www.magazin-mitbestimmung.de | Nr. 1 | Februar 2018

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

So klappt die Nachfolge

Damit der Betriebsrat auch nach den Wahlen 2018 weiter gut aufgestellt ist

Görlitz steht auf

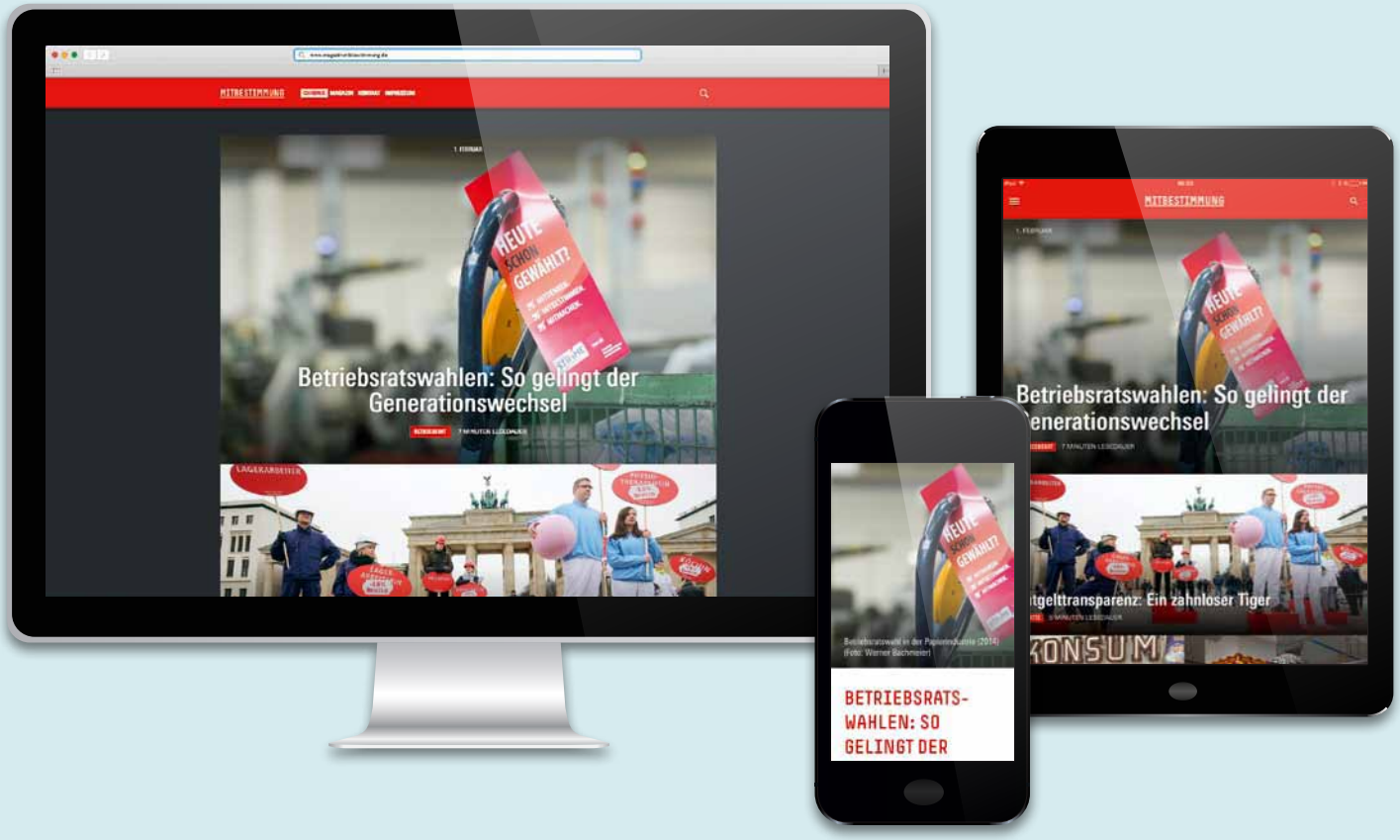
Wie die Siemens-Beschäftigten für ihren Standort kämpfen

Aus Trumps Amerika

Norman Birnbaum über den Präsidenten, der ein ganzes Land spaltet

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

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:

Laden im App Store

JETZT BEI Google Play

Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Sechs Monate nach der Bundestagwahl steht der nächste bundesweite Urnengang an: die Betriebsratswahlen. Gute Gründe, engagierte Betriebsräte mit einem starken Mandat auszustatten, gibt es viele: In Unternehmen, in denen sich Betriebsräte aktiv für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen, wird der Mindestlohn weniger umgangen als in Unternehmen ohne Betriebsräte. Das unterstreichen Studien der Hans-Böckler-Stiftung. Und bei Siemens werden die Auseinandersetzungen um Arbeitsplätze und um die Standorte Görlitz und Leipzig von den Betriebsräten und ihrer Gewerkschaft IG Metall getragen.

Wir zeigen in diesem Heft nicht zuletzt am Beispiel von vier engagierten jungen Kolleginnen und Kollegen, die sich jetzt erstmals zur Wahl stellen, dass Mitbestimmung ein spannendes und weites Feld ist.

