher ist ihr Anteil an den Innovationen.

Kein Wunder, dass sie mit großer Sorge auf die aktuelle Diesel-Diskussion blicken. Denn sie hat sich längst ausgewachsen zu einer Debatte über einen Komplettausstieg aus der Verbrennertechnologie – mit einem sehr bekannten Mechanismus: Wer bietet weniger? Frankreich und Großbritannien wollen 2040 raus, die Grünen in Deutschland 2030, Green-

peace 2025. Das Jahr 2020 ist noch nicht besetzt, aber da findet sich bestimmt noch jemand.

Für uns in der IG BCE ist das ein Déjà-vu: Kohlestrom, CCS, Verbrennungsmotoren ... Ständig reden wir in Deutschland mit großer Lust darüber, wie wir möglichst schnell aus unseren Kernbranchen aussteigen oder erst gar nicht einsteigen in den Zug in eine innovative Zukunft. Und das, ohne eine belastbare Antwort auf die Frage nach den Alternativen zu haben.

Wir brauchen dringend mehr Substanz in der Diskussion um die Zukunft der Mobilität. Denn ihr Wandel wird diesmal tiefgreifender sein denn je. Die Automobilwirtschaft steht erkennbar vor enormen Herausforderungen – und das entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Es gilt, neue Antriebstechnologien bezahlbar zu machen, die Digitalisierung der Fahrzeuge voranzutreiben und mit ganz neuen Wettbewerbern aus der IT-Branche zurechtzukommen.

Verbrennungsmotoren werden den automobilen Weltmarkt noch über viele, viele Jahre beherrschen. Aber ab 2025, sagen die Auguren, könnten Elektrofahrzeuge im großen Stil durchstarten. Mit effizienteren Batterien und zu Kosten vergleichbar mit einem Diesel. Wir reden hier von der nächsten, spätestens aber der übernächsten Fahrzeuggeneration. Für die Autowelt ist das morgen.

Längst wappnen sich alle Hersteller für den Um schwung, haben ganze E-Flotten in Vorbereitung. Mit gewaltigen Auswirkungen auf die gesamte Wertschöpfungskette. Die Autos der Zukunft dürfen in der Hälfte der Zeit produziert werden wie heutige. Und damit auch mit deutlich weniger Personal.

Der Strukturwandel betrifft unsere Branchen und unsere Kolleginnen und Kollegen also ganz direkt. Die Autohersteller haben es vergleichsweise leicht, sich dem Wandel anzupassen. Im Zweifel ordern sie andere Ware künftig eben anderswo oder produzieren sie gleich selbst. Erste Tendenzen in diese Richtung bemerken wir bereits. Die Leidtragenden sind wieder einmal die Automobilzulieferer.

Deswegen erwartet die IG BCE, dass die neue Bundesregierung unverzüglich eine „Zukunftscommission Verkehrswende“ beruft, die belastbare Grundlagen für die Transformation im Verkehrsbe reich erarbeitet. Das können wir nicht aus dem Blick-

winkel konservativer Marktfetischisten lösen. Für eine Modernisierungsaufgabe von dieser Dimension benötigt man eine überzeugende Strategie, die Orientierung für Jahrzehnte bietet.

Wir dürfen nicht im Klein-Klein der Dieselproblematik verharren. Auch sollten wir keine Ausstiegswettkämpfe ausfechten, sondern uns auf ein beherztes Schaffen guter Innovationsbedingungen konzentrieren. Deutschland braucht einen Zukunftspakt für Mobilität. Eine konzertierte Aktion von Herstellern, Zulieferern, Energiebranche, Sozialpartnern und Politik, die uns zurück auf die Poleposition bringt und die Folgen des absehbaren Strukturwandels abmildern hilft. Klotzen, nicht kleckern, muss die Devise lauten – und das gilt für alle Beteiligten.

Denn wenn wir über die Zukunft der Mobilität reden, dann reden wir über Investitionsentscheidungen von ungeheurer Tragweite. Über Hunderttausende von Arbeitsplätzen. Über technologischen und sozialen Fortschritt. Über die Zukunft der Industrie in Deutschland. Und das alles verbunden mit Wirkung auf die Umwelt.

Ein Beispiel: Deutschland war einst führend in der Batterietechnologie. Hier haben uns die Asiaten inzwischen den Rang abgelaufen. Bei Elektrofahrzeugen entfallen aber auf die Batterie 40 Prozent der Wertschöpfung. Bei dieser Zukunftstechnologie dürfen wir uns nicht von anderen abhängig machen. Gerade weil hier in den nächsten Jahren ein weiterer Technologiesprung erwartet wird, ist der Zug auch noch nicht abgefahren. Warum nicht die erste Megafabrik der nächsten Zellgeneration hier bauen? Natürlich EEG-befreit, alles andere wäre Utopie.

Noch ein Beispiel: Der Erfolg der Elektromobilität hängt entscheidend von der Verfügbarkeit des Stroms ab. Dazu bedarf es natürlich eines flächendeckenden Ladenetzes. Aber mindestens genauso interessant ist die Frage: Wo kommt der Strom für die E-Autos eigentlich her? Würden heute alle Pkw elektrisch fahren, bräuchten sie gut 15 Prozent des im Land erzeugten Stroms. Das wäre mehr als die Hälfte dessen, was die Erneuerbaren liefern. Die Ökobilanz von E-Autos rechnet sich aber nur, wenn ihre Batterien mit CO₂-freiem Strom geladen werden. Doch dessen Anteil liegt bislang erst bei gut einem Drittel der gesamten Stromproduktion.



„Deutschland braucht eine konzertierte Aktion von Energiebranche, Herstellern, Zulieferern, Sozialpartnern und Politik.“

Natürlich wird der Anteil der Erneuerbaren in den kommenden Jahren zunehmen, zunehmen müssen. Und doch brauchen wir dringender denn je Antworten auf die Frage, wie weit wir ein ohnehin schon auf Kante genährtes Stromnetz noch belasten wollen. Die nächste Koalition – ganz gleich welcher Konstellation – muss einen Masterplan für eine integrierte Energie- und Mobilitätswende entwickeln.

Wir als IG BCE werden jedenfalls nicht nur zusehen, wie sich die Politik in diesen entscheidenden Zukunftsfragen weiter durchwurschtelt. Auf unserem Gewerkschaftskongress Anfang Oktober in Hannover haben wir deshalb die Idee formuliert, die Zuständigkeiten aus den Bereichen Energie, Verkehr und Wohnungsbau zu einem neuen Energiewende-Ministerium zusammenzuführen. Nur in einer Gesamtkonzeption können wir die großen Herausforderungen der Energie- und Verkehrswende anpacken, die bislang im unkoordinierten Klein-Klein bestenfalls Stückwerk geblieben sind. ■



Metamorphose eines Riesen

ELEKTROMOBILITÄT Weil die Autoindustrie der Deutschen Post kein E-Lieferfahrzeug bieten konnte, ging der Logistiker kurzerhand selbst unter die Autobauer. So gleicht er den Verlust von Arbeitsplätzen aus, die durch das schwächelnde Briefgeschäft wegfallen.

Von **Andreas Schulte**, Journalist in Köln

Als Boomtown ist Düren nicht bekannt. Die 100 000-Einwohner-Stadt ist, eingeschlossen zwischen den attraktiven Standorten Köln und Aachen, auch wirtschaftlich in der Klemme. Fast jeder Sechste ist hier arbeitslos oder steckt in einer Maßnahme der Agentur für Arbeit. Das absehbare Aus für die

benachbarten Braunkohlereviere bereitet vielen Dürerern zusätzlich Bauchschmerzen. Dabei leben hier schon jetzt 25 000 Menschen von Hartz IV.

Doch jetzt keimt Hoffnung auf. Ausgerechnet Deutschlands wichtigste Branche, die Autoindustrie, hat die dahindämmernde Mittelstadt



Die DHL-Elektroflotte in der Innenstadt von Passau, 2016: Ein Drittel der Entwicklungskosten trägt der Bund.

für sich entdeckt. Ein modernes Autowerk soll auf dem Gelände des Zulieferers Neapco im Süden Dürens entstehen. Doch nicht VW, Mercedes oder BMW schaffen hier neue Arbeitsplätze. Es ist die Deutsche Post, die mit ihrem selbst gebauten E-Lieferwagen Streetscooter klassischen Autobauern Konkurrenz macht.

Damit wächst nach der Übernahme der Streetscooter GmbH durch die Post im Jahr 2014 in Düren die zweite Fabrik aus dem Boden. Eine erste produziert bereits in Aachen. Schon jetzt fahren 2500 Streetscooter auf Deutschlands Straßen. Langfristig soll die komplette Post-Flotte hierzulande mit 47 000 Fahrzeugen emissionsfrei unterwegs sein. Sogar den Verkauf des Transporters an Unternehmen haben die Bonner angekündigt. Und auch einen Export schließt die Post nicht aus. „Wir sind jetzt zu einem Stück weit auch Autobauer“, sagt Alexander Edenhofer, Sprecher des Logistikkonzerns.

CO₂ sparen, Arbeitsplätze sichern

Doch was bedeutet der Wandel des Konzerns mit seinen 510 000 Mitarbeitern für Arbeitnehmer? „Die Arbeitnehmer haben den Schritt hin zum E-Auto-Bauer begrüßt. Der Streetscooter ist ein Erfolgsschlager. Er hilft, die CO₂-Einsparziele der Post einzuhalten, und er sichert Arbeitsplätze“, sagt ver.di-Vize Andrea Kocsis, die auch stellvertretende Post-Aufsichtsratsvorsitzende ist. Und tatsächlich werden in Düren Arbeitsplätze entstehen. „Einige Hundert“, sagt Sprecher Edenhofer. Genauer wolle man sich noch nicht festlegen. Das Problem: Das Unternehmen findet nach eigenen Angaben kaum qualifizierte Kräfte für die neuen Aufgaben.

Andrea Kocsis begrüßt die Standortwahl. „Damit schafft die Post Arbeitsplätze in Deutschland.“ Denn an anderer Stelle bröckelt es im Konzern. Jährlich sinkt die Zahl verschickter Brief um zwei bis drei Prozent. Im Streetscooter-Stamm- ►

Geförderte Ergonomie

Der Streetscooter wird stetig weiterentwickelt. In regelmäßigen Workshops beteiligt der Konzern die Zusteller, um die mittlerweile drei Modelle möglichst ergonomisch zu gestalten. So wurde etwa der Fahrsitz verändert, um das Ein- und Aussteigen zu erleichtern. Für Rückwärtsfahrten gibt es jetzt eine Kamera. Auch ein schmälerer Einstiegsholm, mehr Kopffreiheit an der Tür und die Sitzheizung gingen auf die Wünsche der Fahrer zurück. Die Laderampe ist höher gelegen als üblich, damit sich die Zusteller möglichst nicht bücken müssen. Ein Drittel der Entwicklungskosten trägt der Bund.

WAS BISHER GESCHAH

Die Geschichte des Streetscooter



Foto: Armin Weigel/dpa

In Aachen bastelte die Streetscooter GmbH schon 2010 an einem Elektroauto für den Massenmarkt. Höchstens 10.000 Euro sollte es kosten. Das Konsortium der Technischen Universität (RWTH) mit 80 Mittelständlern hatte wenig Erfahrung im Autobau, aber dafür umso mehr in der Produktionstechnik. Die Fachleute konzipierten für ihr Auto eine Modulbauweise, bei der so wenig wie möglich geschweißt und geschraubt wird. So senkten sie die Kosten radikal. Am Ende standen statt der üblichen 100 Montageschritte nur 50 und ein günstiger Prototyp, den das Start-up im Jahr 2011 stolz auf der internationalen Autoausstellung IAA präsentierte.

Erhofft hatte sich die Streetscooter GmbH eigentlich reges Interesse von Investoren aus den Reihen der großen Autobauer. Doch die wollten von E-Mobilität nichts wissen. „Sie haben uns in die Schublade ‚Jugend forscht‘ gesteckt“, sagt Günther Schuh, Professor für Produktionssystematik an der RWTH und Streetscooter-Firmengründer, der auch Mitglied der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung war.

Anders die Post: Vorstand Jürgen Gerdes suchte nach einer kostengünstigen und umweltfreundlichen Alternative für die Postzustellung. Und war frustriert: Etablierte Autobauer hatten ihm reihenweise einen Korb gegeben. Ein E-Auto für Pakete und Briefe? „Zu teuer, lohnt sich nicht“, winkten VW und Co. ab. Also fragte Gerdes die umtriebigen Aachener, ob sich ihr kleines E-Auto zum Lieferwagen umrüsten ließe. Und die GmbH begann sofort, erneut zu basteln – mithilfe von rund 100 Post-Zustellern, die ihre Anforderungen und Anregungen für die neue Konstruktion einbrachten. 2013 wurden die ersten 50 Lieferwagen des Modells „Work“ gebaut. Die Post war begeistert. Im Jahr darauf kaufte sie gleich das ganze Unternehmen.

► werk Aachen hat das E-Auto bereits Jobs gerettet: Im Oktober 2012 stand dort ein Waggonwerk des Bombardier-Konzerns vor dem Aus. Viele der 600 Mitarbeiter wollten sich mit der Arbeitslosigkeit nicht abfinden. Sie bildeten sich weiter und machten sich fit für den Bau von Elektrofahrzeugen. Unter dem Namen Talbot Services fertigten anschließend immerhin 100 Mitarbeiter bald den Streetscooter, der zu jener Zeit noch von einer Ausgründung der RWTH Aachen gemanagt wurde.

Gewerkschaftsreviere klar abgesteckt

Heute sind in der Fertigung 300 „Talbötter“ in zwei Schichten beschäftigt. Auf der Grundlage eines Werkvertrags baut Talbot Services im Auftrag der Streetscooter GmbH im kommenden Jahr 15 000 Fahrzeuge. „In unseren eigenen Reihen haben wir keine E-Auto-Bauer. Uns bleibt daher derzeit nichts anderes übrig, als die Zusammenarbeit mit Servicegesellschaften auf Basis von Werkverträgen“, sagt Post-Sprecher Edenhofer. Zu Details des Vertrags äußert sich die Post nicht. Die Talbötter werden von Talbot Services nach Tarif bezahlt und haben längst einen Betriebsrat gewählt.

Anders sieht es in der Streetscooter GmbH aus. Die reine Post-Tochter beschäftigt 250 Ingenieure, Vertriebler, Marketingfachleute und Verwaltungskräfte. Einen Betriebsrat und eine Tarifbindung gibt es in der GmbH noch nicht – wie so oft in Start-up-Unternehmen. Doch die IG Metall hat den Bedarf erkannt. „Wir erhalten von dort Berichte über hohe Arbeitsbelastung“, sagt Achim Schyns, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Aachen.

Die IG Metall bei der Post? Das ist neu. Traditionell besitzt ver.di dort die Tarifhoheit. Und so soll es auch bleiben. „Thematisch mag es jetzt Überschneidungen geben“, sagt Kocsis. „Mit der IG Metall handeln wir einvernehmlich. Es hat bei der Post wegen des Streetscooter keinen Konflikt etwa um neue Mitglieder gegeben.“ Die Reviere sind klar absteckt, hat auch Metaller Schyns festgestellt. „Autobau gehört eindeutig zur IG Metall.“ ■



Mehr Akzeptanz für die Industrie

INDUSTRIE Was ist zu tun, damit Deutschland auch künftig ein erfolgreiches Industrieland bleibt? Im „Bündnis Zukunft der Industrie“ suchen Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Bundeswirtschaftsministerium gemeinsam nach Antworten. Eines ihrer Themen: die berufliche Bildung.

Von Joachim F. Tornau, Journalist in Hamburg und Kassel

Der Kontrast könnte größer kaum sein: In der Paul-Ehrlich-Berufsschule in Frankfurt lernen die Auszubildenden aus dem nahe gelegenen Industriepark Höchst, einem der größten Chemie- und Pharmastandorte Europas, der mit seinen zahlreichen Unternehmen dazu beiträgt, dass am Finanzplatz Frankfurt nicht die Banken der größte Gewerbesteuerzahler sind, sondern die Industrie. Doch der Zustand der Schule lässt diese Bedeutung nicht entfernt erahnen. Fenster, die nicht richtig schließen. Toiletten, vor denen sich die Schüler ekeln. Bröckelnder Putz, marode Heizungen. Und vor allem: eine technische Ausstattung, die ganz überwiegend so alt ist wie das ganze Gebäude. Mehr als 40 Jahre.

So wie an der Paul-Ehrlich-Schule in Frankfurt sieht es an vielen der 1500 Berufsschulen in Deutschland aus. Ein geeigneter Ort also, um darüber zu diskutieren, was sich ändern muss. Anfang September wurden hier die Ideen des „Bündnisses Zukunft der Indus-

trie“ zur beruflichen Bildung vorgestellt. „Wir stehen vor einem Riesenproblem“, sagte DGB-Bundesvorstand Stefan Körzell. „Der Lernort Berufsschule wurde zu lange vernachlässigt.“ Auf rund 35 Milliarden Euro werde der Investitionsstau bundesweit geschätzt. „Aus diesem Stiefmütterchen-**dasein**“, erklärte Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des Arbeitgeberverbands BDA, „wollen wir die Berufsschulen herausholen.“ Schließlich sei die qualifizierte Facharbeiterchaft nach wie vor das Rückgrat der deutschen Wirtschaft.

Dass Bund und Länder dringend mehr Geld für die berufliche Bildung ausgeben müssen, ist eine zentrale Forderung des Bündnisses, das Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften im Frühjahr 2015 zusammen mit dem damaligen Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel (SPD) ins Leben riefen. Die Initiative war von der IG Metall ausgegangen. Der korporatistische Zusammenschluss sollte deutlich machen, wie groß die Bedeutung der Industrie für Deutschland ist – und dass man

sich, so unterschiedlich die Interessen der Bündnispartner ansonsten auch sein mögen, auf diesem Gebiet in vielem einig ist. „Die Industrie ist ein entscheidender Motor für Wohlstand und Arbeitsplätze in Deutschland. Sie steht für Innovationskraft, Exportstärke, sichere Beschäftigung und faire Einkommen“, heißt es in einer Erklärung des Bündnisses. „Diese Position muss jedoch täglich neu gesichert werden.“ Wie das angesichts umfassender Herausforderungen – von demografischem Wandel über Digitalisierung und veränderte globale Handelsbeziehungen bis zu Klimaschutz und Energiewende – gelingen kann, darüber wurde in fünf Arbeitsgruppen beraten.

Lernort Berufsschule attraktiver machen

Die Arbeitsgruppe zum Thema Aus- und Fortbildung leiteten Peter Clever und Stefan Körzell. Um auch künftig den Fachkräftebedarf der Industrie decken zu können, müsse die duale Ausbildung gestärkt werden, er- ►

„Nicht so sicher, wie viele glauben“

INTERVIEW Gewerkschafter und „N3tzwerk“-Geschäftsführer Armin Schild erklärt, warum er Lobbyarbeit für die deutsche Industrie leistet.

Herr Schild, das „N3tzwerk Zukunft der Industrie“ schreibt sich ungewöhnlich: mit einer Drei anstelle des ersten E. Was soll uns das sagen?

Im „Bündnis Zukunft der Industrie“ wirken drei Akteure zusammen: Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und das Bundeswirtschaftsministerium. Für diese konzertierte Aktion ist unser „N3tzwerk“, das von den NGOs im Bündnis getragen wird, so etwas wie die operative Ebene. Die Drei steht aber auch für die drei Ziele, die wir haben: Wir wollen die Akzeptanz von Industrie in Politik und Gesellschaft fördern. Wir entwickeln gemeinsame Handlungsempfehlungen zum Erhalt industrieller Wertschöpfung – und damit von guten und modernen Arbeitsplätzen – in Deutschland. Und wir wollen darüber bundesweit und regional mit den Bürgern in einen Dialog treten.

Wie wollen Sie erreichen, dass Ihre Empfehlungen nicht nur auf dem berühmten geduldigen Papier stehen bleiben?