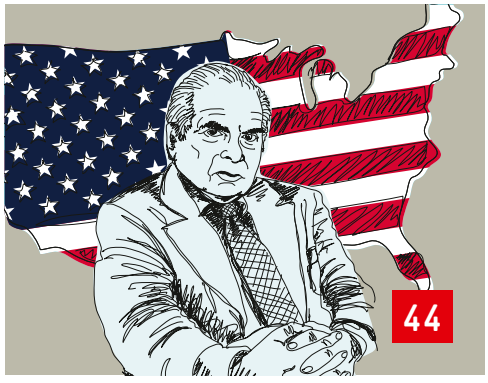
Michael Guggemos,
Geschäftsführer und Herausgeber

michael-guggemos@boeckler.de

Meine Lesetipps
Die Auseinandersetzung bei Siemens zeigt, wie sich hochbezahlte Manager den Gewinninteressen von aktivistischen Investoren unterwerfen. Große Vermögen, gebündelt bei Investoren, zerstören die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen. Als hätte es die Krise 2008/2009 nie gegeben. Auf Seite 28 ff.

IN DIESER AUSGABE …

Foto: Nikolai Schmidt



TITELTHEMA: BETRIEBSRATSWAHLEN 2018

10 So gelingt der Generationswechsel
Wie Betriebsräte den Wissenstransfer im Gremium nachhaltig organisieren. Von Joachim F. Tornau

15 Ja, ich will!
Vier junge Gewerkschafter erzählen, warum sie für den Betriebsrat kandidieren. Von Carmen Molitor

20 Betriebsräte und Betriebsratswahlen
Daten, Fakten, Infos. Von Andreas Kraft und Kay Meiners

22 Der Fitmacher
Berater Renneberg stimmt auf den Wahlkampf ein. Von Guntram Doelfs

25 Dreist am Gesetz vorbei
Wenn Betriebsratsgründungen behindert werden. Von Jörn Boewe

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

28 Görlitz kämpft gegen die Hiobsbotschaft
Widerstand gegen die Siemens-Pläne. Von Gunnar Hinck

31 „Die Hütte brennt überall“
Jürgen Kerner, IG-Metall-Vorstand und Siemens-Aufsichtsrat

34 So werden KMU-Betriebsräte effizienter
Praxistipps für die Akteure. Von Gunnar Hinck

36 Wahlrecht für 540 Rotkreuzschwestern
Der Deutsche Betriebsräte-Preis in Gold für die Interessenvertreter am Klinikum Coburg. Von Andreas Kraft

POLITIK UND GESELLSCHAFT

40 Was die Groko für die Mitbestimmung tun will
Ein Überblick. Von Joachim F. Tornau

42 „Betriebsräte fair bezahlen“
Fragen an HSI-Leiter Thomas Klebe zur überfälligen Reform der Betriebsrätevergütung

44 Der alte, neue Trump
Norman Birnbaum, Senior Fellow der Stiftung, macht in seiner Kolumne neugierig auf neue Formen des Widerstands

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 AGENDA Nachrichten, die Sie kennen sollten

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

46 RADAR Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen

51 WIR – DIE STIFTUNG Im Herz der Forschungsförderung

52 **Porträt**
Altstipendiatin **SABINE BRÜNIG** unterrichtet Deutsch im rumänischen Sighisoara

54 EVENTS Termine, die Sie sich merken sollten

55 ZUR SACHE Dorothea Voss mahnt die politische Aufwertung der sozialen Dienstleistungen an

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED U2: „Sunday, Bloody Sunday"

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs

66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 WEBRESONANZ

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS SONST NOCH GESCHAH

Foto: Wolfgang Schmidt

Vorsicht, Kunst!

Mit einer Retrospektive ehrt das Museum Folkwang Klaus Staeck zu seinem 80. Geburtstag, den der große Provokateur am 28. Februar begeht. Mit dabei, natürlich, das Plakat „Deutsche Arbeiter! Die SPD will euch eure Villen im Tessin wegnehmen" aus dem Jahr 1972. Schnell fand es damals seinen Weg in die Küche unserer WG in der Heidelberger Altstadt, schräg gegenüber ein kleines Ladenlokal, vollgestopft mit Stapeln von Postkarten, Postern, Stickern, Aufklebern – und mittendrin Klaus Staeck. Seit fast 50 Jahren denkt er sich hier seine Provokationen aus, die inzwischen eine Auflage von rund 28 Millionen Exemplaren erreicht haben. Kein SPD-Parteitag, kein Gewerkschaftstag ist vorstellbar ohne sie. Und auch hier immer mittendrin: Klaus Staeck. „Ich bin ein Störer der bequemen Verhältnisse", sagt er. Wir rufen ihm zu: Weiter so und Glückwunsch!

Die Ausstellung „Sand fürs Getriebe" ist bis zum 8. April im Museum Folkwang in Essen zu sehen. Der Eintritt ist frei.

Foto: Karsten Schöne

MARGARETE HASEL ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.

Foto: Karsten Schöne

Flashmob der Fahrradkuriere

Rund 30 Fahrer der Lieferdienste Foodora und Deliveroo demonstrierten am 2. Februar 2018 in der Kölner Innenstadt gemeinsam für mehr Mitspracherechte und mehr Geld. Orry Mittenmayer, 25, Fahrradkurier bei Deliveroo, trat im Sommer 2017 der Gewerkschaft NGG bei. Die Begründung: „Ich habe gemerkt, dass ich allein keine Chance habe, Arbeitnehmerrechte bei Deliveroo durchzusetzen." Bei Fahrern, die Kritik an den Arbeitsbedingungen üben, lässt man den Arbeitsvertrag auslaufen. Das bestätigt auch Mohamed Boudih, Kölner NGG-Geschäftsführer: „Seit wir planen, in Köln den ersten Deliveroo-Betriebsrat in Deutschland zu gründen, lässt das Unternehmen alle befristeten Verträge auslaufen. Dutzende Mitarbeiter mussten gehen." Stattdessen setzt Deliveroo jetzt verstärkt auf Freiberufler.

VERTEILUNG

Konzentrierter Reichtum

Anzahl der Milliardäre, deren gemeinsames Vermögen so groß ist wie das der ärmeren Hälfte der Menschheit

Quelle: Oxfam 2018

AMAZON

Sonntagsarbeit gedeckelt

ver.di freut sich über ein aktuelles Urteil des Verwaltungsgerichts Düsseldorf. Die Richter erachteten vorweihnachtliche Sonntagsarbeit beim Versandhändler Amazon als nicht rechtens. Der Grund: Die Garantie, pünktlich zu liefern, dürfe nicht zulasten der Sonntagsruhe gehen und somit auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden. Die Folge: „Zum einen können Mitarbeiter bei Amazon ab sofort an Sonntagen – auch in der Vorweihnachtszeit – vom Arbeitgeber nicht mehr unter Druck gesetzt werden", sagt Günter Isemeyer, bei ver.di Sprecher für den Einzelhandel. „Zum anderen wird an dieser Stelle das Gesetz zur Sonntagsarbeit nicht weiter ausgehöhlt." Sonntagsarbeit setzt einen sogenannten „besonderen Anlass" voraus.

EINE FRAGE, ANNELIE BUNTENBACH

Foto: Simone M. Neumann

Warum gehören sachgrundlose Befristungen abgeschafft?

„2015 waren 42 Prozent aller neuen Arbeitsverträge befristet, knapp die Hälfte ohne Begründung. Befristungen sind zu einem Massenphänomen geworden. Arbeitgeber mag das freuen, sie nutzen dieses Instrument gerne als verlängerte Probezeit. Arbeitnehmer aber hängen in der Warteschleife: Kredit? Neue Wohnung? Fehlanzeige! Und je länger befristet gearbeitet wird, desto größer werden die Lohnunterschiede, weil Befristete seltener von Lohnerhöhungen, Aufstiegs- und Weiterbildungsangeboten profitieren. Das schlägt dann bis zur späteren Rente durch. Höchste Zeit, die sachgrundlose Befristung wieder abzuschaffen. Flexibilität, die nur den Arbeitgebern nutzt, kann sich unsere Gesellschaft nicht leisten."

ANNELIE BUNTENBACH ist Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes.

50 %

aller ungelernten Mitarbeiter übernehmen im Arbeitsalltag Aufgaben, für die eigentlich ein Ausbildungsabschluss erforderlich wäre.

Das hat eine Studie der Bertelsmann Stiftung ergeben. Eine weitere Erkenntnis: Menschen ohne formale Qualifikationen fürchten, bei einem Arbeitsplatzwechsel schlechtere Chancen zu haben. Daher bewerben sie sich auf manche Stellen erst gar nicht, obwohl sie geeignet wären.

WISSEN SIE …

… dass 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Flüchtlinge aus acht Hauptasylherkunftsländern Facharbeiter sind? Das entspricht gut 100 000 Arbeitnehmern. Denn im Mai 2017 waren knapp 180 000 Flüchtlinge sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Weitere 180 000 waren geringfügig beschäftigt oder selbstständig, gut 1,1 Millionen waren nicht erwerbstätig. Das geht aus einer Studie des arbeitgebernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) und aus Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervor.

FRAUENQUOTE

Stagnation per Gesetz

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten wird sich wohl auch in Zukunft kaum erhöhen. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) lag er im Jahr 2017 mit gut 30 Prozent zwar um knapp drei Prozent höher als im Jahr zuvor, doch damit scheint das Ende der Fahnenstange erreicht. Der Grund: „Die Erfüllung der gesetzlichen Vorgabe von 30 Prozent wirkt wie ein Deckel", sagt Marion Weckes, Expertin der Hans-Böckler-Stiftung für Frauen in Führungspositionen. „Die Unternehmen fühlen sich nicht verpflichtet, den Anteil weiter zu erhöhen." Weckes empfiehlt daher, den Geltungsbereich des Gesetzes zu erweitern. Bisher sind nur 108 börsennotierte Unternehmen davon erfasst. „Wünschenswert wäre eine verpflichtende Quote für alle börsennotierten Firmen in Deutschland, egal ob sie paritätisch mitbestimmt sind."