Zum einen richten wir uns direkt an politisch Verantwortliche in Deutschland und Europa. Zum anderen liefern wir mit den Empfehlungen eine programmatiche Grundlage für die rund 400 Gliederungen unserer Mitgliedsvereinigungen, ob das nun Kammern, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände sind. Auf diesem Fundament können die Akteure auf regionaler, kommunaler oder Unternehmensebene zusammenwirken und sich mit den



Foto: Frank Rumpenhorst

Armin Schild (56) leitet als einer von zwei Geschäftsführern die Geschäftsstelle des Vereins „N3tzwerk Zukunft der Industrie“ in Berlin. Der gelernte Stahlformenbauer hat Sozialpädagogik studiert und anschließend als Gewerkschaftssekretär gearbeitet – zuletzt zehn Jahre als Bezirksleiter der IG Metall in Frankfurt.

ganz konkreten Fragen beschäftigen, etwa: Entsprechen die Berufsschulen unseren Qualitätsansprüchen?

Macht das Bündnis Lobbyarbeit?

Wir vertreten ja nicht das Interesse einzelner Unternehmen, nicht einmal einzelner Branchen. Es geht um einen übersektoralen Austausch über lange Linien der Industriepolitik, transparent, im Dialog mit den Akteuren des Bündnisses, der Zivilgesellschaft und mit Bürgerinnen und Bürgern. Wie wichtig das ist, zeigt das Beispiel der Automobilindustrie: Deren Zukunft hängt, Stichwort Elektromobilität, untrennbar mit Fragen der Energiepolitik oder der Verkehrsinfrastruktur zusammen.

Die Autoindustrie hat mit dem Dieselskandal um manipulierte Abgaswerte viel Vertrauen verspielt. Als sich das Bündnis gründete, war davon noch nichts bekannt. Trotzdem sahen Sie schon damals die Notwendigkeit, die Akzeptanz der Industrie zu steigern. War das prophetisch?

Uns geht es um ein grundlegendes Problem. Die Zukunft der Industrie in Deutschland ist nicht so sicher, wie viele glauben. Doch seit geraumer Zeit erleben wir eher, wie sie Tag für Tag infrage gestellt wird. Nehmen wir die Klimapolitik: Es ist sinnlos, wenn wir das Erreichen der Klimaziele in Deutschland damit erkaufen, dass bei uns Industrie abgeschaltet und dafür anderswo auf der Welt Fabriken mit einem höheren Schadstoffausstoß errichtet werden. Stattdessen brauchen wir politische Rahmenbedingungen, die es den Unternehmen ermöglichen, ihrer Verantwortung hierzulande durch aktive Transformation, durch Investitionen in Forschung und Entwicklung gerecht zu werden. Das Ziel, Deutschland als Industrieland zu erhalten, muss genauso geachtet werden wie der Klima- und Verbraucherschutz.

Die Fragen stellte **Joachim F. Tornau**.



Fotos: Frank Rumpenhorst



Sozialpartner Peter Clever (l.), Stefan Körzell: Gemeinsames Interesse an der Berufsschule als attraktivem Lernort mit guter technischer Ausstattung und qualifizierten Lehrkräften

Anschließend präsentierten sie ihr Konzept dem Beirat der Initiative „Masterplan Industrie“ der Stadt Frankfurt, in der sich Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gewerkschaften und Wissenschaft bereits seit mehreren Jahren gemeinsam für den Industriestandort Frankfurt engagieren.

Industriedialog ist das Zauberwort

Mit mehr als 40 solcher regionalen Bündnisse arbeitet das „N3tzwerk“ bundesweit zusammen. Die Frankfurter Masterplan-Initiative ist darüber hinaus eine von sechs Modellregionen, in denen im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums exemplarisch nach neuen Wegen für den zivilgesellschaftlichen Dialog über die Zukunft der Industrie gesucht wird. In dem Projekt, das noch bis zum Jahresende läuft, werden unter anderem beteiligungsorientierte Veranstaltungsformate entwickelt und praktisch erprobt. So soll es am 8. November in Frankfurt ein sogenanntes World Café zum städtischen Berufsschulentwicklungsplan und zur beruflichen Bildung der Zukunft geben. Eingeladen zum kreativen Nachdenken sind Auszubildende, Lehrer und Eltern genauso wie Unternehmensvertreter, Betriebsräte und Politik.

► klärten sie in Frankfurt. Dafür braucht es eine flächendeckende Versorgung mit attraktiven und modernen Berufsschulen, in denen sowohl die technische Ausstattung als auch die Qualifikation der Lehrkräfte stets up to date gehalten würden. „Der Lernort Betrieb darf nicht abgekoppelt werden vom Lernort Berufsschule“, sagte Körzell.

Damit es nicht bei wohlfeilen Worten bleibt, wurde neben dem tripartistischen Bündnis noch das „N3tzwerk Zukunft der Industrie“ gegründet. Getragen von den verbandlichen und gewerkschaftlichen Bündnispartnern, unabhängig von der Bundesregierung also, soll der gemeinnützige Verein eine breite industriepolitische Debatte anstoßen – nicht nur über die konkreten Forderungen des Bündnisses, sondern auch ganz grundsätzlich über Rolle und Bedeutung der Industrie in Deutschland. Das Ziel ist ehrgeizig: Es geht darum, der Industrie wieder mehr Akzeptanz zu verschaffen. In der Politik wie in der Bevölkerung.

Das Beispiel der beruflichen Bildung zeigt, auf welch verschiedenen Ebenen dabei agiert wird: In Frankfurt diskutierten Stefan Körzell und Peter Clever zunächst mit Stakeholdern der Paul-Ehrlich-Schule – von Schülern und Lehrern über Vertreter von Unternehmen, deren Auszubildende dort unterrichtet werden, bis zur Frankfurter Schuldezernentin.

Industriedialog ist das Zauberwort. Möglichst viele Menschen sollen so erreicht werden. Daneben ist das Netzwerk aber auch ganz klassisch im politischen Berlin aktiv – und erfolgreich, wie Körzell und Clever betonten. Man habe erreicht, dass sich die Kultusministerkonferenz in einer gemeinsamen Erklärung mit DGB und BDA zur Modernisierung der Berufsschulen bekannte. Und dass der Fünf-Milliarden-Euro-Topf, den Niedersächsische Bundesbildungssenatorin Johanna Wanka (CDU) zur Digitalisierung an den Schulen angekündigt hat, auch den Berufsschulen zugute kommen soll.

Ein Anfang sei das, befand Gewerkschafter Stefan Körzell, aber nicht mehr. Auch die neue Bundesregierung, das machte sein Mitstreiter auf Arbeitgeberseite deutlich, wird sich deshalb auf Druck durch das Bündnis einstellen müssen: „Wir haben eine breite Basis“, unterstrich Peter Clever. „Mit diesem Pfund werden wir bei den Koalitionsverhandlungen wuchern.“ ■

Das Bündnis Zukunft der Industrie hat derzeit 17 Mitglieder. Neben dem Bundeswirtschaftsministerium sind die drei Industriegewerkschaften IG Metall, IG BCE und IG BAU, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sowie der DGB dabei. Auf Arbeitgeberseite sind die Dachorganisationen BDA und BDI, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie acht Branchenverbände vertreten.

Eine Zwischenbilanz (2015–2017) – gemeinsam den Wandel gestalten! Download unter <http://bit.ly/2hhLOkw>

HARTER WEG ZUM BESSEREN SCHICHTMODELL

LEAR CORPORATION WISMAR Über zwei Jahre dauerten die Verhandlungen. Am Ende hat der Betriebsrat ein besseres Schichtmodell durchgesetzt, das die gesundheitlichen Belastungen für die Mitarbeiter senkt.

Text Joachim F. Tornau, Journalist in Hamburg und Kassel – Fotos Iris vom Stein

Nominiert für den Deutschen Betriebsräte-Preis

Das Projekt – wie auch die Praxisbeispiele auf den nächsten Seiten – ist nominiert für den Deutschen Betriebsräte-Preis, eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ des Bund-Verlags. Die Hans-Böckler-Stiftung ist Kooperationspartner und stellt mit Norbert Kluge, dem Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung, ein Jurymitglied. Seit 2009 werden mit dem Preis jährlich Praxisbeispiele vorbildlicher Betriebsratsarbeit ausgezeichnet. In diesem Jahr wird der Preis am 14. Dezember auf dem Deutschen BetriebsräteTag in Bonn verliehen. Von 77 Bewerbungen wurden zwölf Projekte nominiert.

Bei Lear in Wismar setzt man auf Abschottung. Wer die Fabrik des US-amerikanischen Automobilzulieferers an der mecklenburg-vorpommerschen Ostseeküste besuchen möchte, darf weder fotografieren noch hinterher über seinen Besuch sprechen. „Jegliche Information, die Sie im Werk erhalten, darf nicht an Dritte weitergegeben werden“, belehrt ein Aushang an der Pförtnerloge. Und das scheint nach Ansicht der Werksleitung auch für Gespräche mit dem Betriebsrat zu gelten: Um zu erfahren, was es mit dem Schichtmodell auf sich hat, das der Arbeitnehmervertretung eine Nominierung für den Betriebsräte-Preis 2017 eingetragen hat, muss man sich vor dem Werkstor treffen.

62 Gesprächsrunden, neun Sitzungen

Andreas Schulz lässt sich von so etwas längst nicht mehr aus der Ruhe bringen. Der Werkzeugmacher ist erst seit 2014 Betriebsratsvorsitzender und hat doch schon viele Kämpfe ausfechten müssen. „Es ist nicht so, dass man keine Einigun-

gen erzielen würde“, sagt der 45-Jährige. „Aber es ist immer langwierig.“ Für die Betriebsvereinbarung zur Schichtarbeit ist das allerdings noch weit untertrieben. Mehr als zwei Jahre dauerten die Verhandlungen, nicht weniger als 62 Gesprächsrunden plus neun Sitzungen der Einnigungsstelle schlügen am Ende zu Buche. „Eine gewisse Hartnäckigkeit“, sagt Schulz, „war da schon vonnöten.“

Bei Lear in Wismar wird rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche gearbeitet. Rund 100 der 300 Beschäftigten – einschließlich Leiharbeitern – leisten vollkontinuierlichen Schichtdienst bei der Produktion von Elektrosteckern. Und das taten sie früher standardmäßig in Blöcken von sieben Arbeitstagen, eine längere Freiphase gab es erst nach drei Wochen. Das System basierte auf einer 42-Stunden-Woche und kannte keine bezahlten Pausen. „Das war brutal“, sagt Schulz. Denn die eingesetzten Spritzgussmaschinen würden so heiß, dass in der Werkshalle zu meist tropische Temperaturen herrschen. Häufig

Nominiert für den Deutschen Betriebsräte-Preis

ge Krankmeldungen waren die Folge. Also stieg der Betriebsrat in Verhandlungen über ein neues Schichtmodell ein. Weniger Raubbau an der Gesundheit, mehr Zeit für Freizeit und Regeneration – das war das Ziel. „Wir wollten eine spürbare Erleichterung für die Kollegen“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende. Doch das Unternehmen habe auf stur geschaltet, nichts ändern wollen und versucht, die Arbeitnehmervertreter mit Hinhaltetaktik und Druck zu zermürben. Selbst als der Betriebsrat einseitig das alte Schichtmodell aufkündigte und die Werksleitung damit

unter Zugzwang setzte, bewegte sich nichts. Erst im Einigungsstellenverfahren, das auf Antrag der Arbeitnehmerseite schließlich eingeleitet worden war (und alleine neun Monate dauern sollte), zeigte sich das Unternehmen zum Einlenken bereit.

Konfliktfähiger Betriebsrat

„Was diesen Prozess auszeichnet, ist die Konfliktfähigkeit von Betriebsrat und Belegschaft“, sagt Daniel Friedrich, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Lübeck-Wismar. „Gerade in einer ►





Das Unternehmen

Lear Corporation, vor genau 100 Jahren in Detroit gegründet, ist mit 156 000 Beschäftigten in 38 Ländern einer der führenden Zulieferer der Automobilindustrie weltweit. Produziert werden Sitze und Elektrobauteile. In Deutschland arbeiten 6500 Menschen an 16 Standorten für das Unternehmen. Das Werk in Wismar gehört seit 2004 dazu. Wo zu DDR-Zeiten der VEB Elektroinstallations Wismar Haushaltsstecker herstellte, produziert Lear heute rund 650 verschiedene Steckverbinder für die Automobiltechnik – und hat prall gefüllte Auftragsbücher.

► Region mit hoher Arbeitslosigkeit ist das nicht selbstverständlich – und kann anderen Mut machen.“ Dem neuen Schichtmodell liegt eine tarifliche Wochenarbeitszeit von nur noch 38 Stunden (und 40 Stunden für die Schichtleiter) zugrunde. Eine halbstündige Pause pro Schicht zählt als Arbeitszeit, wird aber nicht bezahlt, sondern mit Freizeit ausgeglichen.

Die reale Wochenarbeitszeit sank damit auf 35 Stunden, es gibt 15 Freischichten mehr als früher. Vor allem jedoch folgen in dem Schichtplan nie mehr als sechs Arbeitstage aufeinander. Im Durchschnitt sind es fünf. Und nebenbei wurde mit der Betriebsvereinbarung auch noch die vor wenigen Jahren wieder erkämpfte Tarifbindung abgesichert. Kündigt das Unternehmen den Tarifvertrag, verliert es automatisch die nötige Zustimmung der Gewerkschaft zur vollkontinuierlichen Schichtarbeit.

Zum bevorstehenden Jahreswechsel dürfte das Unternehmen zwar noch auf ein alternativ vereinbartes Modell umsteigen, in dem es, bei gleicher Jahresarbeitszeit, auch Sieben-Tage-Blöcke gibt. Doch sinnvoll, meint der Betriebsratsvorsitzende, wäre das nicht – schon allein wegen des Krankenstands, der mit dem neuen System auf rund 4,5 Prozent gesunken sei. „Das Ding ist ein Erfolg“, sagt Schulz.

Einiger Haken: „Für das Modell hätten eigentlich zehn weitere Leute eingestellt werden müssen.“ Und weil das nicht geschehen sei, ringen Betriebsrat und Werksleitung weiter miteinander. Jetzt geht es um die Mehrarbeit, die die Arbeitnehmervertreter nicht einfach so genehmigen wollen.

Das Unternehmen wollte sich zum neuen Schichtmodell leider nicht äußern. Eine Anfrage des Magazins Mitbestimmung blieb unbeantwortet. ■

„Es ist nicht so,
dass man keine
Einigungen er-
zielen würde.
Aber es ist immer
langwierig.“

ANDREAS SCHULZ, Betriebsratsvorsitzender

Nominiert für den Deutschen Betriebsräte-Preis

Eine Stiftung für Kollegen in Not

FRÄNKISCHE ROHRWERKE Mit dem Geld aus dem ERA-Fonds hat der Betriebsrat beim Marktführer im fränkischen Königsberg eine Belegschaftsstiftung für Kollegen initiiert, die in Not geraten sind.

Text **Andreas Kraft**, Journalist in Bamberg – Foto **Till Mayer**

Die gelben Drainagerohre der Fränkischen Rohrwerke liegen in Feldern in ganz Deutschland. Durch sie fließt das Zuviel an Regenwasser ab. In vielen Häusern liegen die Elektroleitungen in den Kabelführungsrohren, die hier im fränkischen Königsberg gefertigt werden. Das Familienunternehmen verkauft seine Produkte in die ganze Welt. Und hat vor Kurzem für seine rund 1600 Beschäftigten ein solidarisches Stück Sicherheit geschaffen – mit einer Stiftung, die in Not geratenen Kollegen hilft.

Bereits drei Beschäftigten konnte die im Frühjahr gegründete Stiftung helfen. Einem Kollegen konnte nach einer Krankheit mit einer Einmalzahlung geholfen werden, zwei weiteren Kollegen stockt die Stiftung die Erwerbsminderungsrente um mehrere Hundert Euro auf – Monat für Monat. Dem Betriebsratsvorsitzenden Günther Jackl sieht man an, wie sehr ihn das Thema ärgert. „Die Kollegen haben 35 Jahre lang hier gearbeitet“, sagt er. „Jetzt sind sie krank, und die Erwerbsminderungsrente ist so niedrig, dass man davon nicht leben kann.“

760.000 Euro Stiftungskapital

Doch bis zu den ersten Hilfen war es ein weiter Weg für Jackl und seine Betriebsratskollegen. Mit dem Tarifvertrag zur Umstellung des Entgelt-Rahmenabkommens (ERA), mit dem die Trennung von Arbeitern und Angestellten aufgehoben wurde, wurden die Arbeitgeber verpflichtet, einen Fonds anzusparen, um eventuell anfallende Mehrkosten bei der Einführung der neuen Gehaltsgruppen aufzufangen. „Wir konnten ERA aber ziemlich kostenneutral einführen“, sagt Jackl. Im Fonds bei den Fränkischen Rohrwerken blieben

schließlich 760.000 Euro übrig. Das Geld sollte, so war es vereinbart, den Beschäftigten durch eine verbesserte Infrastruktur zugute kommen. Da war eine Waschanlage im Gespräch, ein Fitnessstudio, Kinderbetreuung in den Schulferien. „Aber wir haben einfach nichts gefunden, wovon wirklich alle Beschäftigten profitiert hätten“, sagt Jackl. Dann stieß er beim Deutschen BetriebsräteTag auf das Stiftungsmodell. „Da dachte ich sofort: Das wäre doch was für uns.“

Ehe die Stiftung Realität werden konnte, musste Jackl zunächst seine Betriebsratskollegen überzeugen. Firmeninhaber Otto Kirchner war sofort dabei, hatte aber eine Bedingung: Auch die Belegschaft müsse hinter der Stiftung stehen. Bei einer ersten Betriebsversammlung wehte Jackl ein rauer Wind entgegen: „Einige

Schreier forderten, dass das Geld ausgezahlt wird.“ Doch in den kommenden Wochen zeigte sich, dass die Lausten nicht immer in der Mehrheit sind. Zudem sei ein Kollege krank geworden. „Wäre das ein Fall für die Stiftung?“, hätten die Kollegen ihn gefragt, erzählt Jackl. „Da haben viele erkannt, dass so eine Stiftung ein Stück Sicherheit für alle ist.“

Auf der Suche nach Möglichkeiten, die 760.000 Euro anzulegen, kam den Stiftungsmachern schließlich eine interessante Idee: Sie leihen das Stiftungsvermögen dem Unternehmen. Die Firma muss weniger Kredit aufnehmen und kann der Stiftung Zinsen zahlen, die sie am Finanzmarkt nie bekommen könnte. Gut 20.000 Euro kann sie nun jedes Jahr an Beschäftigte ausschütten, die das Geld gerade dringend brauchen. ■



Betriebsratsvorsitzender Günther Jackl (l.) mit Mitgliedern des Stiftungsbeirats

Guter Kompromiss

INTERNATIONALER BUND Die Betriebsräte des IB kämpfen erfolgreich gegen befristete Verträge. Die 2016 unterschriebene Konzernvereinbarung könnte für die Branche der sozialen Träger zukunftsweisend sein.

Text Michaela Namuth, Journalistin in München und Rom – Fotos Frank Rumpenhorst



KBR-Vorsitzende Sabine Skubsch: „Familienplanung ist ein Riesenproblem, wenn man nicht weiß, ob der Vertrag verlängert wird.“

Sabine Skubsch sitzt heute ruhig im Frankfurter Verwaltungsbüro ihres Unternehmens. Das kommt eher selten vor. Skubsch ist Konzernbetriebsratsvorsitzende des Internationalen Bundes, eines der größten sozialen Träger Deutschlands. „Ich bin immer unterwegs“, sagt sie. Die Einrichtungen des Arbeitgebers sind über das ganze Land verstreut. Und überall gibt es Probleme zu lösen. Ein Dauerbrenner sind befristete Verträge. Seit Jahren kämpfen die Betriebsräte dagegen an.

Dann verschaffte ihnen der Fachkräftemangel unerwartet Rückenwind. 2015, nach der ersten Immigrantenwelle, waren ausgebildete Fachkräfte gefragt, um die ankommen Menschen richtig zu betreuen. Die Geschäftsleitung suchte verzweifelt Personal. Doch bei sozialen Trägern wie dem Internationalen Bund, kurz IB, sind die Jobs im Vergleich zu anderen Branchen nicht nur schlecht bezahlt, sondern meistens auch befristet und deshalb nicht besonders attraktiv.

„Das war ein guter Moment, um unsere Forderung nach Eindämmung von Befristungen wieder auf den Cheftisch zu legen“, sagt Skubsch. Und diesmal hatten sie Erfolg. Auch der Vorstand sah ein, dass er bessere Arbeitsbedingungen bieten musste. 2016 wurde eine freiwillige Konzernvereinbarung unterschrieben, die für die Branche der sozialen Träger zukunftsweisend sein könnte.

Hunderte Fristverträge entfristet

Endlich werden Fristverträge, die oft über Jahre hinweg immer wieder erneuert wurden, auf drei Jahre begrenzt. Nach zwei Jahren sachgrundloser

Befristung kann ein weiterer zeitlich begrenzter Vertrag nur noch für ein weiteres Jahr unterzeichnet werden. Allerdings nur dann, wenn ein trifftiger Grund wie eine Schwangerschaftsvertretung vorliegt. Danach besteht ein Anspruch auf unbefristete Beschäftigung.

„Wir konnten nicht alle Forderungen durchsetzen, aber es ist ein guter Kompromiss“, erklärt die KBR-Vorsitzende. Von ihrem langfristigen Ziel rückt sie nicht ab. „Die unbefristete Vollarbeitszeit sollte die Regel sein und nicht Teilzeit und nicht Befristung“, so Skubsch.

In den vergangenen Jahren hatten ver.di und GEW das Unternehmen immer wieder kritisiert, weil einzelne Geschäftsbereiche als selbstständige GmbHs ausgelagert wurden. Erst im Oktober 2016 einigten sie sich mit der Geschäftsleitung auf einen Manteltarifvertrag, der für die Beschäftigten in den gemeinnützigen Bereichen des Unternehmens gilt.

Beim IB, einem der wichtigsten Träger für Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit, sieht es ähnlich aus wie bei den meisten Dienstleistern im sozialen Bereich. Das Unternehmen ist ein verzweigtes Netzwerk aus Bildungszentren, Schulen, Jugendmigrationsdiensten, Kindertagesstätten, Akademien und Jugendgästehäusern im In- und Ausland. Das Unternehmen spricht offiziell von 14 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern inklusive Honorarkräften. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten hatte vor der Vereinbarung einen Fristvertrag, in manchen Betrieben betraf dies mehr als die Hälfte der Belegschaft. Die Mehrheit arbeitete Teilzeit, viele davon unfreiwillig.

Typisch für die Situation vor der Vereinbarung ist der Fall einer Kita-Erzieherin, die gern Vollzeit gearbeitet hätte. Beim IB bekam sie aber nur einen Arbeitsvertrag über 30 Stunden. Zusätzlich erhielt sie fünf Jahre lang immer wieder einen auf einige Monate befristeten Vertrag über zehn Stunden. Solche unsozialen Flickwerke wie befristet aufgestockte Teilzeitverträge müssen nun nach Ablauf von drei Jahren entfristet wer-

den. Hunderte von Fristverträgen konnten bereits umgewandelt werden.

Sabine Skubsch hat sich in den letzten Jahren selbst ein Bild von der Lage in den verschiedenen Einrichtungen gemacht. Vor allem Frauen sprechen sie oft an, um ihren Rat einzuholen. „Oft geht es um Schwangerschaften. Die Familienplanung ist ein Riesenproblem, wenn man nicht weiß, ob der Vertrag verlängert wird“, so Skubsch. Dabei spricht sie aus Erfahrung. Sie selbst wurde 1993 als Befristete vom IB als Lehrerin in der beruflichen Bildung von benachteiligten Jugendlichen eingestellt. Für ihren unbefristeten Vertrag musste sie 1997, als sie schon Betriebsrätin war, klagen. Seit 2010 engagiert sie sich in der Kampagne gegen Befristung.

Signal gegen Dumping

Auch die Geschäftsleitung hat nach Jahren der Auseinandersetzung eingesehen, dass Fristverträge nicht nur die Arbeitnehmer belasten, sondern auch Fachkräfte oft von einer Bewerbung abhalten. „Die Vereinbarungen machen den IB als Arbeitgeber deutlich attraktiver und familienfreundlicher“, erklärt der Vorstandsvorsitzende Thiemo Fojkar in einer Pressemitteilung.

Die Arbeitnehmervertreter sehen in der Vereinbarung auch ein Signal gegen das Dumping in der Branche. Manche von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten Maßnahmen zur Förderung werden ausgeschrieben wie Bauvorhaben. Das billigste Angebot bekommt den Zuschlag. „Da macht der IB nicht mit, wir als Betriebsräte wehren uns dagegen“, sagt Sabine Skubsch.

Doch trotz der Erfolge und der guten Vereinbarung, die die IB-Betriebsräte durchgesetzt haben, bleiben Probleme. „Wir haben immer noch nicht genug Fachpersonal“, sagt Skubsch. Und sie ist überzeugt: „Die niedrigen Gehälter im sozialen Bereich sind ein gesellschaftliches Problem. Es ist nicht akzeptabel, dass Menschen, die unsere Kinder erziehen, schlechter bezahlt werden als diejenigen, die unsere Autos bauen.“ ■



Die Zentrale des Internationalen Bundes in Frankfurt am Main

SCHUTZSCHIRM VOR ÜBERNAHMEN

GLOBALISIERUNG Der Hunger nach deutschen Firmen wächst. China ist nach den USA der zweitgrößte außereuropäische Investor. Der Politik wird mulmig – sie versucht, gegenzusteuern. Auch die Gewerkschaften verlangen einen planvollen Umgang mit den Investoren.

Von Carmen Molitor, Journalistin in Köln





Die Einkaufsliste vom ersten Halbjahr 2017 ist beeindruckend: Die HNA Group, ein Mischkonzern mit rund 175 000 Mitarbeitern und Sitz auf der chinesischen Insel Hainan, wurde größter Anteilseigner der Deutschen Bank und kaufte nebenbei den insolventen Flughafen Frankfurt-Hahn. Die Pekinger Investmentfirma Creat Group übernahm den Pharmakonzern Biostest aus Dreieich. Ein Konsortium aus der Zhengzhou Coal Mining und der China Renaissance Capital sicherte sich Robert Bosch Starter Motors, die traditionelle Anlasser-Sparte des Bosch-Konzerns. Und auch beim Weltmarktführer für Laserstrahlformung, der LIMO Lissotschenko Mikrooptik aus Dortmund, griff mit Focuslight Technologies ein chinesischer Interessent zu.

An die Zahlen des Rekordjahres 2016 reichen die neuen Halbjahreszahlen zwar nicht mehr heran. Damals übernahmen die Chinesen nach einer Studie der Beratungsfirma Ernst & Young 68 Firmen und zahlten dafür zusammen 12,6 Milliarden Dollar. Aber auch im

ersten Halbjahr 2017 waren es noch 25 Firmen – für insgesamt 6,5 Milliarden Dollar.

Angesichts solcher Deals wird es den Wirtschaftspolitikern allmählich mulmig. Zwischen Weltoffenheit und Dummheit, so geht jetzt einigen Akteuren auf, liegt manchmal nur ein schmaler Grat. Die Bundesregierung hat deswegen im Juli die Außenwirtschaftsverordnung verschärft und so ihre Möglichkeiten einer Überprüfung von Betriebsübernahmen durch außereuropäische Investoren in „sicherheitsrelevanten zivilen Wirtschaftsbereichen“ verbessert.

Außerdem liegt auf Betreiben von Deutschland, Frankreich und Italien seit September ein europäischer Gesetzentwurf vor, der einen Rahmen für die Überprüfung von ausländischen Investitionen vorgibt. „Wenn ein ausländisches Staatsunternehmen die Absicht hat, einen europäischen Hafen, einen Teil unserer Infrastruktur oder ein Unternehmen im Bereich der Verteidigungstechnologie zu übernehmen, dann sollte dies in aller Transparenz sowie nach eingehender Prüfung und Debatte geschehen“, sagte EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker.

Der Fall Kuka hat die Politik aufgeweckt

Eine der treibenden Kräfte dieses neuen, schärferen Umgangs mit Investoren ist Matthias Machnig, Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium: „Künftig haben wir klare Eingriffsbefugnisse bei staatlich gelenkten Direktinvestitionen in europäische Unternehmen und können erstmals auch ökonomische Kriterien in die Prüfung und Entscheidung einbeziehen“, erklärt er. „Zum Beispiel können wir jetzt prüfen, wenn der Heimatstaat des Käufers die Übernahme finanziell unterstützt.“

Der Gesetzentwurf definiert erstmals die Technologien, bei deren Verlust eine „Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung“ vorliegen könnte – darunter künstliche Intelligenz, Robotik und Halbleitertechnologien. „Die Übernahme von Kuka durch den chinesischen Investor Midea hätten wir eingehender prüfen können, wenn es diese EU-Verordnung damals schon gegeben hätte“, sagt Machnig. „Die Prüfung wäre vielleicht anders ausgegangen.“ ►



Ein neuer europäischer Gesetzentwurf definiert erstmals die Technologien, bei deren Verlust eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung vorliegen könnte – darunter künstliche Intelligenz, Robotik und Halbleitertechnologien. Deutschland gehört zu den Ländern, die schärfere Regeln vorantreiben.

► Beim Verkauf des Augsburger Robotik-Spezialisten waren kritische Stimmen laut geworden, die fragten, ob sich Deutschland womöglich zu leichtfertig von sicherheitsrelevanter Technologie trenne.

Ein Report der Hans-Böckler-Stiftung über „Chinesische Investitionen 2016“ stellt dar, dass die Gewerkschaften den Chinesen ambivalent gegenüberstehen. Es heißt, diese seien keine Heuschrecken und hätten in der Regel die Mitbestimmung unaufgetastet gelassen – gleichzeitig sieht man die Pläne der chinesischen Regierung, durch gezielten Know-how-Transfer den Abstand zu anderen Industrienationen aufzuholen – „ärgerlicherweise mit Dumping-Methoden, wie die Subventionierung von Produkten zeigt, die den Wettbewerb deutlich verzerrt.“

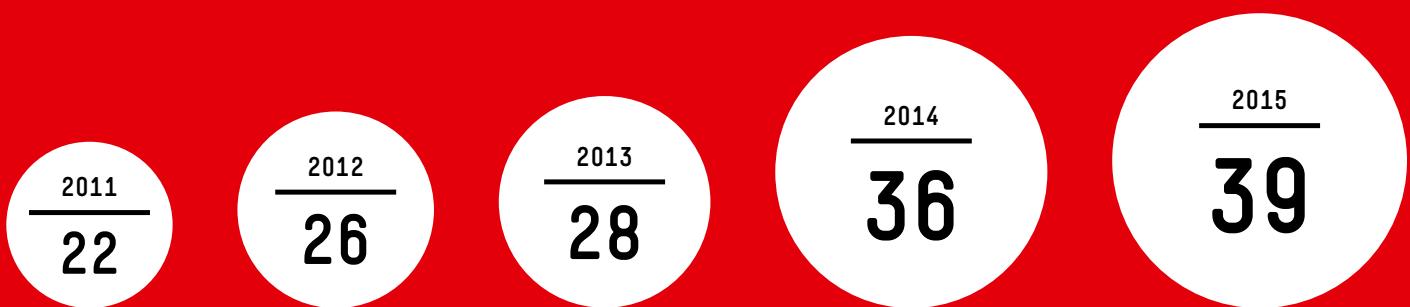
Kritische Infrastruktur braucht Schutz

Obwohl die Gewerkschaften bislang überwiegend positive Erfahrungen mit chinesischen Unternehmen in Deutschland gemacht haben – weil diese häufig langfristige Interessen verfolgen und die Mitbestimmung unangetastet lassen –, sehen auch IG Metall, ver.di und IG BCE die Notwendigkeit einer stärkeren staatlichen Kontrolle von Firmenübernahmen – auch durch Vermögensverwalter und Hedgefonds. „Die Gefahr besteht, dass mittelfristig auch Forschung und Entwicklung abgezogen werden“, sagt Dierk Hirschel, ver.di-Bereichsleiter Wirtschaftspolitik. Aufstrebende Volkswirtschaften wie die chinesische, fügt er hinzu, hätten ein „vollkommen legitimes Interesse“ daran, die Technologieleiter weiter nach oben zu steigen und „nicht auf Dauer die verlängerte Werkbank Europas oder der USA zu bleiben.“ Protektionismus könne entwicklungspolitisch sinnvoll sein. Auch Deutschland hätte im 19. Jahrhundert ohne Schutzzölle und Industriespionage nie den Sprung zur Industrienaation geschafft.

Die Frage sei, wie Europa heute damit umgeht. „In den USA ist es üblich, dass der Staat die eigene Forschung und kritische Infrastruktur gegenüber dem Ausland schützt. Dass die Politik hier jetzt ähnlich reagiert, ist angemessen.“ Es gehe darum, die Technologieentwicklung und heimische Arbeitsplätze zu sichern und Standortverlagerungen vorzubeugen. Ein guter Hebel dafür sei mehr Mitbestimmung: „Standorte können durch staatliche Investitionsauflagen gesichert werden“, sagt Hirschel. „Besser ist es aber, die Unternehmensmitbestimmung dahingehend auszubauen, dass Standortverlagerun-

Etwa ein Zukauf pro Woche

Übernahmen und Beteiligungen chinesischer Firmen in Deutschland, 2011 bis 1. Halbjahr 2017, in absoluten Zahlen



gen – wie es im VW-Gesetz steht – eine Zweidrittelmehrheit im Aufsichtsrat erfordern.“

Faire Investitionen ja, Ausverkauf nein

Auch die IG Metall hat nicht grundsätzlich etwas gegen Firmenübernahmen durch außereuropäische Unternehmen: „Es geht nicht darum, die Chinesen daran zu hindern, in Deutschland zu investieren. Zum großen Teil haben wir gute Erfahrungen mit ihnen gemacht“, betont Christian Weis, Ressortleiter Globalisierungspolitik der IG Metall. Allerdings habe China ein staatlich gesteuertes industrie-politisches Programm, durch das das Land im Jahr 2025 in der Spitzentechnologie auf Augenhöhe mit dem Westen sein wolle. „In Deutschland und Europa haben wir dem kaum etwas entgegenzusetzen, weil industrie-politische Themen straflich vernachlässigt wurden“, kritisiert Weis. „Es kann nicht sein, dass der Binnenmarkt so offen ist, dass ganze Branchen aufgekauft werden.“

Weis befürchtet, dass komplettete Wertschöpfungsketten aus Deutschland verschwinden werden. „Wir können den Chinesen keinen Vorwurf machen, dass sie einen Plan haben. Wir brauchen selbst einen, wie sich unsere Wertschöpfungsketten entwickeln sollen – das nennt man Industriepolitik, und die kommt zu kurz.“ Der Wirtschaftsexperte begrüßt deshalb die politischen Initiativen für eine stärkere Regulierung. „Das erscheint uns trotz der vorsichtig positiven Einschätzungen bei Übernahmen angebracht“, sagt Weis. „Protektionismus wollen wir aber nicht“, betont er. „Wir haben ein Interesse am Warenaustausch, an gegenseitigen Investitionen.“

Allerdings seien die Bedingungen für beide Staaten nicht gleich: „Ausländische Unternehmen in

China müssen bis heute in einigen Branchen ein Joint Venture mit heimischen Unternehmen eingehen, wenn sie investieren wollen. Der Markteintritt für Unternehmen ist also an viele Voraussetzungen gebunden, die von chinesischen Behörden definiert werden“, erklärt Weis.

Auch die IG BCE stemmt sich „gegen protektionistische Entwicklungen“, betont Tomas Nieber, Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Industriepolitik. „Wir sind als Gewerkschaft durchweg in Branchen unterwegs, die hoch internationalisiert sind.“ Die deutsche Volkswirtschaft müsse offen bleiben, aber Nieber sieht auch Branchen, in denen es „sinnvoll wäre, einen Wettbewerbsvorsprung durch technisches Know-how nicht wegzugeben.“

Die IG BCE befürwortet deswegen eine aktive Industriepolitik. Es müsse mehr finanzielle Anreize geben, die wichtige Innovationsprozesse voranbrächten. „Gerade weil Länder wie China, Südkorea oder die USA gezielt Industriepolitik machen und bestimmte Sektoren und Branchen in ihren Ländern unterstützen“, so der Gewerkschafter.

Doch das EU-Recht erschwere hierzulande solch zielgenaue Investitionen, die einen Strukturwandel befördern, etwa im Automobilsektor, bei den erneuerbaren Energien oder Speichertechniken. „Wenn man die industrielle Produktion stärken will, muss man in Europa über neue Formen von Struktur- und Industriepolitik nachdenken“, sagt Nieber. „Europa hat große Potenziale für eine CO₂-arme und ressourceneffiziente Industrie, und wir sollten versuchen, diese hier zu entwickeln und nicht bereitwillig zu exportieren. Die Produkte schon, aber nicht das Know-how und die Patente.“ ■

Mitbestimmungs-Report Nr. 37 der Hans-Böckler-Stiftung

„Chinesische Investitionen 2016 – Erfahrungen von Mitbestimmungsakteuren“, Oktober 2017

Kostenloser Download unter <http://bit.ly/2xJ1RDd>



Wie das Krankenhaus krank macht

ARBEITSBEDINGUNGEN Im Gesundheitswesen ist Burn-out so verbreitet wie sonst nirgends. Seit die Betriebswirtschaft den Klinikbetrieb dominiert, wird die Personaldecke ausgedünnt, der Krankenstand ist hoch, die Gefährdungsanzeigen steigen. ver.di engagiert sich mit den Beschäftigten und für die Patienten gegen diese unwürdigen Zustände.

Von Annette Jensen, Journalistin in Berlin

Als Ralf Schmid vor mehr als 20 Jahren Gesamtbetriebsratsvorsitzender der berufsgenossenschaftlichen Unfallkliniken in Tübingen und Ludwigshafen wurde, stand der Schutz der Pflegekräfte vor Skeletterkrankungen ganz oben auf seiner Prioritätenliste. „Burn-out war damals noch ein Fremdwort“, erzählt der 54-Jährige.

Dank zahlreicher Hilfsmittel haben die Pflegenden heute deutlich seltener Rücken- oder Gelenkprobleme – aber immer mehr leiden an psychischen Erkrankungen. Deutschlandweit ist das Ausmaß alarmierend, wie der von der DAK veröffentlichte „Psychoreport 2015“ belegt. Ausgerechnet das Gesundheitswesen liegt bei den krankheitsbedingten Fehltagen 50 Prozent über dem Durchschnitt und mit weitem Abstand an der Spitze.

Die BG Unfallklinik in Tübingen etwa ist spezialisiert auf Unfallchirurgie und Schwerbrandverletzte, was Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat, die jederzeit Tag- und Nachteinsätze erfordern. Einige wenige Kolleginnen haben Betriebsrat Ralf Schmid anvertraut, was sie belastet. „Wer Burn-out hat, spricht selten darüber“, bestätigt sein Amtskollege Baki Selcuk vom Berliner Emil-von-Behring-Klinikum, das zum Helios-Konzern gehört. Was Selcuk dagegen oft hört, sind Klagen des Pflegepersonals, den

eigenen Ansprüchen nicht gerecht zu werden. „Sie leiden darunter, dass sie sich den Patienten zu wenig zuwenden können. Wie sie arbeiten, entspricht nicht dem, was sie gelernt haben, und es belastet ihr Gewissen.“ Tiefe Erschöpfung, nächtliches Aufschrecken, Angst, innere Leere und das Gefühl, sich selbst nicht mehr im Spiegel anschauen zu können, sind die typischen Burn-out-Reaktionen.