VW-BETRIEBSRAT

Eine Frau an der Spitze

Foto: Volkswagen AG

Das gab es noch nie: In einem VW-Werk hat mit Bertina Murkovic eine Frau den Betriebsratsvorsitz übernommen. Nachdem ihr Vorgänger Thomas Zwiebler Anfang des Jahres mit sofortiger Wirkung seinen Rücktritt erklärt hatte, übernahm seine Stellvertreterin zunächst kommissarisch das Amt. Am 16. Januar wurde sie dann auf einer Betriebsversammlung von Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover offiziell gewählt. Sie kündigte an, sich vor allem um bessere Arbeitsbedingungen für die alternde Belegschaft und die Herausforderungen angesichts der fortschreitenden Digitalisierung kümmern zu wollen. Bereits seit dem vergangenen Frühjahr sitzt die 60-Jährige auch im Aufsichtsrat des Konzerns.

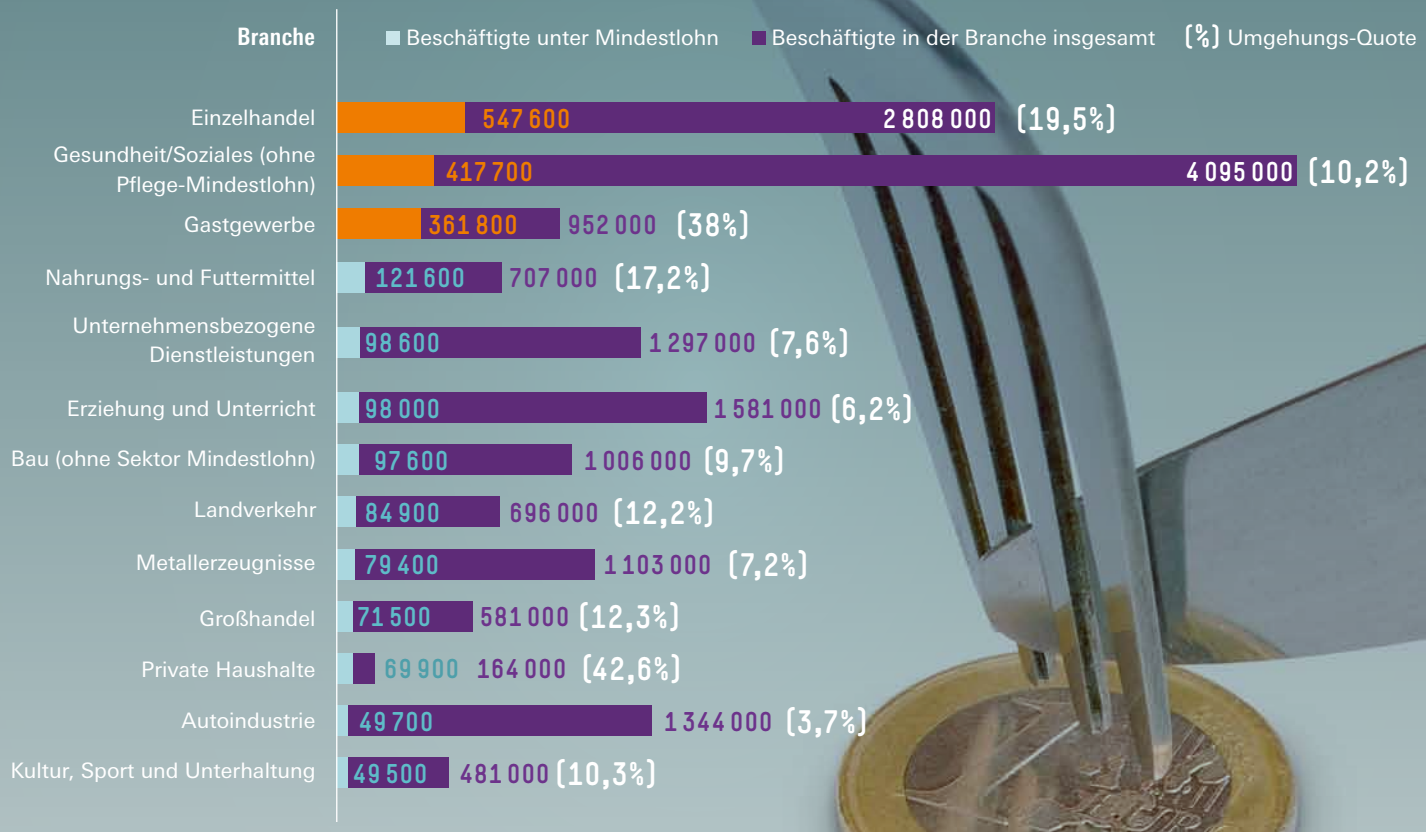
Bertina Murkovic ist im belgischen Genk geboren. Nach der Ausbildung zur Bürokauffrau arbeitete sie einige Jahre bei der Thyssen AG und wechselte dann zur Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen. Mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung studierte sie von 1994 bis 2000 Soziologie und Literaturwissenschaften. Anschließend ging sie zunächst als Fachreferentin zum VW-Betriebsrat in Hannover, wurde dann 2002 gewähltes Mitglied und 2009 stellvertretende Vorsitzende. Im Werk arbeiten fast 16 000 Menschen; gebaut werden Transporter und Wärmetauscher.