Menschlicher Kontakt immer unter Zeitdruck

„Voraussetzung für unseren Beruf ist es, gern mit Menschen zu arbeiten. Wir erleben sie in Ausnahmesituationen, die für sie wichtig sind, und dadurch kriegt man einen Draht zu ihnen“, sagt Silvia Habekost, die im Vivantes-Klinikum in Berlin-Friedrichshain als stellvertretende Leiterin der Anästhesie arbeitet und ver.di-Vertrauensfrau ist. Zugleich seien die Patienten existenziell auf Hilfe angewiesen. Für beide Seiten sei es schwer auszuhalten, wenn der Kontakt immer unter Zeitdruck stattfinden muss, so die 54-Jährige.

Waren früher Gewinne im Krankenhaus gesetzlich verboten, verschob sich der Fokus vor allem seit der Einführung von Fallpauschalen im Jahr 2003 immer weiter in Richtung Betriebswirtschaft und Wettbewerb. „Nicht der Bedarf steht im Zentrum, sondern das Budget“, fasst Silvia Habekost zusammen. Das Bündnis „Krankenhaus



statt Fabrik“ hat zahlreiche Beispiele zusammengetragen, die den Irrsinn der Entwicklung beleben: Lukrative Bandscheiben-OPs haben sich binnen weniger Jahre mehr als verdoppelt, die Implantation von Aortaklappen am Herzen sogar verzwanzigfacht. Gespart wird dagegen am Personal. Beim Verhältnis von Pflegekräften zu Patienten bildet das relativ wohlhabende Deutschland im europäischen Vergleich weit hinter Polen, Spanien und Belgien klar das Schlusslicht, wie eine kürzlich veröffentlichte Böckler-Studie von Michael Simon und Sandra Mehmecke belegt.

Die Gewerkschaft ver.di hat im März 2017 den „Nachtdienstreport“ veröffentlicht. Die Daten beruhen auf Kurzinterviews mit Klinikbeschäftigten, die in der Stichnacht vom 5. zum 6. März 2015 21 Prozent aller Normal- und

32,5 Prozent der Intensivpatienten in Deutschland versorgten. Demnach sind fast zwei Drittel des Pflegepersonals nachts völlig allein auf der Station, sodass sich eine Person um durchschnittlich 26 Kranke kümmert. In manchen Fällen hat eine oder einer sogar die Verantwortung für über 40 Menschen.

Viele Patienten bekommen nicht alle für sie erforderlichen Leistungen, weil schlicht die Zeit fehlt, gaben über drei Viertel der 4280 Befragten an. Die Hälfte hatte in einer Nachschicht während der vergangenen vier Wochen mindestens eine für einen Patienten gefährliche Situation erlebt, die bei einer besseren Personalausstattung vermeidbar gewesen wäre. Auch eine ausreichende Händedesinfektion unterbleibt in vielen Fällen. Das ist keine Lappalie: 10 000 bis 15 000 ▶

Rettungsstelle, Vivantes-Klinikum in Berlin-Friedrichshain: Seit der Einführung der Fallpauschalen prägt die Betriebswirtschaft das Verhältnis zum Patienten.

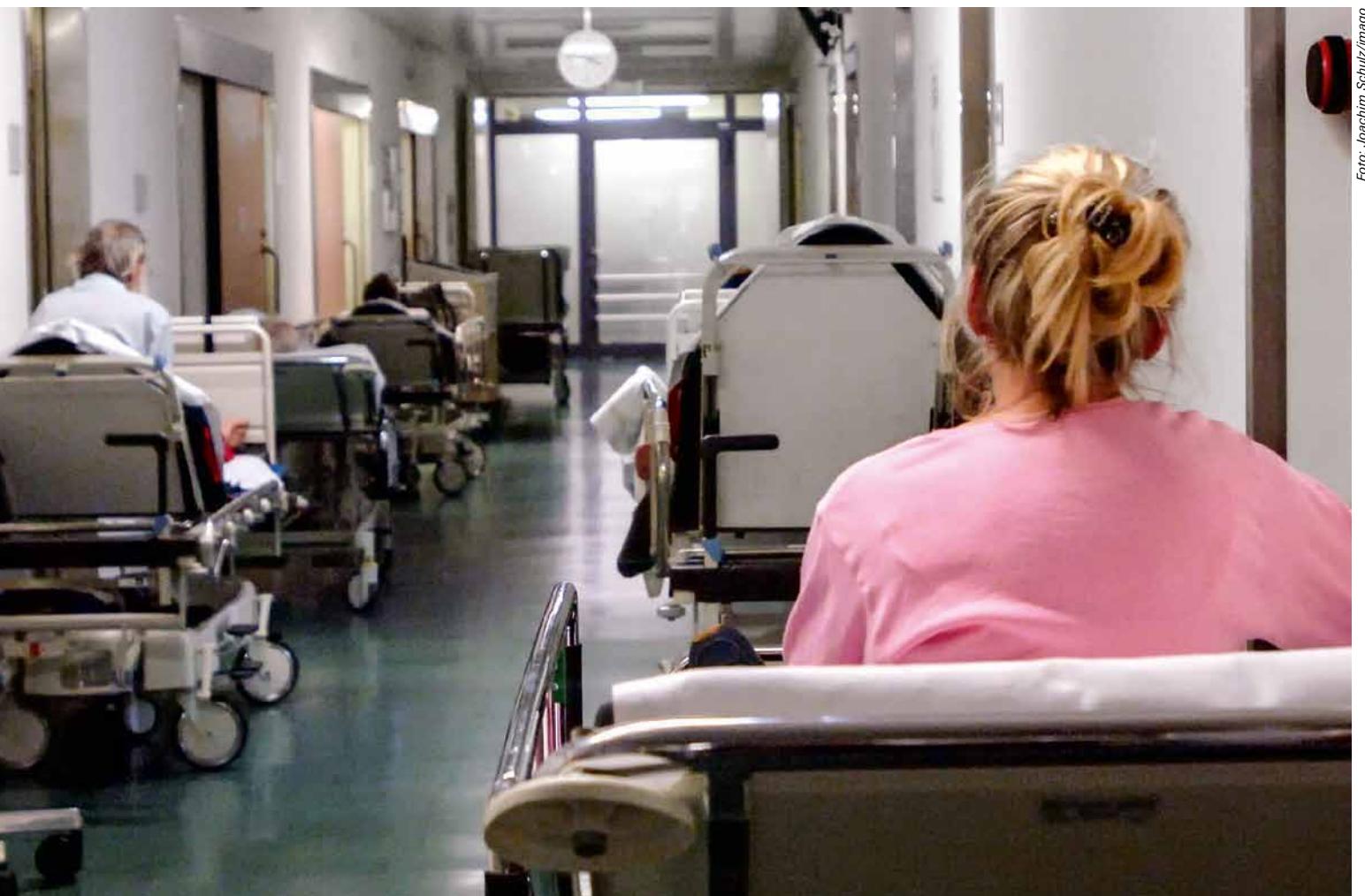


Foto: Joachim Schulz/Imago



Fotos: Rolf Schulten; Monika Blessing



► Menschen sterben jährlich an Krankenhauskeimen; eine ausreichende Händedesinfektion gilt als wichtigste Prophylaxe.

Authentische Beschreibung unwürdiger Zustände

Die Hetze beschreibt eine Krankenschwester im Nachtdienstreport so: Nach dem Ausfall einer Hilfskraft war sie allein für 32 Patientinnen und Patienten zuständig, „davon sind neun zu überwachen, eine Patientin ist präfinal, vier Aufnahmen, zwei umtriebige und stark sturzgefährdete Patienten, eine Isolation bei MRSA (jeder Kontakt mit der Patientin erfordert Schutzkleidung, d. Red.), eine instabile Patientin, ein Patient, der die C-PAP-Maske tragen muss, aber nicht toleriert, zwei entgleiste Diabetiker (Werte müssen sehr häufig beobachtet werden, d. Red.)“.

Sie schreibt weiter: „Ein Patient kommt eingekotet in die zentrale Aufnahme. Während der pflegerischen Maßnahme ist es nicht möglich, die zu überwachenden Patientinnen und Patienten adäquat im Auge zu behalten, da die Alarme erst auf dem Flur zu sehen sind. Angetrockneten Kot von den Leisten, Hoden, Penis und Gesäß zu entfernen, nimmt Zeit in Anspruch. Hierbei sollte der Patient nicht ständig vertröstet werden müssen, weil ich den Alarmanlagen nachgehen muss – leider ging es nicht anders. Die Aufforderung, ich

solle mir Hilfe von der zentralen Aufnahme holen, ist nur bedingt hilfreich. Da auch dort viele Patientinnen und Patienten waren, war eine adäquate Hilfe nur in der Zeit von zwei bis drei Uhr nachts möglich.“

Das Arbeitszeitgesetz schreibt mindestens 30 Minuten Pause pro Schicht vor – zum Schutz der Gesundheit. Doch 70 Prozent der Befragten konnten diese Auszeit in der vorherigen Nachschicht entweder gar nicht nehmen oder wurden dabei gestört. „Wenn eine Krankenschwester allein auf der Station ist und ein Patient klingelt, kann sie ihn ja nicht eine halbe Stunde lang warten lassen“, beschreibt Baki Selcuk die Situation. Deshalb hatten er und seine Betriebskollegen im Helios-Krankenhaus in Berlin-Zehlendorf durchgesetzt, dass nachts zwei zusätzliche Kräfte als Pausenablösung von Station zu Station gehen oder auf gegenüberliegenden Stationen drei Pflegekräfte eingesetzt werden.

Krankenstand 20 Prozent

„Wir haben festgestellt, dass einige Pflegekräfte trotzdem auf die Pause verzichten und die Ablösung als Unterstützung nutzen, weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist“, berichtet Selcuk. Auf manchen Stationen der Helios-Klinik beträgt der Krankenstand 20 Prozent. Dadurch wird die sowieso schon sehr dünne Personaldecke noch

Silvia Habekost, ver.di-Vertrauensfrau im Berliner Vivantes-Klinikum, Ralf Schmid, GBR-Vorsitzender der BG-Unfallkliniken in Ludwigshafen und Tübingen: „Das System steht vor dem Kollaps.“

löchriger, der Stress nimmt weiter zu, die Wahrscheinlichkeit weiterer Ausfälle steigt.

Viele Pflegekräfte gehen über ihre Grenzen, weil sie wissen, was ein weiterer Ausfall für die Kolleginnen bedeuten würde. „Bei Engpässen holen sich die Frauen inzwischen über WhatsApp gegenseitig aus dem Frei“, berichtet Niko Stumpfögger, Fachbereichsleiter Gesundheit in der ver.di-Bundesverwaltung. Und ver.di-Vertrauensfrau Habekost prognostiziert: „Das System steht vor dem Kollaps. Irgendwann finden sie einfach kein Personal mehr.“ In ihrem Haus ist es schwierig, freie Stellen zu besetzen, und immer mehr arbeiten aufgrund der Belastungen Teilzeit, berichtet sie.

Strafgelder wegen nicht gewährter Pausen

Fällt jemand aus oder müssen überdurchschnittlich viele Patienten intensiv überwacht werden, können die Beschäftigten durch Gefährdungsanzeigen zumindest die rechtliche Verantwortung für mögliche Schäden nach oben abgeben. Viele Betriebsräte verteilen Formulare, die die Pflegekräfte an die Geschäftsführung faxen können. Im Prinzip müsste die sofort Verstärkung organisieren – doch spätabends und nachts sind die Büros nicht besetzt. Ralf Schmid registriert eine Zunahme von jährlich 15 Prozent bei den Gefährdungsanzeigen. Sein Gremium hat durchgesetzt, dass in jedem Fall anschließend eine Besprechung stattfindet, an der die anzeigenende Person, der Vorgesetzte, der zuständige Direktor sowie ein Mitarbeitervertreter teilnehmen. „Bei solchen Besprechungen kriege ich dann oft mit, dass Kollegen schon seit Monaten krankgeschrieben sind“, berichtet Schmid.

Dagegen ist sich Baki Selcuk sicher, dass viele Pflegende in seiner Klinik auf eine Gefährdungsanzeige verzichten, weil sie Angst haben, anschließend von den Vorgesetzten zur Rede gestellt zu werden. Immer wieder treffen sich der Helios-Betriebsrat aus Berlin-Zehlendorf und die Geschäftsführung vor Gericht. Im vergangenen Jahr musste der Konzern 150.000 Euro Strafe zahlen, weil Dienstplanänderungen trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats einfach durchgeführt wurden. Im April gab es erneut ein Urteil: 88.000 Euro Ordnungsgeld wegen nicht gewährter Pausen.

Trotz allem ist Silvia Habekost davon überzeugt, dass sie keinen Burn-out bekommen wird.



„Die Beschäftigten können nicht einmal ihre Freizeit nach den eigenen Bedürfnissen planen und verbringen, was noch mehr Stress bedeutet.“

NIKO STUMPFÖGGER, Fachbereichsleiter Gesundheit, ver.di-Bundesverwaltung

Nicht nur arbeitet sie in einem Bereich, in dem der Rationalisierung Grenzen gesetzt sind: „Wenn kein Anästhesie- oder OP-Team da ist, fällt die OP schlicht aus.“ Sie macht auch viel Sport und engagiert sich als ver.di-Vertrauensfrau für die Verbesserung der Situation. Zusammen mit Kolleginnen hat sie den bisher größten Warnstreik in ihrem Krankenhaus organisiert, der sich am Vorgehen des Pflegepersonals in der Charité orientierte. Dort sah sich die Geschäftsführung vor zwei Jahren gezwungen, während des elftägigen Streiks für mehr Personal ein Drittel der Betten zu sperren. Danach unterschrieb sie einen Tarifvertrag, der eine Mindestbesetzung der Stationen regelt.

So schlagkräftig ist die Belegschaft im Vivantes-Klinikum in Berlin-Friedrichshain zwar noch nicht. Aber Silvia Habekost arbeitet daran. Auf der Anästhesie sind inzwischen 80 Prozent der Pflegekräfte Gewerkschaftsmitglieder, seit ein paar Tagen hat Silvia Habekost auch im Aufsichtsrat einen Mandat. „Meine Methode, psychisch nicht krank zu werden, ist der Versuch, die kranke Situation zu ändern.“ Ein anderes Arbeitsfeld kommt für sie nicht infrage: Sie liebt ihren Beruf. ■

Michael Simon/Sandra Mehmecke: **Nurse-to-Patient Ratios**. Ein internationaler Überblick über staatliche Vorgaben zu einer Mindestbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser. Working-Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 27, Februar 2017.
Kostenloser Download unter <http://bit.ly/2fca4nH>

ver.di-Nachtdienstreport
<http://bit.ly/2jNr09j>

Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 3/17, Titelthema: Angst, Stress & Co.
<http://bit.ly/2ytRous>



Das lautlose Heer der „domestic workers“

DIENSTLEISTUNGSESELLSCHAFT Sie hüten Kinder und pflegen alte Menschen. Und kämpfen weltweit um ihre Anerkennung als Lohnarbeiterinnen: Die „domestic workers“ wollen nicht länger Dienstmädchen sein. Zunehmend vernetzen sich auch die NGOs der Unterstützerinnen, wie bei einem Treffen in Venedig.

Text und Fotos Michaela Namuth, Journalistin in München und Rom

Die Hausangestellte Myrtle Witbooi konnte lesen und schreiben. Das besiegelte ihr Schicksal. Denn eines Tages las sie in der Zeitung, dass manche weiße Hausherren ihren Dienstmädchen das Recht verweigerten, Besuch von Freunden und Verwandten zu empfangen. Sie ärgerte sich so sehr, dass sie einen Protestbrief an die Zeitung schrieb. „Warum sind wir anders? Warum gibt es keine Gesetze, die uns

schützen?“, fragte sie und brach damit eine Lawine los, mit der sie nie gerechnet hätte. Es war das Jahr 1967, in Südafrika herrschte die Apartheid.

Ein Zeitungsreporter war so beeindruckt von Myrtles Brief, dass er sie persönlich aufsuchte. Er überzeugte sie davon, ein Treffen mit anderen Hausangestellten zu organisieren, und setzte einen Aufruf in die Zeitung. Es kamen 250, vor allem Frauen, und Myrtle Witbooi hielt eine



DomEqual-Netzwerkertreffen im Juni in Venedig:
Über 67 Millionen arbeiten weltweit als Hausangestellte.

Rede, die der Reporter für sie geschrieben hatte. „Ich entdeckte das Talent, vor anderen und für andere zu sprechen“, erzählt sie heute. Nach dem Fall des Apartheid-Regimes war das Arbeitsrecht für Hausangestellte das erste von der neuen Regierung verabschiedete Gesetz.

Die Südafrikanerin Myrtle Witbooi ist Vorstreiterin einer Bewegung, die in den vergangenen Jahren immer mehr Kraft gewonnen hat: die globale Bewegung der „domestic workers“. Auf Deutsch: Haushaltarbeiter. Oder korrekter: Haushaltarbeiterinnen – denn die überwältigende Mehrheit sind Frauen. Sie fordern Anerkennung als Beschäftigte. Ihre Themen sind Migration, Frauenarbeit, prekäre Beschäftigungs- und Lebensbedingungen und das Arbeitsrecht, das für sie nicht existiert.

Gig-Arbeiterinnen der ersten Stunde

Die Hausarbeiterinnen stehen im Zentrum der globalen Transformation, die derzeit unsere Arbeitswelt umkrempelt. Je mehr sich der Sozialstaat zurückzieht, desto dringender wird jemand gebraucht, der sich um Kinder, Kranke und Alte kümmert. Die Hausangestellten sind die Gig-

Arbeiterinnen der ersten Stunde. Sie waren schon da, bevor es digitale Jobplattformen gab, und sie kämpfen schon lang dagegen an, rechtlos und unsichtbar zu sein. Jetzt verbuchen sie erste Erfolge.

2011 erhielt die Bewegung Auftrieb durch das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), das Hausangestellte als reguläre Lohnarbeiterinnen anerkennt. Einige von ihnen saßen mit am Verhandlungstisch. Ein Jahr später schlossen sie sich in der International Domestic Workers Federation (IDWF) zusammen, die heute über 500 000 Mitglieder in 50 Ländern zählt. Ihre Präsidentin ist Myrtle Witbooi.

„Es ist ein Irrglaube, dass Hausangestellte nicht organisierbar seien“, erklärt Sabrina Marchetti, die das europäische Forschungsprogramm DomEqual koordiniert. Sie ist Soziologieprofessorin an der Ca’ Foscari Universität in Venedig. Im Rahmen des Programms organisieren sie und ihr Team auch Treffen, die den Frauen ein Forum bieten. Das letzte fand im Juni in Venedig statt. In den Uni-Räumen direkt über dem Canale Grande diskutierten Hausarbeiterinnen, Aktivistinnen und Forscherinnen zwei Tage lang ihre Erfahrungen.

Das Leben vieler Hausangestellter ist bis heute eine Hölle – in den Villen der Steinreichen von Monte Carlo bis Mexiko, aber auch in tristen deutschen Seniorenwohnungen, wo sie oft rund um die Uhr und für wenig Geld Pflegedienste leisten. Sie sind unsichtbare Hausgeister. Sie putzen, kochen und ziehen die Kinder anderer groß. Oder pflegen fremde Eltern, während ihre eigene Familie oft Tausende Kilometer entfernt lebt.

Nach ILO-Schätzungen verdienen über 67 Millionen Menschen weltweit ihren Lebensunterhalt als Hausangestellte. Ihre Zahl ist in den letzten 20 Jahren enorm gestiegen. Sie stellen heute zwei Prozent aller Beschäftigten dar, eine von 25 arbeitenden Frauen ist eine Hausangestellte. 11,5 Millionen von ihnen sind Migranten. In ihren Biografien geht es um das Alltagsleben ohne gültige Papiere und ohne Rechte, um die Isolation in einer Wohnung, um die Angst vor kostspieligen Arztbesuchen, um Vergewaltigung, Diskriminierung, Schuldenerpressung und die Trennung von den eigenen Kindern.

Eine Filipina, die in London arbeitet

Für die Filipina Marissa Begonia war dies das Schlimmste in ihrem Leben. Als sie ihr ►



Myrtle Witbooi, Vorstreiterin und Präsidentin der International Domestic Workers Federation (IDWF): Das Leben vieler Hausangestellter ist bis heute eine Hölle.

Links zu den erwähnten Organisationen und Publikationen in der App-Version dieses Artikels unter bit.ly/domestic-worker

► Land verließ, ließ sie drei kleine Kinder zurück. „Ich wollte Geld verdienen, denn ich konnte es nicht mehr ertragen, dass sie hungerten“, sagt sie. Sie verdingte sich als Hausangestellte in Hongkong und Singapur und landete schließlich in London als eine der vielen Hunderttausend sogenannten Overseas Filipino Workers. Sie wurde mehrmals Opfer von sexuellen Übergriffen in den Haushalten, in denen sie arbeitete.

Heute trägt sie selbstbewusst ein T-Shirt mit der Aufschrift „Justice for Domestic Workers“. Das ist der Name der Organisation, die sie vertritt. Sie erzählt, wie sie sich am eigenen Schopf aus der Misere herausgezogen hat. Der erste Schritt war die Gründung einer Selbsthilfegruppe vor zehn Jahren. „Wir waren damals zu acht“, erinnert sie sich. Heute hat die Vereinigung, kurz J4DW genannt, über 1000 Mitglieder.

Marissa Begonia und die anderen organisieren an den Wochenenden Sprach- und Computerkurse und ärztliche und rechtliche Betreuung für ihre Kolleginnen. Sie können dafür die Räumlichkeiten der britischen Dienstleistungsgewerkschaft UNITE nutzen, wo viele von ihnen Mitglieder sind. Außerdem vertreten sie ihre Organisation bei internationalen Treffen wie der ILO-Arbeitskonferenz.

Marissa und die anderen werden bei ihrer Basisarbeit von den Forscherinnen, die meist auch Aktivistinnen der Bewegung sind, unterstützt. DomEqual und andere Projekte sind Teil eines Forschungsnetzes für die Rechte der Hausarbeiterinnen, kurz RN-DWR. Im Rahmen dieser Initiative entstand, unter Leitung der Osnabrücker Soziologin Helen Schwenken, ein Handbuch, das erklärt, wie man Interviews führt, um Informationen zu sammeln und Kontakte zu knüpfen. Durch ihre Erzählungen sollen die Frauen „Protagonisten ihrer eigenen Geschichten“ werden, so auch der Titel der Broschüre.

Denn eine Geschichte haben sie alle zu erzählen. Die Amerikanerin Ai-jen Poo kennt Hunderte. Seit sie vor 20 Jahren das College verlassen hat, ist sie Aktivistin für die Sache der Hausarbeiterinnen. „Mich hat damals das lautlose Heer der farbigen Frauen beeindruckt, die Kinder durch Manhattan schoben, die offensichtlich nicht ihre eigenen waren“, erzählt sie.

Trotz Angst vor Repressalien entstand eine Gemeinschaft

Durch Treffen in kleinen Gruppen, an denen trotz überlanger Arbeitszeiten und Angst vor Repressalien immer mehr Frauen teilnahmen, entstand eine Gemeinschaft. 2007 gelang es diesen Gruppen, sich zu der National Domestic Workers Alliance zusammenzuschließen. Für Ai-jen Poo war dies ein enormer Sieg. „Wir sind die Einzigsten in den USA, die arme weibliche Arbeiter organisieren“, erklärt sie. Poo ist überzeugt, dass von ihren Kämpfen und Errungenschaften alle profitieren werden, die sich künftig in der neuen prekären Arbeitswelt wiederfinden. „Es geht um uns, aber auch um die Zukunft der Arbeit“, sagt sie.

Das sehen die ILO und andere Arbeitsorganisationen inzwischen auch so. Für die italienischen Gewerkschaften ist Hausarbeit seit den Gründerjahren ein Thema. Sie schlossen bereits



“

„Es ist ein weitverbreiteter Irrglaube, dass Hausangestellte nicht organisierbar seien.“

SABRINA MARCHETTI, Koordinatorin des europäischen Forschungsprogramms DomEqual

1974 den ersten Tarifvertrag für Haushaltshilfen ab. In der christlichen Arbeitervereinigung ACLI gibt es seit den Nachkriegsjahren eine Gruppe für Haushaltshilfen. Diese ist heute auch im Netzwerk DomEqual aktiv.

Die „domestica“, das Hausmädchen, ist vor allem bei den wohlhabenden Familien des Südens, aber auch in den Stadtvillen des Nordens bis heute ein verbreitetes Phänomen. Seit einigen Jahren nimmt – wie in anderen europäischen Ländern – die private Alterspflege durch Migrantinnen drastisch zu. Doch wird in den Privathaushalten vor allem schwarzearbeitet, und die Tarifpolitik verliert als Schutzinstrument an Bedeutung. Um die Schwarzarbeit ans Licht zu bringen, schlagen die italienischen Gewerkschaften jetzt die komplette Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Privathaushalte vor.

DGB: Privathaushalte aus der Schwarzarbeit holen

Derselbe Vorschlag findet sich auch in dem DGB-Positionspapier „Arbeitsplatz Privathaushalt“. Auch in Deutschland liegt der Anteil der Schwarzarbeit bei geschätzten 80 bis 90 Prozent. Das Thema Privathaushalt ist brisant. „In diesem Bereich verändert sich der Arbeitsmarkt derzeit rasend. Es gibt auch immer neue Formen von Scheinselbstständigkeit“, erklärt Margret Steffen, Expertin für Gesundheitspolitik bei ver.di. Sie

hat in dem Positionspapier den Teil über die Pflegekräfte geschrieben, deren Präsenz in deutschen Haushalten seit Jahren steil ansteigt. Allerdings hat weder ihre noch eine andere deutsche Gewerkschaft bislang nennenswert Hausangestellte organisiert.

„Die Gewerkschaften sollten ausgetretene Pfade verlassen und neue Allianzen eingehen“, sagt Karin Pape, die ebenfalls an dem DGB-Papier mitgearbeitet hat. Sie ist Vertreterin des internationalen Frauennetzwerkes WIEGO und Europa-Koordinatorin des Hausarbeiterinnen-Bundes, dem Myrtle Witbooi vorsitzt. Pape, die sich seit vielen Jahren mit prekärer Frauenarbeit beschäftigt, plädiert für eine globale Strategie. Sie schlägt vor, dass sich die Gewerkschaften dort einklinken, wo sie direkten Kontakt zu den Hausangestellten bekommen. Sie könnten beispielsweise Versammlungsräume und Beratungsdienste zur Verfügung stellen – wie es die britische UNITE, aber auch der DGB mit dem Programm „Faire Mobilität“ für osteuropäische Beschäftigte praktizieren.

„Wichtig ist eine Vernetzung all derer, die bereits Erfahrungen in der Organisierung dieser ‚Unorganisierbaren‘ gemacht haben“, sagt Pape. Initiativen wie DomEqual öffnen dabei viele Türen – vielleicht auch zu den bislang verschlossenen Privathaushalten. ■

Zwischen Traum und Tücke

ARBEITSRECHT Immer mehr Arbeitnehmer möchten im Homeoffice oder mobil arbeiten. Doch die Flexibilität hat Fallstricke. Es braucht klare Regelungen, so Experten beim Fachgespräch Arbeitsrecht der Hans-Böckler-Stiftung und des WSI.

Laptop, Smartphone und eine schnelle Datenleitung – für zahlreiche Bürojobs braucht es nicht viel mehr. Kein Wunder, dass sich Arbeitnehmer zunehmend ein Homeoffice wünschen. Aktuell arbeitet etwa ein Drittel aller Beschäftigten gelegentlich in den eigenen vier Wänden, ein weiteres Drittel würde dies gerne tun – wenn möglich regelmäßig. „Arbeitnehmer sind örtlich und zeitlich flexibler, können zum Beispiel Beruf und Familie besser vereinbaren oder sich besser um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Außerdem sparen sie sich die Wege zur Arbeit“, so Peter Voigt, Syndikus-rechtsanwalt in der Hauptverwaltung der IG BCE, in seinem Vortrag. Bei allen Vorteilen warnte er jedoch zugleich vor allzu großem Enthusiasmus: „Homeoffice hat auch Fallstricke. Es braucht klare Regelungen.“

Mit rund 100 Teilnehmern, darunter zahlreiche gewerkschaftsnahe Fachanwälte für Arbeitsrecht sowie Betriebsräte, war die Veranstaltung bis auf den letzten Platz ausgebucht. Kein Wunder, die Inhalte waren, wie jedes Jahr, äußerst praxisnah. In Sachen Homeoffice etwa, trug Peter Voigt vor, existieren kaum gesetzliche Vorgaben. Einen Rechtsanspruch, wie etwa in den Niederlanden, gibt es in Deutschland nicht. Klar ist immerhin, was Homeoffice nicht ist – nämlich der Laptop auf dem Küchentisch. „Es muss einen fest eingerichteten Arbeitsplatz geben, sonst ist es mobiles Arbeiten“, so Voigt. Organisatorisches gilt es auszuhandeln, etwa, welchen Teil der Ausstattung der Arbeitnehmer, welchen der Arbeitgeber finanziert.

„Die Zeitsouveränität ist für Arbeitnehmer ein großer Vorteil. Jedoch besteht die

Gefahr der Selbstausbeutung“, so Experte Voigt. Beide Seiten setzen auf Vertrauensarbeitszeit. In jedem Fall jedoch müssen Arbeitnehmer mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen elf Stunden Ruhezeit einhalten können. Bei jeder noch so kleinen Unterbrechung, wie etwa dem kurzen Aufrufen von E-Mails, beginnt die Uhr von vorn zu laufen. Einige Nachteile lassen sich nicht abfedern: Durch die fehlende Präsenz im Unternehmen kann der betriebliche Zusammenhalt oder auch der Draht zum Vorgesetzten leiden.

Ist Homeoffice oft per Betriebsvereinbarungen geregelt, sieht es bei Laptop-Nomaden gänzlich anders aus. „84 Prozent arbeiten ohne Vereinbarung mobil“, erläuterte beim Fachgespräch Arbeitsrechtlerin Lena Oerder. Ein Grund: Die Arbeitsstättenverordnung greift für mobiles Arbeiten nur mittelbar. Die größte Gefahr sieht Lena Oerder darin, dass Laptop-Nomaden – wie auch Arbeitnehmer im Homeoffice – wie Unternehmer agieren. Zu Punkten wie sichere Arbeitsmittel und Gesundheitsschutz, aber auch Arbeitszeit lassen sich jedoch Schutzmaßnahmen vereinbaren. Spielraum für Betriebsräte ergibt sich durch die Änderung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeit. Mitunter ist auch mehr möglich. „Mobiles Arbeiten ist oft vom Arbeitgeber gewollt. Hierin liegt für die Mitbestimmungsseite eine große Chance“, so Lena Oerder. ■

Von Dirk Schäfer



Lena Oerder, Andreas Priebe, Eva-Maria Stoppkotte, Nadine Absenger, Peter Voigt, Christopher Koll (v.l.)

Dokumentation der Fachtagung „Fachgespräch Arbeitsrecht 2017“ (mit PDFs der Vorträge): bit.ly/arbeitsrecht-2017

BÖCKLER-TAGUNG

„Wir müssen uns einmischen“

AUTOZULIEFERER Durch die Mobilitätswende wird in der Branche bald nichts mehr so sein, wie es war. Doch nur die wenigsten Unternehmen haben das schon verstanden, monieren IG-Metaller auf der Automobilzuliefererkonferenz.



Foto: IG Metall

IAQ-Wissenschaftler Haipeter, IG-Metall-Bezirksleiter Köhlinger, VDA-Geschäftsführer Bräunig, Mann+Hummel-Vorstand Weber (v.l.) mit Moderatorin

Kassandraufreue werden nirgendwo gern gehört. Auch nicht in der Automobilzuliefererbranche. Die Auftragsbücher sind voll, der Laden brummt. Da fällt es schwer, auf Mahner zu hören, die voraussagen, dass das alte Geschäftsmodell bald nicht mehr funktionieren wird. Und doch werden jene Stimmen immer lauter, die verkünden, dass der Mix der Veränderungsprozesse durch die Mobilitätswende, die Digitalisierung und die bevorstehenden Klima- und Umweltregulierungen einen nie da gewesenen Strukturwandel in der Branche auslösen wird. Die IG Metall gehört dazu.

Aber wie soll man sich neu erfinden, wie Beschäftigung und Standorte sichern? Viele der 230 Betriebsräte und Gewerkschafter, die zur Automobilzuliefererkonferenz von Stiftung und IG Metall nach Saarbrücken gekommen waren, machten aus ihrer großen Verunsicherung darüber keinen Hehl. Ihnen kommt die Rolle der Cassandra zu: Sie müssen die Warner sein und hartnäckig Konzepte vom Arbeitgeber für die Zukunftssicherung ihrer

Betriebe einfordern, mahnte der IG-Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann – siehe auch Interview, Seite 16. Er sieht rund 80 000 Jobs in der Branche auf der Kippe. Politik und Betriebe seien aufgefordert, mit aktiver Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierungsangeboten den Wandel sozial zu gestalten. Die Mitbestimmung sei jetzt auf vielen Ebenen gefragt.

Die zweitägige Konferenz bot eine höchst lebendige Mischung von Fakteninput, Podiumsdiskussionen und Arbeitsgruppen. Einen Quell von Ideen dafür, auf welche Stärken sich Zuliefererbetriebe in der Transformation konzentrieren sollten, bot eine von der Stiftung geförderte neue Studie, die Martin Schwarz-Kocher vom IMU-Institut vorstellte. Das größte Pfund, mit dem die deutschen Zulieferer in der internationalen Konkurrenz wuchern können, seien ihre innovativen Entwicklungen und die Kreativität und Qualität ihrer Facharbeiter, sagte er.

Spannendste Frage blieb: Was tun? Auf zwei Podien gab man Antworten: „Die Betriebe für die Dynamik der Entwicklung sensibi-

lisieren, Zukunftskonzepte einfordern und die Konfliktfähigkeit erhöhen“, sagte Jörg Köhlinger, Bezirksleiter der IG Metall Mitte. „Neue politische Kooperationen schmieden, den europäischen Schulterschluss suchen, Geschäftsmodelle überprüfen“, sagte Klaus Bräunig, Geschäftsführer des VDA. „Auf Kernkompetenzen fokussieren und sie auf neue Branchen anwenden“, meinte Alfred Weber, Vorsitzender der Geschäftsführung von Mann+Hummel. „Qualifizierung stärken“, riet Thomas Haipeter vom IAQ. „Die Vernetzung von Betriebsräten der OEM und der Zulieferer anregen“, meinte Ercan Demir, BR-Vorsitzender Federal Mogul in Burscheid.

„Ich habe mir vorher die ganze Zeit einen Kopf gemacht, was man machen kann“, resümierte Hartwig Geisel, GBR-Vorsitzender der Robert Bosch GmbH. „Hier habe ich viele Antworten gefunden.“ Die vielleicht wichtigste: „Wir können den Arbeitgebern unsere Zukunft nicht überlassen. Wir müssen uns einmischen!“ ■

Von Carmen Molitor

Gute Arbeit global

STUDIE Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Zulieferketten und was die Regierung dafür tun könnte, wenn sie wollte.



Foto: Taslima Akter

Näherinnen in einer Textilfabrik in Bangladesch

Ob Autos, Toaster oder Fruchtsäfte – fast alle Produkte, die wir kaufen können, kommen von weit her. Zumindest ihre Einzelteile oder ihre Zutaten. Unter welchen Bedingungen diese hergestellt werden, wissen wir meist nicht. Oder wir erfahren es nur, wenn eine Fabrik explodiert oder eine Obstplantage brennt und Menschen, die keine Arbeitsrechte haben, dabei sterben.

Da diese Schlagzeilen zunehmen, steht auch die Bundesregierung unter Druck. Sie hat deshalb das Ziel „Gute Arbeit weltweit“ ausgegeben und hierzu Ende 2016 einen Nationalen Aktionsplan (NAP) „Wirtschaft und Menschenrechte“ beschlossen. Eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema Mitbestimmung in Zulieferketten kommt jedoch zu dem Ergebnis, dass dieser kaum Instrumente bereit halte, um die postulierten Ziele zu realisieren. „Was die Bundesregie-

rung alles tun könnte, wenn sie es mit ‚Gute Arbeit weltweit‘ ernst meinen würde“, fassen die Autoren Christoph Scherrer und Alison Schultz in ihrem Arbeitspapier zusammen. Scherrer ist Professor für Globalisierung und Politik an der Uni Kassel und Mitglied internationaler Forschungseinrichtungen. Schultz studiert Global Political Economy in Kassel.

Die Autoren stellen eine Reihe von existierenden Instrumenten der Außenwirtschaftspolitik vor, die zur Förderung von Arbeitsrechten, insbesondere Mitbestimmungsrechten, beitragen können. Allen voran untersuchen sie die Exportförderung und die Außengeschäftsabsicherung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), für die ein Regelwerk besteht, das Arbeitsrechte im Ausland gewährleisten soll. Diese würden im Prüfverfahren faktisch jedoch völlig ignoriert, so die Kritik. Nur ein

minimaler Teil der Projekte müsse überhaupt eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung ablegen. Dabei fände Mitbestimmung keinerlei Berücksichtigung. Insgesamt beklagt die Studie mangelnde Transparenz bei Finanzierungen, vor allem entlang von Lieferketten.

Ein weiteres wichtiges Instrument seien die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Mitbestimmung als zentrales Konzept enthalten. Sie können über die im BMWi angesiedelten nationalen Kontaktstellen umgesetzt werden. Aber auch dies funktioniert bislang nicht. „Ihre Freiwilligkeit macht die Leitsätze in der Praxis nahezu wirkungslos“, schreiben die Autoren. Als weitere Instrumente nennen sie die Außenhandelskammern, die Sozialabteilungen der Botschaften, das UN-Netzwerk für verantwortliches Investieren sowie das Programm für Entwicklungs- und Schwellenländer, develoPPP, des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit.

Der eingangs erwähnte Aktionsplan könnte diese Instrumente koordinieren und sinnvoll bündeln. Voraussetzung: Arbeits- und Mitbestimmungsrechte würden verbindlich festgelegt, so das Fazit. Denn beschäftigungsfreundliche Normen auf freiwilliger Basis haben eine unerfreuliche Nebenwirkung: Wer sich daran hält, läuft Gefahr, von anderen Firmen unterboten zu werden. ■

Von Michaela Namuth

Alison Schultz/Christoph Scherrer:
Mitbestimmung in Zulieferketten – Instrumente der deutschen Außenwirtschaft. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, herunterzuladen unter bit.ly/mb-zulieferketten

425

Berufe enthält die Datenbank des vom WSI betreuten Projektes www.lohnspiegel.de, das Transparenz bei Löhnen und Gehältern schafft.

Quelle: www.lohnspiegel.de

STUDIENFÖRDERUNG

Ausstellung im Hans-Böckler-Haus

Die fünfte Etage im Düsseldorfer Hans-Böckler-Haus, wo die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Studienförderung ihrer Arbeit nachgehen, firmiert seit Kurzem als „Galerie 05“, genauer, seit der Stipendiat Jonas Walter Mitte Oktober auf den Fluren die Fotoarbeiten seines Zyklus „Kraftwerk“ ausgehängt hat. Die großformatigen Fotos, aufgenommen mit einer klassischen Plattenkamera, erzählen eine bizarre deutsch-deutsche Geschichte: Bei Stendal in Sachsen-Anhalt leben sieben Männer zwischen gigantischen Betonruinen. Ihr Job: Seit Jahren zerlegen sie, was zu DDR-Zeiten das größte Atomkraftwerk Deutschlands hat werden sollen, aber nie ans Netz ging, weil der Bau 1991 eingestellt wurde. Für seine Dokumentation hat Jonas Walter im Jahr 2010 mehrere Monate mit den „lonesome Cowboys“, wie er sie nennt, auf der Baustelle gelebt. Ein Jahr lang werden die Fotos nun die Wände der „Galerie 05“ schmücken. ■

www.jlwalter.de



Jonas Walter, Fotograf und Stipendiat

ZUKUNFTSSYMPORIUM MITBESTIMMUNG

Impulse für Europa



Böckler-Stipendiatin diskutiert mit MdL Roth und MdB Petry (v.l.)