Diese Branchen zahlen weniger als den Mindestlohn

MINDESTLOHN Rund 2,7 Millionen Beschäftigte bekamen im Jahr 2016 einen Lohn unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Drei Branchen sind für fast die Hälfte aller Verstöße verantwortlich: der Einzelhandel, das Gesundheitswesen und das Gastgewerbe.

Von **Kay Meiners**, Redakteur beim Magazin Mitbestimmung

Branchen mit vielen Beschäftigten, die weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhielten
(2016, Auswahl)



Insgesamt erhielten 2,7 Millionen Beschäftigte nicht den Mindestlohn. Unsere Grafik zeigt nur eine Auswahl von Branchen mit den meisten Betroffenen. Rund 9,8 Prozent derjenigen Arbeitnehmer, für die die Lohnuntergrenze gilt, erhielten damit zu wenig Lohn. Die Untergrenze schützt etwa 27,5 Millionen Arbeitnehmer. Der Rest der Erwerbspersonen, u.a. Beamte und Selbstständige sowie Beschäftigte, für die 2016 Ausnahmeregeln galten, gehört nicht dazu.

Quelle: WSI/Pusch 2018

Foto: iStock

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Sollten Beamte streiken dürfen?

Foto: Kay Herschelmann

JA.

Verbeamteten Lehrern wird ein demokratisches Grundrecht verwehrt: das Streikrecht. Die GEW setzt sich dafür ein, dass auch Lehrer ihre Arbeitsplatzinteressen gegenüber dem Arbeitgeber wirksam durchsetzen können – als Ultima Ratio auch mit Streik.

GEW, DGB und ver.di setzen sich gemeinsam für die vollen Koalitionsrechte ein, die in Artikel 9 des Grundgesetzes garantiert sind, aber nach bisheriger Rechtsprechung mit Artikel 33 kollidieren, den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums. Die Gewerkschaften gehen im Einklang mit dem Völkerrecht und dem internationalen Arbeitsrecht davon aus, dass es ein Menschenrecht auf Kollektivverhandlungen zur fairen Aushandlung der Arbeitsbedingungen gibt, auch für Beamte, die – wie Lehrkräfte – keine hoheitlichen Aufgaben wahrnehmen. Seit vielen Jahren schon wird die Bundesrepublik von der Internationalen Arbeitsorganisation wegen des „Beamtenstreikverbots" gerügt. Auch der Europäische Gewerkschaftsbund hat zum wiederholten Mal dessen Abschaffung gefordert.

Die Praxis vieler Landesregierungen – insbesondere nach der Föderalismusreform –, einfach nach Gutsherrenart zu agieren und den beamteten Lehrkräften Verschlechterungen zu verordnen, passt nicht in unsere Zeit. Die Besoldung ist inzwischen weit auseinandergedriftet, Pflichtstundenerhöhungen werden angeordnet. Zudem sind Sonderzahlungen gekürzt worden. Dagegen können sich verbeamtete Lehrkräfte nicht wehren. Deshalb brauchen sie das Streikrecht.

MARLIS TEPE ist Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).

Foto: Bundesministerium des Inneren

NEIN.

Das Streikverbot für Beamte ist ein zentraler Pfeiler im deutschen Berufsbeamtentum. Es sichert die Funktionsfähigkeit der Verwaltung in Bund, Ländern und Kommunen. Deshalb habe ich mich persönlich in Karlsruhe für den Fortbestand des Streikverbots und die Unteilbarkeit des Beamtenstatus eingesetzt. Die Bürger vertrauen darauf, dass der Staat zu jeder Zeit und an jedem Ort handlungsfähig ist. Es ist wichtig, dass wir uns bei der Bewältigung vieler öffentlicher Aufgaben auf das besondere Dienst- und Treueverhältnis unserer Beamten verlassen können. Sie sind ausschließlich dem Gemeinwohl verpflichtet und garantieren Rechtsstaatlichkeit, Grundrechtsschutz und Demokratie.

Dem Staat kommt bei seiner Entscheidung, wo er Beamte einsetzt, um wichtige Aufgaben wahrzunehmen, ein Bewertungsspielraum zu. Hier geht es nicht einfach um die Abgrenzung hoheitlicher von nicht-hoheitlicher Tätigkeit. Die Praxis ist diffiziler: Ich denke an den IT-Spezialisten, der die Verwaltung täglich vor Hackerangriffen schützt. Wie geht man bei einem Verwendungswechsel zwischen hoheitlicher und nicht-hoheitlicher Tätigkeit um? Und „Randbereichsbeamte", die streiken dürfen, sollten wir auch im Interesse unseres Bildungs- und Erziehungsauftrags unbedingt vermeiden. Die Rechte und Pflichten im Beamtenverhältnis sind von Verfassung wegen sorgfältig austariert. Es ist ein Gesamtsystem, das ohne Streikverbot seinen Sinn verlöre. Ein „Rosinenpicken" darf es hier nicht geben.