Foto: Pasquale D'Angiolillo

Welchen Beitrag kann Mitbestimmung leisten, damit Europa wieder Fahrt aufnimmt in eine gute Richtung? Um diese Kernfrage drehte sich das Zukunftssymposium der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Arbeitskammer des Saarlandes. Drei Tage diskutierten die überwiegend jungen Teilnehmenden Mitte September im saarländischen Friedrichsthal über die Baustellen im europäischen Haus. Immer im Blick dabei: Was können die Akteure der Mitbestimmung tun, um ihre Anliegen voranzubringen? So entstanden in drei Arbeitsgruppen Zukunftsentwürfe für ein soziales und mitbestimmtes Europa 2030. Eine stärkere soziale Säule, mehr europäische Koordinierung zwischen den nationalen Akteuren der Mitbestimmung, eine bessere Kontrolle der Einhaltung von EU-Arbeitsstandards und eine stärker an Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmenskultur waren zentrale Anliegen. In einer Diskussion mit Vertretern der unterschiedlichen Politikebenen in der EU wurde auch die Initiative „Europäisches Kollektiv Mitbestimmung“ vorgestellt. Diese Initiative von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Stiftung will über Bildungsarbeit für eine europäische Mitbestimmung werben. „Denn eines ist klar“, unterstrich Mitveranstalter Norbert Kluge, „Europa – das sind wir!“ ■

Von Michael Stollt

Mehr Informationen und Eindrücke <http://bit.ly/2yv3y6q>



„Denn eines ist klar: Europa – das sind wir!“

NORBERT KLUGE leitet die Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung.

EINE FRAGE, MELY KIYAK

Muss man Hassrede bekämpfen?



Foto: A. Savin/Wikimedia Commons

Von „Hassrede“ zu sprechen verschleiert das eigentliche Problem. Nehmen Sie den Talkshowauftritt von Alexander Gauland. Der äußerte, er wolle die Integrationsministerin Aydan Özoguz in Anatolien „entsorgen“. Er wurde von Frank Plasberg zwar vermeintlich in die Mangel genommen, doch der ritt auf dem Begriff der Ent sorgung herum, als ginge es um ein sprachästhetisches Problem. Der Skandal ist nicht, dass Gauland Frau Özoguz „entsorgen“ will. Der Skandal ist der Ort der Entsorgung, nämlich Anatolien. Warum Anatolien, wo doch Frau Özoguz Deutsche ist? Weil sie in den Augen der AfD trotz Staatsbürgerschaft eben nicht Deutsche ist, weshalb man sie eben einfach nach Anatolien bringen kann, wenn sie etwas tut, von dem man findet, dass das nicht in Ordnung sei.

Das Problem ist nicht die „entgleisende“ Bemerkung. Wobei „Entgleisen“ sehr niedlich klingt. Denn Gauland ist ein Blut-und-Boden-Rassist. Hinter all den Beispielen von „Hate Speech“ hat man es fast immer mit Rassismus oder einer anderen Form von Diskriminierung zu tun. Rassismus ist Rassismus und kein Beitrag zur Diskussion. Deshalb würde ich die Debatte um „Hassrede“ gerne austauschen gegen eine Debatte um „Diskriminierung“.

MELY KIYAK schreibt politische Kolumnen für Zeit Online und das Gorki Theater. Am 8. September sprach sie vor Altstipendiaten des Netzwerks Medien über Rede im öffentlichen Raum.

GEFÖRDERT

Europaweites Recherche-Netzwerk

Das von der Hans-Böckler-Stiftung mit 125.000 Euro geförderte europäische Recherche-Projekt „Investigate Europe“ nimmt an Fahrt auf. Das Journalistenteam aus acht Ländern hat bereits mehrere Recherche-Ergebnisse veröffentlicht. So brachte der Berliner Tagesspiegel eine große Reportage über die Aufrüstung der EU-Außengrenze mit milliardenteurer Überwachungstechnik und die Rolle von Lobbyisten. Zuletzt veröffentlichte die Zeitung eine Analyse der Berliner Journalisten Elisa Simantke und Harald Schumann darüber, wie die Prekarisierung der Arbeit in Europa durch gewollte politische Entscheidungen herbeigeführt wurde. Schumann und Simantke haben „Investigate Europe“ aus der Taufe gehoben.

„Die Idee kam uns durch die Wirtschaftskrise in den südeuropäischen Ländern und die Rolle der reichen EU-Staaten. Viele Themen kann man heutzutage nicht mehr allein durch den nationalen Blickwinkel betrachten“, sagt Harald Schumann. „Wir arbeiten als Team und können dank der Förderung unabhängig vom journalistischen Tagesgeschäft arbeiten“, so Schumann. Derzeit recherchieren die Reporter über einen echten Wirtschaftskrimi – mehr kann noch nicht verraten werden.



Elisa Simantke, Harald Schumann

Fotos: Der Tagesspiegel

WSI

Nadine Absenger jetzt beim DGB

Foto: Karsten Schöne



Nadine Absenger

Nadine Absenger, in der Stiftung zuletzt kommissarische Abteilungsleiterin des WSI, ist zum DGB-Bundesvorstand nach Berlin gewechselt. Seit dem 1. September leitet sie als Nachfolgerin von Helga Nielebock die Abteilung Recht. Die Juristin, die 1975 in Magdeburg geboren wurde, hat über den Kündigungsschutz und Abfertigungszahlungen in Österreich promoviert. Sie war seit 2012 Leiterin des Referats für Arbeits- und Sozialrecht am WSI. In Berlin, so sagt sie, könne sie „sich noch stärker für die Verbesserung von Arbeitnehmerrechten und die Gestaltung des Rechts einsetzen“.

WSI/IMK

Ausgezeichnete Rentenstudie

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung über die Vorteile des österreichischen Rentensystems ist in Wien mit dem Kurt-Rothschild-Preis ausgezeichnet worden. Florian Blank vom WSI und Rudolf Zwiener vom IMK zeigen zusammen mit der Berliner Wirtschaftswissenschaftlerin Camille Logeay und ihren österreichischen Kollegen Erik Türk und Josef Wöss die Vorteile der gesetzlichen Rente im Nachbarland auf.

Die Untersuchung belegt, wie und warum die Rentner in Österreich erheblich besser abgesichert sind als in Deutschland. „Das Leistungsniveau ist in Österreich höher. Dahinter steht der gesellschaftliche Konsens, dass man sich die gesetzliche Alterssicherung bewusst mehr kosten lässt als in Deutschland – ohne dass darunter die Wirtschaftskraft leidet“, sagt Florian Blank. Mit der Studie wurde erstmals das aus deutscher Sicht wenig beachtete Rentensystem des Nachbarlandes beleuchtet.



Preisträger Logeay, Wöss, Blank, (2.–4. v.l.) mit Jury-Mitgliedern

Der Kurt-Rothschild-Preis, der an den österreichischen Wirtschaftswissenschaftler und Keynes-Schüler Kurt Rothschild erinnert, wird vom Karl-Renner-Institut der österreichischen Sozialdemokraten und der SPÖ-Parlamentsfraktion getragen und jährlich vergeben. Mit dem Preis werden herausragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet, die sich an die breite Öffentlichkeit richten. Das deutsch-österreichische Forscherteam plant weitere Kooperationen. ■

Die Studie ist abrufbar unter
<http://bit.ly/2hlpVRE>

WIR - DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Die Chef-Planerin und ihr Chef

Wenn IMK-Direktor Gustav Horn seine zahlreichen Termine koordinieren muss oder für ein Statement von Medien angefragt wird, kommt Hatice Karaca ins Spiel. Sie organisiert seit 2010 sein Büro: „Jeder, der zu Gustav Horn möchte, muss über mich gehen“, erzählt sie augenzwinkernd. Damit das reibungslos funktioniert, wird die komplette Bandbreite an Kommunikationsmitteln genutzt. Weil der Ökonom viel auf Reisen ist und häufig auch im Berliner Büro der Stiftung arbeitet, ist ihre Planung unverzichtbar: „Sie sorgt dafür, dass ich zum richtigen Zeitpunkt mit den richtigen Unterlagen am richtigen Ort bin“, sagt Horn. Hatice Karaca ist seit der Gründung des IMK im Jahr 2005 dabei: „Ich bin sehr gerne Sekretärin. Ich mag es, zu organisieren und dabei immer den Terminkalender im Blick zu haben.“ Große Freude bereitet ihr es auch, Azubis zu betreuen – und ihnen während ihrer Ausbildung mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. ■

IMK, Sekretariat Wissenschaftlicher Direktor

Hatice Karaca, Telefon: 02 11/77 78-331, hatice-karaca@boeckler.de

Kämpfer für Menschenrechte

DANIEL HAWKINS leitet die Forschungsabteilung der größten gewerkschaftlichen Bildungseinrichtung in Kolumbien – der Escuela Nacional Sindical in Medellín.

Von Martin Kaluza, Berlin – Foto Diana Zuleta, Medellín

Wenn Daniel Hawkins vom Schreibtisch aus dem Fenster schaut, schweift sein Blick über ein Häusermeer, das sich in der Ferne die Hänge der Anden hinaufzieht. Hier, in Medellín, leitet er die Forschungsabteilung der Escuela Nacional Sindical (ENS), der wichtigsten Bildungseinrichtung des Landes.

Zur ENS kommen Männer und Frauen, die Rechtsberatung suchen. Gewerkschafter lernen hier die Grundlagen des Arbeitsrechts oder wie man Verhandlungen führt. „Leiter der Forschungsabteilung, das klingt groß“, sagt Hawkins, ein Australier mit freundlichem, direktem Blick, blauen Augen und kurzen Haaren. Tatsächlich teilt er sich das Büro mit zwei Kollegen.

„Wir haben nicht die Mittel, eigene Forschung zu betreiben“, sagt Hawkins. „Deshalb versorgen wir die Gewerkschaften mit Informationen über den Arbeitsmarkt und Daten zu Unternehmen und Branchen, etwa zum Kohle- und Ölsektor.“

Hawkins’ Spezialgebiet sind internationale Freihandelsabkommen. Um zu vermeiden, dass sie Sozialdumping befördern, wurden in den Verträgen bestimmte Arbeitsrechte festgeschrieben. „Wir überwachen deren Umsetzung“, sagt Hawkins. „Wir wollen den Gewerkschaften zeigen, wie sie die Instrumente und Klagemöglichkeiten nutzen können.“ In Kolumbien ist genau das passiert, was TTIP-Gegner in Europa befürchten: Mehrere Konzerne haben den Staat auf Schadenersatz verklagt, weil

er dafür verantwortlich sei, dass diese nicht ihre erwarteten Gewinne erzielen können, darunter der spanische Energiekonzern Gas Natural Fenosa oder America Movil, das Mobilfunkunternehmen des mexikanischen Milliardärs Carlos Slim. Auch der Schweizer Konzern Glencore, der in Kolumbien den größten Steinkohletagebau

baler Sozialpolitik. „Einen institutionalisierten Arbeitskampf wie in Deutschland gibt es in Kolumbien nicht“, sagt Hawkins. Die meisten Gewerkschaften des Landes sind sehr klein, eine neu gegründete Gewerkschaft afrokolumbianischer Hausangestellter etwa hat nicht einmal 300 Mitglieder. Branchentarifverträge gibt es nicht, die meisten Menschen haben nicht einmal einen Arbeitsvertrag.

„Ein großes Problem ist die Gewalt gegen Gewerkschafter“, sagt Hawkins. „Zwar ist die Zahl der Morde zurückgegangen. Doch die Drohungen gegen Gewerkschaftsführer und ihre Familien lassen nicht nach.“ Die ENS sieht sich als Teil des Friedensprozesses in Kolumbien. Präsident Santos bekam 2016 den Friedensnobelpreis zugesprochen, die Regierung unterschrieb einen Friedensvertrag mit den FARC-Rebellen.

„Bislang war es in Kolumbien immer so, dass Proteste unterdrückt wurden“, sagt Hawkins. „Doch der Friedensprozess hat uns gezeigt, dass die Regierung sich nun auch auf Verhandlungen einlässt.“

Wie geht es mit Hawkins weiter? Seine Stelle wird von Jahr zu Jahr verlängert. Ein Teil der Projekte der ENS mit internationalen Partnern wie dem DGB läuft wegen des Friedensprozesses aus – und damit ein Teil der Finanzierung. „Mir war es immer wichtig, nicht nur Arbeit vor Ort zu leisten, sondern international zu forschen“, sagt Hawkins. „Mit dieser Erfahrung kann ich auch anderswo unterkommen.“ ■



Daniel Hawkins als Stipendiat

Südamerikas betreibt, hat über seine Tochterfirma Prodeco den Staat auf Schadenersatz verklagt.

Hawkins kam mit 25 aus Sydney nach Kolumbien, das ist jetzt 16 Jahre her. Als seine damalige Frau 2004 mit einem Stipendium nach Deutschland ging, bewarb er sich bei der Hans-Böckler-Stiftung, machte dank der Förderung in Kassel einen Master und promovierte schließlich an einem von der Stiftung mitfinanzierten Kolleg zu glo-



Daniel Hawkins vor einem Wandbild in der ENS: „Wir sind Teil des Friedensprozesses.“

EVENTS TERMINE, DIE SIE SICH MERKEN SOLLTEN

Foto: Stephan Pramme



WSI-Herbstforum

Thema der Veranstaltung sind in diesem Jahr die sozialen Rechte in Europa. Gewerkschaftsrechte, Tarifautonomie, aber auch soziale Sicherung, Mindestlöhne und Antidiskriminierung sind heute Bestandteile im Wertegerüst westlicher Gesellschaften und in der globalen Wertegemeinschaft. Im internationalen Recht werden sie zunehmend verankert. Sie einzufordern und durchzusetzen wird aber gleichzeitig immer schwieriger. Zudem erfordern die Flexibilisierung von Arbeitsmärkten, die Entgrenzung von Arbeit, neue Formen der Selbstständigkeit und komplexe Zuliefererbeziehungen neue Regeln.

Das Herbstforum will klären, wie soziale Rechte heute definiert werden müssen, wie sie am wirkungsvollsten umgesetzt werden können und ob die von der EU-Kommission vorgeschlagene Säule sozialer Rechte sozialpolitischen Fortschritt bedeutet. Mit dabei ist die griechische Arbeits- und Sozialministerin Efi Achtsioglou. ■

Veranstaltung vom 29. bis 30. November in Berlin

Eva Jacobs, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78 118

@ eva-jacobs@boeckler.de



Zukunftskonferenz

Nicht nur über die Zukunft reden, sie auch gestalten wollen die Hans-Böckler-Stiftung und die IG Metall Ingolstadt gemeinsam mit Vertrauensleuten und Mitbestimmungsakteuren. Es sollen Handlungsoptionen zur Arbeitnehmerbeteiligung an den Transformationen in der Arbeitswelt erarbeitet werden. Anregungen liefern Ergebnisse des Projektes „Vision Standort Ingolstadt 2030 – Digitalisierung und Zukunft der Mitbestimmung“.

Veranstaltung am 11. November in Ingolstadt

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

@ jan-paul-giertz@boeckler.de

Engineering- und IT-Tagung

Die Tagung greift den neuen Begriff der „Plattformökonomie“ auf. Vor allem sollen die Konsequenzen für Beschäftigung und Beschäftigte beleuchtet werden und Veränderungen bei betrieblichen Prozessen. Nicht zuletzt wird der Blick auf die Auswirkungen auf die Mitbestimmungsstrukturen gerichtet.

Veranstaltung vom 15. bis 17. November in Berlin

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

@ katharina-jakoby@boeckler.de

Strategische Personalplanungen mit Betriebsratsbeteiligung

Das von der Stiftung geförderte Projekt hat einen sozialpartnerschaftlichen Managementprozess der strategischen Personalplanung entwickelt und erprobt. Der Ansatz ist besonders für mittelständische Unternehmen geeignet und wird auf dem Workshop vorgestellt.

Veranstaltung am 1. Dezember in Düsseldorf

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

@ jan-paul-giertz@boeckler.de

Netzwerk Wissenschaft

Altstipendiaten und Altstipendiatinnen treffen sich, um sich zu informieren, wie sich der Karrierefaktor der Internationalität, etwa mit Blick auf eine Professur, bestmöglich in individuelle Lebens- und Karriereplanungen integrieren lässt.

Veranstaltung vom 24. bis 25. November in Berlin

Nadine Raupach, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-276

@ nadine-raupach@boeckler.de

Prüfung des Jahresabschlusses

Das Seminar für Aufsichtsräte will Hilfestellung zur Arbeit mit dem Jahres- und Konzernabschluss geben. Im Zentrum stehen die kritische Analyse und das Aufdecken möglicher Unklarheiten.

Veranstaltung vom 7. bis 8. Dezember in Düsseldorf

Sebastian Campagna,
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-170
@ sebastian-campagna@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Alexander Paul Englert



“

„Sozialer Aufbruch mit Jamaika? Ja. Wenn es Jamaika wird, muss Jamaika das umsetzen.“

Der DGB-Vorsitzende REINER HOFFMANN zum Ausgang der Bundestagswahl

Dieser Wahlausgang ist erschütternd. Vor allem für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist das Ergebnis der Bundestagswahl ein denkbar schlechtes.

Mit der FDP sitzt nun eine Partei im Bundestag, die vorab schon angekündigt hat, die Interessen von Wenigverdienern zu beschneiden. Als Beispiel sei nur die Absicht genannt, die Kontrollen bei Mindestlöhnen zu „entbürokratisieren“. Mit der AfD ist eine Partei dabei, die rechtspopulistisch, menschenfeindlich, rassistisch und wirklich nicht arbeitnehmerfreundlich ist. Die beiden – ehemals – großen Parteien sind abgewählt worden trotz zum Teil ordentlicher Regierungsarbeit. Der Jubel aus den Lagern der Grünen und Linken übertönt, dass auch sie nur minimal zugenommen haben. Aus all dem soll nun eine Koalition gebildet werden, erster Vorstoß: Schwarz, Gelb, Grün – Jamaika. Hier wird bislang nicht gefragt, wie ein Koalitionsvertrag für Millionen Beschäftigte aussehen müsste, aussehen könnte, sondern nur: Schaffen die das? Hält das? Was macht die CSU?

Aber es geht um mehr: Die Ansage von Angela Merkel, es gehe uns gut, wir machen so weiter, ist nicht aufgegangen. Die Abwahl der Großen Koalition zeigt, dass es an einer konsequenten Umsetzung sozialer Konzepte

gemangelt hat. Hinter dem offensären Rechtsruck steht nicht der Ruf nach mehr Liberalisierung, sondern nach mehr sozialem Zusammenhalt und nach Ordnung und Sicherheit – Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, Sicherheit, dass dieses wohlhabende Land durch Krisen steuern kann.

Kann das Jamaika? Bei der möglichen Koalition wird spekuliert, dass die Grünen die soziale Rolle, die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte übernehmen müssen – weil sie die soziale Seite für sich reklamieren und weil sie bevorzugt mit den Sozialdemokraten koalierten. Doch diesem kleinsten Koalitionär die „soziale Frage“ zu überlassen wäre grundfalsch. Diese Verantwortung tragen alle Parteien, allen voran die CDU – deren Vorsitzende in der vergangenen Legislatur wiederholt öffentlich Tarifparteien und Tarifbindung lobte und zu fördern versprach.

Daran muss sie, müssen alle anknüpfen, denn bei jeder Umfrage geht es um unsichere Perspektiven und fehlende Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Menschen erzählen, dass sie keine Arbeit finden, dass der Lohn nicht reicht, dass Altersarmut droht, dass sie immer wieder befristet arbeiten, dass Schulen in einem miesen Zustand sind, dass Kitas fehlen, dass Behörden über-

fordert sind, weil Personal fehlt. Sie erzählen, dass sie Politikern geschrieben haben, keine Antwort bekamen und sie sich von der Politik alleingelassen fühlen.