THOMAS DE MAIZIÈRE ist geschäftsführender Bundesminister des Inneren.

Und Ihre Meinung? Was halten Sie von einem Streikrecht für Beamte? Schreiben Sie an **redaktion@boeckler.de**

SO GELINGT DER GENERATIONSWECHSEL

BETRIEBSRATSWAHL Was kann man tun, damit der Betriebsrat nicht irgendwann komplett in Rente geht? Es gilt, rechtzeititig Kandidaten für die Nachfolge anzusprechen und so die Qualität und Kontinuität im Gremium zu sichern.

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

Foto: Jürgen Seidel

Scheidende Post-Betriebsräte Berger und Host mit Betriebsrats-Kandidaten Esser und Parlar (v.r.): Nachfolger in den Startlöchern

Man kann vornehm vom Demografieproblem sprechen. Vom Generationswechsel und vom Erfahrungswissen, das verloren zu gehen droht. Man kann es aber auch plastischer ausdrücken, zum Beispiel so: zwei von elf. Von den elf freigestellten Betriebsratsmitgliedern, die im Briefzentrum Köln-West der Deutschen Post vor vier Jahren gewählt wurden, werden am Ende der kommenden Wahlperiode gerade einmal noch zwei übrig sein. Alle anderen sind bis dahin in Rente gegangen. Auch Wolfgang Host, der langjährige Vorsitzende der Arbeitnehmervertretung, wechselt 2019 in den Ruhestand. Ein Exodus.

Doch beunruhigt ist Host nicht: „Wir haben schon Nachfolger in den Startlöchern", sagt der 61-Jährige. Und auch das Anlernen der Neuen sei organisiert, nicht nur durch theoretische Schulungen, sondern auch ganz praktisch: Wer in die Freistellung wechseln soll, begleitet schon mehrere Monate vorher seinen Vorgänger und andere erfahrene Betriebsratsmitglieder bei der täglichen Arbeit, lernt Aufgaben, Lösungswege und Kontakte, aber auch die unterschiedlichen Arbeitsstile der freigestellten Kollegen kennen. „Das hat bei uns Tradition", sagt Host. Die vorzeitige Freistellung, die für dieses Modell erforderlich ist, habe sich mit dem Arbeitgeber noch jedes Mal aushandeln lassen.

40 Prozent scheiden aus Altersgründen aus

Dass sich Betriebsräte derart gut organisiert einem anstehenden Generationswechsel stellen, ist nicht unbedingt die Regel. Noch vor wenigen Jahren wusste weniger als ein Drittel der betrieblichen Arbeitnehmervertreter, die für eine Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung befragt worden waren, von einer institutionalisierten Nachfolgeplanung im eigenen Gremium zu berichten. Und eine Einarbeitungsphase für neue Mitglieder gab es sogar noch seltener. Dabei ist unstrittig, dass viele Betriebsräte eine Verjüngungskur brauchen. Nach den Wahlen

Foto: Betriebsrat Schunk

Schunk-Betriebsräte Alsmeier (l.), Schäfer: Das Thema Wissenstransfer ganz hoch gehängt

Für die Studie **„Einflussgrößen auf den Wissenstransfer in der betrieblichen Interessenvertretung"** wurden im Jahr 2012 rund 6000 Betriebs- und Personalratsmitglieder aus der IG Metall, der IG BCE und von ver.di befragt. Dabei gaben 32 Prozent an, dass ihr Gremium eine Nachfolgeplanung betreibe. Eine Einarbeitungsphase für Neumitglieder nannten 30 Prozent. Zwar berichteten 41 Prozent von einer Bildungsplanung, doch konkrete Anforderungsprofile, welches Wissen für welche Position in der Arbeitnehmervertretung erforderlich sein soll, gab es nur bei elf Prozent.
http://bit.ly/2FL1Qy8

2014 waren bereits sechs von zehn Arbeitnehmervertretern älter als 46 Jahre, Tendenz steigend.

„Experten schätzen, dass bei den Wahlen in diesem Jahr mehr als 40 Prozent der Betriebsratsmitglieder aus Altersgründen nicht mehr antreten werden", sagt Christoph Strünck, Direktor des Instituts für Gerontologie an der TU Dortmund. Der Politikwissenschaftler leitet ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt zur Nachfolgeplanung in Betriebsräten. „Die Übergangsgestaltung stellt sich in vielen Fällen nach wie vor als schwierig dar", sagt Strünck. Und das, obwohl dem Thema von den Gewerkschaften mittlerweile viel Aufmerksamkeit gewidmet wird und es etliche Angebote zur Hilfestellung gibt – wie den „Werkzeugkasten Wissensaustausch" auf dem Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung.