Zwei Drittel der AfD-Wähler wollten, so viele Analysen, vor allem eines: ein Zeichen setzen. Dieses Zeichen darf kein weiterer politischer Rechtsruck sein und noch mehr Liberalisierung, sondern es muss ein sozialer Aufbruch sein: Die Menschen erwarten umsetzbare, konkrete Konzepte statt Kommissionen für bessere Renten gegen die Altersarmut. Sie erwarten sichtbare Investitionen in Infrastruktur statt bröckelnde Straßen, und sie wollen Investitionen in Bildung statt Lehrer im Massen-Burn-out.

Wie können gute Arbeit und ein gelingendes Leben in Zeiten großer Veränderungen gestaltet werden? Das muss die kommende, stabile Regierung beantworten. Mit Jamaika? Ja. Wenn es Jamaika wird, dann muss Jamaika das umsetzen. Alle Parteien tragen soziale Verantwortung. ■

Eine Böckler-Studie geht auf „Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern“. Download unter <http://bit.ly/2yrMi1P>

Armes, reiches Deutschland

UNGLEICHHEIT Alexander Hagelüken beschreibt Deutschland als Land der großen Unterschiede. Er hat eine Idee, wie es wieder gerechter werden kann: Das 21. Jahrhundert soll vom 20. Jahrhundert lernen.



Wer in München arbeitet, muss nicht weit fahren, um in die Wohngegenden der Reichen zu gelangen. Alexander Hagelüken hat sich – nach so manchem Kollegen – auf den Weg an den Starnberger See gemacht, wo Anwesen für bis zu 8,4 Millionen Euro angeboten werden und jeder Einwohner statistisch doppelt so viel Geld ausgeben kann wie der Durchschnittsdeutsche.

Ganz anders dagegen Pirmasens in Rheinland-Pfalz, eine Gemeinde, in der im Schnitt auf jeden Einwohner 8000 Euro Kredite allein für laufende Verwaltungsausgaben, sogenannte Kassenkredite, kommen und von der ein örtlicher Pfarrer, 35 Jahre im Amt, sagt: „Hier sind alle Probleme der deutschen Gesellschaft zu sehen, nur vergrößert.“

Die beiden Ortsbesuche, bei denen der Autor Bürgermeister, Immobilienmakler und Ärzte sowie Familien in ihrem Alltag getroffen hat, machen den Buchtitel fast zwingend: „Das gespaltene Land“ heißt das lesenswerte Buch des leitenden Wirtschaftsredakteurs der Süddeutschen Zeitung, der Untertitel „Wie Ungleichheit unsere Gesellschaft zerstört – und was die Politik ändern muss“.

Stark machen es vor allem die Schlaglichter auf das gespaltene Land im ersten Teil, vor allem weil so fassbar wird, was aus der Trennung von Arm und Reich alles folgt: eine schlechtere Gesundheit etwa, die mit einer dramatisch niedrigeren Lebenserwartung einhergeht. „Wie lange jemand lebt“, heißt es in frappierender Prägnanz, sei „eine Frage des Geldbeutels“: „Generell sterben Wenigverdiener mit einer dreimal so großen Wahrscheinlichkeit vor 65, also bevor sie überhaupt den Ruhestand genießen können.“

Neben dem Blick nach oben und unten gilt Hagelükens Augenmerk der Mittelschicht und ihrem Verschwinden. Das

viel diskutierte Phänomen bringt er zuoberst mit dem massiven Abbau sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze in Verbindung. „Aus Arbeitsplätzen wurden Jobs“, konstatiert Hagelüken, und „aus Sprungbrettern“ in die Mittelschicht „klebrige Böden, an denen Menschen feststeckten“. Und an denen, um im Bild zu bleiben, sich massenhaft rechtspopulistische Parolen festsetzen.

Im zweiten, analytischeren Teil wird deutlich, warum sich gerade Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) bei der Buchvorstellung in Berlin mit dem Autor aufs Podium setzte. Unter der Überschrift „Umsteuern, um das Land gerechter zu machen“ – die ganz genau so von Martin Schulz stammen könnte – folgt ein engagiertes Plädoyer für Umverteilung: über eine Steuerpolitik, die zweckfreie Vergünstigungen abschafft, Vermögen besteuert, Normalverdiener mehr netto gibt, Schlupflocher schließt, in Bildung investiert.

Auch dem „Machtmissbrauch am Arbeitsmarkt“ gehörte Inhalt geboten, schreibt Hagelüken, der „schrumpfenden Macht der Gewerkschaften etwas entgegengesetzt“. Und so, auch wenn das schrecklich unmodern klingt, appelliert der Autor: „Um die Ungleichheit im 21. Jahrhundert zu reduzieren, sollte sich die Politik wieder am 20. Jahrhundert orientieren.“ ■

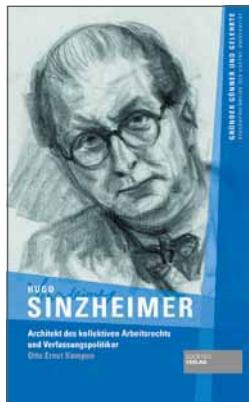
Von Jeannette Goddar, Berlin

Alexander Hagelüken: **Das gespaltene Land**. Wie Ungleichheit unsere Gesellschaft zerstört – und was die Politik ändern muss. München, Knaur 2017. 240 Seiten, 12,99 Euro

Fazit

DAS BUCH WAR WIE GEMACHT ALS SPD-WAHLKAMPFHILFE. DIE DIAGNOSE BLEIBT AUCH NACH DER WAHL AKTUELL.

Vater des modernen Tarifrechts



Als Polizeipräsident ließ Hugo Sinzheimer (1875–1945) beschlagnahmte Nahrungsmittel für kleines Geld an Notleidende verteilen. Als Rechtswissenschaftler und Parlamentarier der Weimarer Republik begründete er die Koalitionsfreiheit, das Schutzrecht der Gewerkschaften gegen ihre Illegalisierung. Der diese Freiheit garantierende Artikel des Grundgesetzes geht auf ihn zurück. Seither haben Gewerkschaften und ihr Gegenüber das Recht, die Gesetzgebung mit eigenen,

verbindlichen Normen zu ergänzen. Die deutsche Betriebsverfassung, die dieses Recht regelt, trägt wesentlich Sinzheimers Handschrift.

Ihn politisch zu verorten fällt so schwer, wie ihn beruflich zu etikettieren: War er Sozialist oder Sozialdemokrat, der parlamentarischen oder der Räterepublik zugeneigt, Berufspolitiker oder Universitätsprofessor, Volkspädagoge, Rechtsanwalt oder Verfassungsrechtler? Die Facetten dieses Sohnes aus bürgerlichem, jüdischem, pfälzischem Haus zeichnet sein Biograf Otto Ernst Kempen wunderbar nach.

Bis zur Novemberrevolution 1918 konnte jeder in einem Streik erkämpfte Lohnabschluss gerichtlich wieder kassiert werden, galt er doch als Folge einer unzulässigen Beeinträchtigung der Vertragsfreiheit des Unternehmers. Ausgeblendet war die Existenznot des Arbeiters, die seiner Vertragsfreiheit enge Grenzen setzt. Sinzheimer hat diese soziale Realität ins Bewusstsein der Rechtswissenschaft gehoben.

Das von ihm inspirierte kollektive Arbeitsrecht hat dem Arbeitsvertrag den Charakter des Herrschaftsvertrags genommen. Sinzheimer hat den Tarifvertrag – das macht die Finesse aus – mit dem bürgerlichen Freiheitsprinzip begründet. Erst durch ihn wird „aus einem einseitigen Abhängigkeitsverhältnis ein Rechtsverhältnis“.

Nachdem die Rätebewegung das Kaiserreich hinweggefegt hatte, wurden Sinzheimers Vorschläge geltendes Recht. Für die Nazis und die Deutschnationalen verkörperte er die „verjudete Republik“. Hatte er doch in einem parlamentarischen Untersuchungsausschuss ihr Idol, von Hindenburg, ins Kreuzfeuer genommen. Der umjubelte Volksheld antwortete mit antisemitischer Hetze. Sinzheimer sah sich zunehmenden Angriffen ausgesetzt. Er verzichtete auf ein neuerliches Reichstagsmandat, kehrte nach Frankfurt und an die Universität zurück. Dort drangsaliente ihn der NS-Studentenbund so lange, bis ihm nur noch der Weg ins Exil blieb. In seinem holländischen Versteck hat er mit seiner Familie überlebt. ■

Von Peter Kern, Frankfurt

Otto Ernst Kempen: **Hugo Sinzheimer**. Architekt des kollektiven Arbeitsrechts und Verfassungspolitiker. Frankfurt am Main, Societätsverlag 2017. 176 Seiten, 14,80 Euro

DREI FRAGEN AN CASPAR DOHMEN



Foto: Hoffotografen Berlin



Caspar Dohmen, Wirtschaftsjournalist, erzählt die Geschichte des fairen Handels.

Fairtrade gerät immer wieder auch in die Kritik. In Kürze: Taugt das Modell etwas?

Ja. Es gibt immer Dinge, die man zu Recht kritisieren kann. Entscheidend ist: In dem begrenzten Umfang, in dem der faire Handel etwas bewegen kann, glückt es oft, bessere Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Das zeigt, dass es möglich ist, Wirtschaft anders zu betreiben – und macht damit auch ständig deutlich, wie unfair es im Welthandel zugeht. Das bleibt natürlich das Hauptproblem.

Meist werden landwirtschaftliche Produkte angeboten: Kaffee, Bananen oder Schokolade. Was ist mit der Industrie?

In Indien beginnt Fairtrade International damit, das Modell in der Textilindustrie zu etablieren. Dabei sollen in der gesamten Wertschöpfungskette, von Baumwoll-Bauern bis zu Näherinnen, existenzsichernde Löhne gezahlt werden. Das wäre ein großer Schritt. Ein Kriterium ist, dass Arbeiter einer Gewerkschaft ihrer Wahl beitreten dürfen – was wiederum etwa in China ja gar nicht erlaubt ist.

Gibt es deutsche Beteiligte?

Ja, drei junge, kleine Firmen, die 3 Freunde, Brands Fashion, und Melawear heißen. Würden es mehr, könnte auch eine Blaupause für das 2014 nach der Brandkatastrophe von Rana Plaza vom Bundesentwicklungsministerium gegründete „Bündnis für nachhaltige Textilien“ entstehen. Dieses schreibt sich zwar auf die Fahnen, über seine Mitglieder die Hälfte des deutschen Textilmarktes abzudecken. Aber es geht leider kaum voran. ■

Die Fragen stellte Jeannette Goddar.

Europa retten



„Die Euro-Finanzminister einigten sich (...) nach monatelangem Hin und Her auf die Freigabe von rund 8,5 Milliarden Euro“ für das „überschuldete Griechenland“ – solche Überschriften konnte man in den letzten Jahren viele lesen. Das war auch der Tenor

der von der deutschen Regierung vertretenen Krisendiagnose, derzufolge die Eurokrise durch „Defizitsünder“ wie Griechenland verursacht sei.

Der von dem Sozialwissenschaftler Alexander Schellinger und dem Juristen Philipp Steinberg herausgegebene Sammelband „Die Zukunft der Eurozone“ wählt dagegen eine grundsätzlich andere Perspektive. Er beschreibt die Eurokrise nicht in erster Linie als Währungskrise, sondern als Ausdruck der Krise der europäischen Integration: Die EU kann ihr Wohlstandsversprechen nicht mehr halten, die politische und soziale Divergenz nimmt sowohl innerhalb als auch zwischen den Mitgliedstaaten zu.

Auf der Grundlage dieses Befundes präsentieren Schellinger und Steinberg Vorschläge für die Reform der Eurozone und folgerichtig auch der gesamten EU. Die politische Stoßrichtung der als notwendig erachteten Reformen verdeutlicht Peter Becker von der Stiftung Wissenschaft und Politik in seinem Beitrag. Grundsätzlich, so schreibt er, gehe es darum, „die europäischen Volkswirtschaften in der Eurozone enger zusammenzuführen“.

Eine ausschließlich auf Schuldenabbau und Haushaltssanierung ausgerichtete Politik treibe die Eurostaaten wirtschaftlich eher weiter auseinander und führe zu inakzeptablen sozialen Kosten für breite Bevölkerungskreise, so wie man dies vor allem in Griechenland bereits besichtigen könne. Wer kompetent für eine Zukunft des Euro und der EU in Zeiten ihrer existenziellen Bedrohung streiten will, sollte dieses Buch gelesen haben. ■

Von Dirk Manten, Köln

Alexander Schellinger/Philipp Steinberg (Hrsg.): **Die Zukunft der Eurozone**. Wie wir den Euro retten und Europa zusammenhalten. Bielefeld, transcript Verlag 2016. 222 Seiten, 19,99 Euro

Folgen des Brexits



Dass Unternehmen, die stark in Großbritannien engagiert sind, vor Herausforderungen stehen, ist nicht neu. Ein Mitbestimmungs-Report beschreibt ökonomische Effekte des Brexits, vor allem für die Chemie-, die Pharma- sowie die Metall- und die Elektroindustrie. Über weite Strecken stellt er die Import- und Exportabhängigkeiten vor dem Brexit dar. Der Umsatzanteil deutscher Branchen in Großbritannien reicht von etwa fünf bis sechs Prozent (Auto- oder Chemiebranche) bis zu 14 oder 17 Prozent (Energie- und Baugewerbe). Die Autoren warnen Firmen, die

nach Großbritannien exportieren, vor „teilweise gravierenden Einbußen“, tun sich aber mit quantitativen Prognosen schwer. Arbeitnehmervertreter finden in dem Report aber Leitfragen, die hilfreich sein können, um systematisch Informationen zu sammeln. ■

Henrik Steinhaus/Mandy Guttzeit/Sebastian Wolf: **Auswirkungen des Brexits auf deutsche Unternehmen**. Ökonomische Effekte für die Chemie-/Pharma- sowie Metall-/Elektroindustrie. Mitbestimmungsreport Nr. 36. Düsseldorf, 2017. 44 Seiten

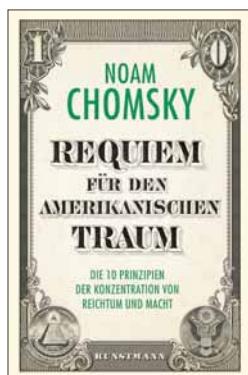
Sie wollen mehr Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung?



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

QUERGELESEN

Von HELMUT ORTNER



Noam Chomsky gehört zu den einflussreichsten Intellektuellen der USA. Er ist ein Vielschreiber, ein Aufklärer. In seinem neuen Buch widmet er sich dem großen Thema unserer Zeit, der Ungleichheit zwischen Arm und Reich. Seine exemplarische Verortung: Trumps Amerika. Spannend kombiniert er Philosophie, Geschichte und Ökonomie zu einer ernüchternden Melange, die den Niedergang eines Landes beschreibt. Sein Fazit: Der amerikanische Traum, der jeden mit sozialem Aufstieg belohnt, der hart arbeitet, gehört der Vergangenheit an. Es regiert ein System eklatanter Ungleichheit, von dem nur wenige profitieren, bei dem viele aber draufzahlen. Chomskys Requiem auf die realen Verhältnisse in den USA ist ein Nachgesang von wuchtiger Direktheit. Unbedingt lesenswert. ■

Noam Chomsky: **Requiem für den amerikanischen Traum**. München, Verlag Antje Kunstmann. 192 Seiten, 20 Euro

DAS POLITISCHE LIED

**Nina Hagen: „Unbeschreiblich weiblich“ (1978)**

Warum soll ich meine Pflicht als Frau erfüll'n?

Für wen?

Für die?

Für dich?

Für mich?

Ich hab' keine Lust, meine Pflicht zu erfüll'n

Für dich nicht.

Für mich nicht.

Ich hab' keine Pflicht!

KÜSSEN UND KOTZEN

Ich war schwanger/Mir ging's zum Kotzen/Ich wollt's nicht haben/musste gar nicht erst nach fragen". So kann 1978 nur eine über Schwangerschaftsabbrüche singen, und sie tut das mit vielen Kieksern und reichlich Ärger in der Stimme. Nina Hagen, in Ostberlin geboren und aufgewachsen, hat schon in der DDR gelernt, sich nicht zu verbiegen. Wolf Biermann, mit dem ihre Mutter, DDR-Filmstar Eva-Maria Hagen, einige Jahre liiert war, hatte Nina das Gitarrespielen beigebracht. Auch als Querdenker wurde er ihr Vorbild. 1976 sollte sie ihm in die Bundesrepublik folgen. Doch zunächst wurde sie Berufsmusikerin und sang Schlager: „Die ‚süße Kleine‘ durfte ihr süßes, kleines Mäulchen aufreißen, mit dem staatlich geprüften Hintern wackeln und in den Pausen von grauen Betriebsfesten, graueren SED- und noch grauenhafteren FDJ-Veranstaltungen den ihr abverlangten geistigen Süßmüll absondern“, schreibt sie in ihrer Autobiografie.

Frisch in den Westen übergesiedelt, fährt Hagen weiter nach London, schließt sich der Punk-Bewegung an und nimmt dann mit vier

Profimusikern ihr Debütalbum „Nina Hagen Band“ auf. Sie haut dem Publikum eine Musik um die Ohren, die schrill ist wie sie selbst, eine Mischung aus Punk, Reggae und Disko-Funk-Synthesizern. Hagen singt über Rollenklyschees, über Sex mit einer Frau auf dem Bahnhofsklo, über das unsägliche Fernsehen – und über Abtreibung.

Die Debatte über Abtreibung hatte die Bundesrepublik schon das ganze Jahrzehnt über erhitzt. Schwangerschaftsabbrüche waren verboten. Der Abtreibungsparagraf 218 stammte noch aus dem 19. Jahrhundert und spiegelte schon lange nicht mehr die Wirklichkeit wider. Die sozialliberale Regierung unter Willy Brandt nahm sich den Paragrafen zusammen mit einer Reihe von Reformen vor. Der Bundestag beschloss, dass Schwangerschaftsabbrüche in den ersten drei Monaten straffrei bleiben, wenn die Schwangere sich zuvor von einem Arzt beraten lässt – das war die von der SPD favorisierte Variante. Der Bundesrat kassierte das Gesetz mit seiner CDU/CSU-Mehrheit wieder ein. Bis heute ist der Schwangerschaftsabbruch rechtswidrig,

aber er bleibt in den ersten drei Monaten straffrei, wenn die Schwangere zur Beratung geht.

„Marlene hatte andre Pläne/Simone Beauvoir sagt: ‚Gott bewahr!‘/Und vor dem ersten Kinderschrei'n/Muss ich mich erst mal selbst befrei'n“, singt Nina Hagen. Ihr geht es nicht nur um den Paragrafen, sondern um Anerkennung der bewussten Entscheidung, keine Kinder zu bekommen: „Augenblicklich fühl ich mich/unbeschreiblich weiblich“. Nina Hagen hat selbst zweimal abgetrieben. In ihren Erinnerungen beschreibt sie das als demütigende Erfahrungen. Sie war damals 15 und 16 Jahre und wurde dazu gedrängt. Die Boulevardpresse schlachtete dieses Bekenntnis genüsslich aus. Drei Jahre nach der Veröffentlichung von „Unbeschreiblich weiblich“ bringt Nina Hagen ihre Tochter Cosma Shiva zur Welt. Selbstbestimmung heißt ja gerade, dass man die Wahl hat.

Von Martin Kaluza, Berlin

Das Lied hören/ansehen:
bit.ly/Nina_Hagen

DURCHGEKLICKT

Anleitung zum Widerstand



<https://arbeitsunrecht.de>

Der Webauftritt wird vom gleichnamigen Verein aus Köln betrieben und entstand parallel zu einer Studie der Otto Brenner Stiftung über das „Union Busting“ (frei übersetzt: Gewerkschaften plattmachen). Die Studie ist inzwischen drei Jahre alt, der Verein samt Webseite ist bis heute aktiv. Hinter dem Verein stehen Elmar Wigand, Jessica Reisner und der bekannte Alt-Linke Werner Rügemer.

Die Webseite dokumentiert Fälle, bei denen Gewerkschafter und Betriebsräte bekämpft oder aus Unternehmen herausgedrängt werden. So beschreiben die Macher als aktuelles Beispiel in einem umfangreichen Dossier, wie die schwedische Modekette H&M – die demnach ihre Mitarbeiter mit Ketten- und sogenannten Flex-Verträgen beschäftigt – Betriebsräte herauszuklagen versucht. Dies geschieht teilweise mithilfe von Rechtsanwaltskanzleien, die sich auf das Kündigen von unliebsamen Mitarbeitern spezialisiert haben. Doch der Verein prangert Missstände nicht nur an, sondern bietet auch Protest-Workshops an und vermittelt Kontakte zwischen Interessierten und

Betroffenen. Sprachlich ist der Internetauftritt unnötig überdreht. Schlagwörter wie „Lohnraub“, „Widerstandstag“, und „skrupellose Profitmaximierer“ sind linken Aktivisten vertraut – fraglich ist aber, ob diese Sprache normale Arbeitnehmer erreicht, die in prekären Arbeitsverhältnissen leben und gern aktiv werden würden.

Technisch ist die Webseite leider uralt. Es fehlen Bewegtbilder, die Navigation funktioniert nur über eine einfache Menüleiste, das Layout macht einen lieblosen Eindruck. Das ist schade, denn inzwischen sind zahlreiche kostenlose Homepage-Baukästen auf dem Markt, die einen zeitgemäßen Internetauftritt ermöglichen. ■

Von Gunnar Hinck, Berlin

Fazit

KÄMPFERISCHE SEITE, ABER NICHT SEHR PROFESSIONELL AUFGEBAUT

APPS

Meine AzubiWelt

Hinter dem putzigen Namen verbirgt sich eine Suchmaschine der Agentur für Arbeit für alle Ausbildungsberufe. Die lokale Suche nach offenen Stellen im Wunschjob funktioniert einwandfrei. Die Berufe werden kurz vorgestellt, teilweise mit kleinen Filmen. Nutzer können sich mit ihrem Profil direkt an die Arbeitsagentur wenden. Hilfreich wäre es, angesichts der Digitalisierung mehr über die unterschiedlichen Perspektiven der Berufe zu erfahren.



Kostenlos für Android und iOS

Wedoo

Die App der IG Metall Baden-Württemberg richtet sich an junge Leute, die in Metallberufen arbeiten. Nutzer können Fragen zu ihrer Ausbildung und Branche stellen – Antworten, die für alle interessant sind, werden veröffentlicht. Aufgelockert wird die App mit Ratespielen. Problematisch ist, dass der Nutzer seinen Arbeitgeber angeben muss, um die App richtig bedienen zu können. Es wird nicht klar, warum die App diese Daten braucht und was sie damit anstellt.



Kostenlos für Android und iOS

BLOG-TIPP

O-Ton Arbeitsmarkt

Der Blog wird vom Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung der FH Koblenz betrieben. Der Webauftritt, für den der Sozialwissenschaftler Stefan Sell verantwortlich ist, bietet einen fundierten alternativen Blick auf den Arbeitsmarkt und die Statistiken der Arbeitsagentur. So wird die monatliche Arbeitslosenstatistik auseinandergenommen: Die tatsächliche Zahl der Arbeitslosen liegt viel höher als die Zahl derjenigen, die als arbeitslos geführt werden. Über 58-Jährige, denen länger als ein Jahr keine Arbeit mehr angeboten wurde, werden nicht als arbeitslos geführt – und ebenso wenig die über 700 000 Empfänger von „Stütze“, die in Weiterbildungsmaßnahmen stecken. Im Blog erscheint mindestens einmal pro Woche ein neuer Beitrag. Nützlich ist die umfangreiche Datenbank zu sämtlichen Statistiken der Arbeitsmarktpolitik.



www.o-ton-arbeitsmarkt.de

NACHGEFRAGT



PATRICIA ERB ist Betriebsratsvorsitzende von Boehringer Ingelheim.

ICH KLIKE AUF ...

... zeit.de und die Internetseite des **Europäischen Hochschulverbandes**, da ich dort gerade an einer Weiterbildung teilnehme.

ICH LESE GERADE ...

... „Das ganze schrecklich schöne Leben“, die Biografie von Konstantin Wecker, dem wunderbaren Poeten, Musiker und Mitstreiter gegen rechts.

ABONNIERT HABE ICH ...

... die **Allgemeine Zeitung Bad Kreuznach** als E-Paper und verschiedene Newsletter wie „**Arbeitsrecht im Betrieb**“ vom Bund-Verlag.

ABSCHALTEN KANN ICH ...

... bei einem **Spaziergang am Bach mit unserem Hund**. Beim Plätschern des Wassers und beim Glitzern der Sonne ist vieles nicht mehr so wichtig.

INTERESSANTER KOPF

Yasmin Fahimi

Foto: privat

Die ehemalige Abteilungsleiterin der IG BCE hat in nur drei Jahren Karrierestationen erlebt, für die andere wohl mehr Zeit bräuchten: Erst wurde sie im Jahr 2014 SPD-Generalsekretärin, dann machte Andrea Nahles sie zur beamteten Staatssekretärin im Arbeitsministerium. Zuständig war sie dort für die wichtigen Bereiche Arbeitsrecht und Rente. Jetzt zieht sie als direkt gewählte Abgeordnete für Hannover in den Bundestag ein und gehört damit zu den 59 SPD-Parlamentariern, die es über die Erststimme in das Parlament geschafft haben. Ihr Posten als Staatssekretärin hätte vermutlich gewackelt: Politische Beamte werden meistens in den Ruhestand versetzt, wenn ein Ministerium eine neue Spalte bekommt. Yasmin Fahimi ist keine, die sich in den Medien in den Vordergrund drängelt. Praktisch unbemerkt hatte sie sich in der Hanno-veraner SPD um den nötigen Rückhalt bemüht und sich bei den parteiinternen Wahlen gegen zwei Mitbewerber durchgesetzt. Im Wahlkampf setzte sie auf das Thema Gesundheitspolitik und trat für eine Bürgerversicherung ein. Bei den Wählern kam das gut an.



www.facebook.com/yasmin.fahimi

RÄTSEL In den Tagen nach dem 9. November 1989 bilden sich lange Schlangen vor westdeutschen Banken und Sparkassen. Es sind Menschen aus der DDR, die ihr Begrüßungsgeld abholen.

Von Marc von Lüpke





Schlange stehen – das kannte man eher aus dem Arbeiter- und Bauernstaat. Nach dem Fall der Mauer am 9. November 1989 bilden sich auch im Westen Menschentrauben, wie vor dieser Berliner Filiale der Commerzbank am 12. November. 100 DM Begrüßungsgeld warten dort auf jeden DDR-Bürger – bar auf die Hand. So groß ist der Ansturm auf die Kreditinstitute, dass sie auf Anweisung von Westberlins Regierendem Bürgermeister Walter Momper auch nachts öffnen. Kaum haben die Ostdeutschen das Geld erhalten, tauschen sie es in westliche Waren um. Kaufhäuser und Supermärkte öffnen vielerorts auch sonntags, um den Ansturm zu bewältigen. „Nur noch Kohlköpfe“ hätten die Ostdeutschen zurückgelassen, unkte noch Jahre später das Nachrichtenmagazin Spiegel.

Eingeführt wurde das Begrüßungsgeld für DDR-Bürger 1970 unter der Regierung Willy Brandt. Bei Einreise in die Bundesrepublik erhielten Ostdeutsche sowie Deutschstämmige aus Polen zunächst 30 DM – maximal zweimal im Jahr. Im Jahr 1988 wurde die Summe auf 100 DM erhöht, konnte allerdings nur einmal jährlich in Anspruch genommen werden. Aufgrund der restriktiven Ausreisepolitik der DDR war das Begrüßungsgeld lange Zeit ein kleiner Posten im Bundesetat. Für die Abwicklung waren Auszahlungsstellen bei den Stadt- und Gemeindeverwaltungen zuständig.

Bis nach dem Mauerfall Hunderttausende Ostdeutsche die Unterstützungsleistung in Anspruch nehmen – auf einmal. Jetzt wird angeordnet, dass alle Banken und Sparkassen das Geld auszahlen. Ein paar Tage nach der Maueröffnung haben sich bereits drei Millionen Menschen das Begrüßungsgeld auszahlen lassen, zum Jahresende fast jeder der über 16 Millionen DDR-Bürger. Schätzungen zufolge werden rund vier Milliarden DM ausgezahlt, bis es am 29. Dezember 1989 eingestellt wird. Es kommt bisweilen zum Missbrauch. Zwar wird jede Auszahlung im Personalausweis per Stempel vermerkt. Im Massenandrang kann allerdings nicht jeder Schalterbeamte genau hinschauen, ob er nicht manipuliert wurde. Zwei Jahre nach der Wende verurteilt ein Gericht deswegen einen Rentner. Sechsmal hatte er das Begrüßungsgeld erhalten. ■

Rätselfragen

Welche Farbe hatte der berühmte Schal des Regierenden Bürgermeisters Walter Momper?

Am 19. März 1970 besuchte Willy Brandt als erster westdeutscher Regierungschef die DDR. In welcher Stadt forderten die Bürger: „Willy Brandt ans Fenster!“?

In welcher Einzelhandelskette der DDR konnte man nicht mit Ostmark zahlen?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 24. November 2017** 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

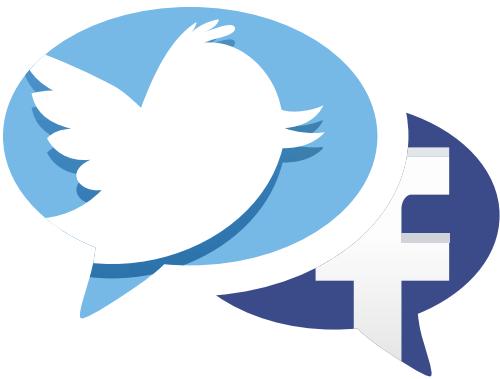
Schicken Sie uns die Lösung

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

Auflösung der Rätselfragen 4/2017

Sir Owen Williams
1971
Clement Atlee

Den 1. Preis hat Luisa Ruser aus Bremen gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Matthias Appelt aus Berlin, Nora Seibert aus Berlin und Lothar Treder-Schmidt aus Luckau.



WEBRESONANZ

IMMOBILIENKONZERN DEUTSCHE WOHNEN VERBREITET ANGSTKULTUR

bit.ly/deutsche-wohnen

Mario Dziedzinski schreibt auf Facebook über diesen Artikel: „Ein praktisches Beispiel, weshalb die Tarifbindung gestärkt werden muss.“ ■

SO STRESSIG IST DIE ARBEIT DER POLIZEI

bit.ly/stress-polizei

Die Facebook-Seite der **GdP Bundespolizei** äußert sich kurz und knapp: „Lesenswert!“ Wenke Kießlich meint hierzu: „Ganz einfach (...) mehr Personal und mehr Freizeitausgleich. Familie und Beruf vereinbaren und mehr Anreize schaffen. Und nicht an der Intelligenz der Bewerber sparen!“ ■

BUNDESTAGSWAHL: DIE PLÄNE DER PARTEIEN ZUR MITBESTIM- MUNG

bit.ly/btw-plaene-parteien

Thomas Spychala hat zu diesem Artikel, den Michael Bolte und Rainald Thannisch vom DGB über die Wahlprogramme der Parteien verfasst haben, eine kritische Anmerkung: „Das Wahlprogramm der Linken, analysiert von der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung im Auftrag des DGB. Was mir auffällt – ein Schelm, der Böses dabei denkt: dass der DGB die SPD und ihr Programm über den grünen Klee lobt und bei der Linken quasi zu erkennen gibt, dass es schon fast zu viel Mitbestimmung ist. Für einen Gewerkschaftsverband finde ich das seltsam.“ ■

Auf der Facebook-Seite **VKV Covestro Standort Leverkusen** der IG BCE wird sich wie folgt

dazu geäußert: „Bundestagswahl: Die Pläne der Parteien zur Mitbestimmung aus dem Magazin **Mitbestimmung!** Die Mitbestimmung geht uns alle an!“ ■

ARMES, REICHES DEUTSCHLAND

bit.ly/hagelueken-rezension

SZ-Redakteur Alexander Hage-lükken verweist auf Facebook selbst auf die Rezension seines Buches „Das gespaltene Land“: „Wie das Magazin der Hans-Böckler-Stiftung ‚Das gespaltene Land‘ bespricht #Zukunft #DeineWahl“. ■

DIESE GEWERKSCHAFTER WOLLEN IN DEN BUNDESTAG

bit.ly/gewerkschafter-bundestag2

Nicole Specker macht auf ihrer Facebook-Seite Werbung für den Artikel, in welchem auch über sie selbst geschrieben wird: „Kleine Lektüre fürs Wochenende gefällig? Gewerkschafter in den Bundestag. – Ich bin froh, dass die SPD den Schulterschluss mit den Gewerkschaften wieder gesucht hat. Das ist der richtige Ansatz!“ ■

UNSERE BILDUNGSREISE MIT DER KOMMISSION „ARBEIT DER ZUKUNFT“

bit.ly/arbeitderzukunft-interview

Die Facebook-Seite **ver.di Essen** nimmt das Interview mit den beiden Vorsitzenden der Kommission „Arbeit der Zukunft“ zum Anlass, um auch ein grundsätzliches Lob abzusetzen: „Zwei Jahre lang haben der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und die Soziologieprofessorin Kerstin Jürgens

die Expertenkommission ‚Arbeit der Zukunft‘ geleitet. Ein Gespräch über Debatten, Ergebnisse und Aha-Effekte hier in ‚Mitbestimmung‘, dem neuen Onlinemagazin der Hans-Böckler-Stiftung. Toll gemacht, dieses neue Medium.“ ■

Auch der **ver.di-Fachbereich 10 Bezirke Duisburg- und Linke Niederrhein** ist sehr angetan und meint: „Das ist doch mal eine super Sache! Jetzt kostenlos downloaden und regelmäßige Informationen rund um das Thema der ArbeitnehmerInnen(vertretung) erhalten.“ ■

DIE WUCHT DES DIGITALEN WANDEL

bit.ly/wucht-digitaler-wandel

Susanne Pöchacker meint dazu: „Interessanter Artikel – Digitalisierung agil und partizipativ einführen.“ ■

WARUM DEUTSCHLAND DIE SOZIALCHARTA BLOCKIERT

bit.ly/deutschland-sozialcharta

Claus-Henry Fuchs beschwert sich: „Immer wieder Deutschland! Deutschland verlangt Kooperation, bietet aber keine Kooperation.“ ■

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:
Michael Guggemos

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: Girndt

Redaktion dieser Ausgabe: Bullik/Hasel/Meiners

Redaktionsassistenz: Astrid Grunewald

Telefon: 0211/7778-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:

Signum communication GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Rina Roki

Titelfotos: Armin Weigel/dpa; Iris vom Stein; BRD/Wikimedia Commons; shutterstock

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Anzeigen: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther

(verantwortlich) Thorsten Kauf

Telefon: 069/7950 10-602

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

Abonentenservice und Bestellungen:

Bund-Verlag GmbH

Telefon: 069/7950 10-96

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 2017

Europa – wie geht gute Nachbarschaft?

Eurokrise, Brexit, autoritäre Regierungen in Osteuropa, Rechtsruck in Österreich – die EU hat bessere Zeiten gesehen. Grund für uns, die Frage nach der guten Nachbarschaft zu stellen – in der großen Politik wie in der Gewerkschaftsarbeit und der Interessenvertretung vor Ort. Wie wird die deutsche Regierung in der Arbeitsmarkt-, der Sozial- und der Wirtschaftspolitik mit der Regierung Macron in Frankreich zusammenarbeiten? Wie stellen sich Firmen auf, die besonders stark vom Brexit betroffen sind? Was ist aus den interregionalen Gewerkschaftsräten in den Grenzregionen geworden? Wie kann den bedrängten Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa geholfen werden?

Wir wollen Foren des Austausches vorstellen, die Rückschläge erfahren, aber immer wieder den Weg nach vorne finden. Jenseits des Euro-Pessimismus und der Tendenzen zur Renationalisierung haben wir dabei jede Menge Engagement entdeckt, das dazu beiträgt, den Kontinent zusammenzuhalten und die Arbeits- und Lebensbedingungen in ganz Europa zu verbessern.

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



BURLESON, TEXAS, 620 MEMORIAL PLAZA

„ Mit vier Kollegen arbeite ich auf der Wache Nummer zwei in Burleson, einer Kleinstadt in der Nähe von Fort Worth. Zur Feuerwehr kam ich durch einen Nachbarn. Der hatte mich schon als kleinen Jungen am Wochenende zur Wache mitgenommen. Seit dieser Zeit stand mein Beruf für mich fest.“

Ich habe noch vier Kollegen auf der Station. Mit zwei anderen Feuerwachen sind wir für eine Gemeinde mit 40 000 Einwohnern zuständig. Wir arbeiten in 24-Stunden-Schichten. Dann wohnen, essen und leben wir praktisch zusammen. Ich habe in meinen Kollegen Freunde fürs Leben gefunden, auf die ich mich immer verlassen kann. Angestellt bin ich bei der Gemeinde. Ich verdiene 56.000 Dollar im Jahr, was nach Steuern 38.000 Dollar bedeutet. Da mir die Arbeit Spaß macht, möchte ich so lange arbeiten, wie es geht.

Die meisten unserer Einsätze, 75 Prozent, sind medizinische Notrufe. Um dafür gerüstet zu sein, nehmen wir an Qualifizierungsmaßnahmen als Notfallmedizintechniker

und Rettungssanitäter teil. Der Rest, also 25 Prozent, sind sogenannte Firecalls – Einsätze gegen Brände. Das kann sehr gefährlich und belastend sein. Einmal wurden wir bei einem Kirchenbrand vom Feuer eingeschlossen und erst nach 15 Minuten von anderen Kollegen aus unserer gefährlichen Lage befreit. So etwas vergisst man nicht, und es schweißt zusammen. Manche Ereignisse nehmen einen sehr mit. Kürzlich mussten wir einen zwei Jahre alten Jungen aus einem stark überhitzen abgeschlossenen Auto bergen, da kam leider jede Hilfe zu spät.

Ich denke oft an frühere Einsätze. Sogar die Gerüche, die dazugehören, bleiben in der Erinnerung. Angebrannte Bohnen zum Beispiel, die stinken fürchterlich. In meiner Freizeit fahre ich mit meiner Harley Davidson. Ich bin Vizepräsident eines Motorradclubs. Wir machen Charity-Aktionen, um Kollegen mit posttraumatischen Belastungsstörungen zu helfen. Unser Club kümmert sich auch um Kinder, die an Krebs leiden oder Brandverletzungen erlitten haben.“ ■

JEFF HART, 41, ist Feuerwehrmann im US-Bundesstaat Texas.

Text und Foto: **Peter Roggenthin**

Magazin Mitbestimmung. Jetzt auch als App!



Starke Stimme für faire Arbeit

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

Am 1. und 15. eines Monats erscheint eine digitale Ausgabe des Magazins Mitbestimmung.
Gleich online lesen oder kostenlos im App Store und bei Google Play laden:



Postvertriebsstück
D 8507
Entgelt bezahlt

BETRIEBSRATSQUALIFIZIERUNG



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

Jetzt die Weiterbildung für
einen guten Start in die neue
Amtszeit planen!

Seminarprogramm 2018 anfordern unter:

Tel. 02324/508 - 333 oder anmeldung@dgb-bildungswerk.de

Programm-Download als PDF und alle Seminarinfos unter:

www.betriebsratsqualifizierung.de



Jetzt
Programm 2018
anfordern!