Wo es gut läuft, ist der Nachwuchs früh dabei

Wie sich Betriebsräte konkret mit der Nachfolgeplanung auseinandersetzen und welche Herausforderungen sich dabei stellen, wollen Strünck und sein Team genauer erforschen. Denn bekannt sind bislang vor allem die Fälle, in denen diese Herausforderungen besonders gut bewältigt wurden. Wie beim Essener Spezialchemiekonzern Evonik, dessen Gesamtbetriebsrat für sein Projekt zur intelligenten Nachfolgeplanung beim Deutschen Betriebsräte-Preis 2016 einen Sonderpreis gewann (Bericht im Magazin Mitbestimmung 1/2017). Wie bei der Deutschen Post in Köln-West. Oder auch beim Schunk-Konzern in Heuchelheim.

Der Betriebsrat des hessischen Technologieunternehmens hat das Thema Wissenstransfer ganz hoch gehängt. Ein eigener Ausschuss wurde dafür gegründet; seit Oktober vergangenen Jahres läuft zudem ein Projekt, das die Weitergabe des langjährig erworbenen Erfahrungswissens systematisieren soll. Moderiert von externen Beraterinnen treffen sich altgediente und weniger erfahrene Betriebsratsmitglieder und tauschen sich über die Aufgaben der Betriebsratsarbeit aus. Und auch hier folgt die Praxis auf dem Fuße. „Die Jüngeren begleiten die Älteren, wenn beispielsweise eine Gefährdungsbeurteilung ansteht", berichtet Betriebsrat Hans-Peter Schäfer. „Oder sie gehen zu Meetings mit, an denen sie bislang noch nicht teilgenommen haben." Es geht darum, den

Neuen zu vermitteln, was den alten Hasen in Fleisch und Blut übergegangen ist: Wie wird eine Betriebsvereinbarung gemacht? Wie läuft ein Kündigungsverfahren? Wie verhält man sich in Verhandlungen? Welcher Ansprechpartner hilft bei welchem Anliegen? „Solche Dinge", sagt Schäfer, der mit 61 Jahren selbst zu den Ältesten im Gremium gehört, „waren bislang ja nirgendwo niedergeschrieben." Das Projekt bei Schunk wird vom Arbeitgeber unterstützt und finanziert. Das weltweit agierende Unternehmen, das alleine am Stammsitz in Heuchelheim knapp 2000 Menschen beschäftigt, pflegt einen kooperativen Umgang mit der Arbeitnehmervertretung. Und es ist einer jener Fälle, wo das Wissensmanagement und die Nachfolgeplanung des Betriebsrats vorbildlich funktionieren.

Es ist wichtig, Leute direkt anzusprechen

„Die guten Beispiele kommen aus den großen Unternehmen mit traditionsreichen Mitbestimmungsstrukturen und sozialpartnerschaftlicher Umgebung", weiß Claudia Niewerth vom Bochumer Helex-Institut. Die Sozialwissenschaftlerin berät Betriebsräte und hat für die Hans-Böckler-Stiftung eine Auswertung über Projekte zum Wissenstransfer mitverfasst. „Der Generationswechsel", sagt sie, „muss strategisch und mit langem Vorlauf angegangen werden."

Gefordert ist nicht nur eine Strategie, wie das Wissen ausscheidender Gremienmitglieder für ihre Nachfolger erhalten werden kann, sondern zuvor muss auch noch eine viel grundlegendere Frage beantwortet werden: Wer sollen diese Nachfolger sein? Oder konkret: Wie gewinnen wir jüngere Beschäftigte für eine Mitarbeit im Betriebsrat? Das sei im Laufe der Jahre nicht gerade einfacher geworden, heißt es fast unisono. Steigende Kompetenzanforderungen, erwartete Stressbelastung und die Sorge, mit einem Betriebsratsmandat beruflich in der Sackgasse zu landen, auf der anderen Seite – die möglichen Gründe für ein Nein sind zahlreich.

Interessenten mit Draht zur Gewerkschaft

Die Kollegen, die trotzdem Ja sagen, kommen zumeist aus dem gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper oder der Jugend- und Auszu-

Foto: Karsten Schöne

„Der Generationswechsel muss strategisch und mit langem Vorlauf angegangen werden."

CLAUDIA NIEWERTH, Helex-Institut

PRAXISTIPPS

Werkzeugkasten Wissensaustausch

Der „Werkzeugkasten Wissensaustausch“ enthält 30 Instrumente und Methoden, mit denen Betriebs- und Personalräte das Erfahrungswissen ihrer langjährigen Mitglieder sichern, neue Mitglieder einarbeiten und vorhandenes Wissen besser nutzen können – von der Analyse der Mitgliederstruktur und Kompetenzchecks über die Anlage von Wissensdatenbanken bis zu Patensystemen und Ideenmanagement. Jede Maßnahme wird dabei alltagsnah erklärt. Außerdem werden Beispiele guter Praxis vorgestellt. http://bit.ly/209jDTn (kostenlose Registrierung erforderlich)

Julia Massolle/Claudia Niewerth: **Generationenwechsel im Betriebsrat.** Wissensmanagement und Nachfolgeplanung im Betriebsrat. Reihe Mitbestimmungspraxis der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 8. Düsseldorf 2017. **http://bit.ly/2EikWP4**

bildendenvertretung (JAV). Aber auch andere Wege können erfolgreich beschritten werden: „Wir sprechen Kollegen an, die uns aufgefallen sind, weil sie bei Betriebsversammlungen den Mund aufgemacht und Tacheles geredet haben“, sagt Markus Bielemeier, Betriebsratsvorsitzender im deutschen Zentrallager des Möbelkonzerns Ikea in Dortmund. Nachwuchsprobleme kennt das Gremium nicht: Bielemeier ist mit 45 Jahren schon das zweitälteste Mitglied, das Durchschnittsalter liegt um die 30.

Dass die Kandidatensuche hier einfacher funktioniert als anderswo, führt der Vorsitzende auch auf das – gerade bei Ikea nicht eben selbstverständliche – gute Standing der Arbeitnehmervertretung zurück: „Man genießt hohe Akzeptanz als Betriebsrat, beim Arbeitgeber und in der Belegschaft.“ Mehrere Mitglieder hätten nach ihrem Ausscheiden aus dem Betriebsrat Karriere im Unternehmen gemacht. Von Sackgasse keine Spur. Bei Schunk in Heuchelheim stieg ein früherer Vorsitzender des Konzernbetriebsrats sogar zum Vorsitzenden der Stiftung auf, der das Unternehmen gehört.

„Die Arbeit von Betriebsräten ist viel attraktiver, als das gemeinhin vermutet wird“, sagt Sozialwissenschaftlerin Niewerth. Sie biete eine große thematische Vielfalt und ermögliche den Erwerb sozialer und fachlicher Kompetenzen, die auch jenseits einer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter nützlich sein können. „Es darf natürlich nicht der Eindruck erweckt werden, als käme man als Betriebsrat auf der Überholspur in eine Führungsposition“, betont Niewerth. „Betriebsrat ist ein politisches Wahlamt, keine Managementfunktion.“ Doch wenn Betriebsräte deutlicher machen, woraus ihre tägliche Arbeit besteht, wenn sie auch in kleineren Unternehmen mehr Selbstbewusstsein, „mehr breite Brust“ zeigen, dann werde ein Mandat für viele Beschäftigte wieder interessanter. Größtmögliche Transparenz ist das Ziel.

Schnupperkurse könnten helfen

„Wer sich für eine Mitarbeit im Betriebsrat interessiert, sollte am besten auch mal reinschnuppern können“, sagt die Wissenschaftlerin des Helex-Instituts. Ermöglicht werden könne das beispielsweise über Mentorenprogramme oder die Teilnahme an Mitbestimmungsschulungen – vorausgesetzt, der Arbeitgeber spielt mit. Doch auch wenn er das nicht tut, könnten sachkundige Kollegen immer noch bei bestimmten Fragen als Experten hinzugezogen werden. „Es geht darum, im Tun zu zeigen, was ein Betriebsrat macht und wie er gestalten kann“, erklärt Niewerth. „Damit das keine Blackbox bleibt.“

Und auch eine weitere wichtige Botschaft muss dabei ankommen: dass das Gestaltenkönnen für alle Mitglieder des Gremiums gilt und nicht nur den älteren, erfahrenen vorbehalten ist. Dass man gleichberechtigt zusammenarbeitet und den Generationswechsel nicht als Generationenkonflikt missversteht. „In vielen Betriebsratsgremien gibt es das Problem, dass der Ältere auf seinem Stuhl sitzt und Angst hat, dass der Jüngere ihm den Stuhl wegnimmt“, sagt Simon Alsmeier, mit 34 Jahren einer der jüngsten unter den freigestellten Betriebsräten im Technologieunternehmen Schunk. Doch das sei Unsinn – Nachfolgemanagement und Wissensaustausch seien nur gemeinsam zu bewältigen, mit gegenseitigem Respekt und Verständnis. Sein älterer Kollege Hans-Peter Schäfer hat das verstanden. „Man muss den Jüngeren etwas zutrauen und zulassen, dass sie vieles anders machen“, findet er. „Man muss delegieren können und auch Fehler zulassen, denn daraus können sie lernen.“

Ja, ich will!

NACHWUCHS Gute Erfahrungen in der JAV, ein Sinn für Gerechtigkeit, ein erfolgreicher Streik für besseren Lohn – vier junge Menschen erzählen, warum sie für den Betriebsrat kandidieren.

Von **Carmen Molitor**

Warum kandidiert Dominic Stein?

Als Jugendtrainer im Sportschießen hatte er bereits Erfahrung in der Arbeit mit jungen Menschen gesammelt. Er traute sich zu, das auch in der Firma gut zu machen, und engagierte sich in der JAV. Altersbedingt hätte der 26-Jährige für eine neue Amtszeit als Jugendvertreter nicht mehr kandidieren können. Deshalb suchte er einen JAV-Nachfolger und kandidiert auf der ver.di-Liste für den Betriebsrat. Ein Engagement für die Mitbestimmung ist ihm von zu Hause aus nicht vertraut, aber er wagt den Sprung ins kalte Wasser. Für den Fall, dass er gewählt wird, will Stein das Verbindungsglied zwischen der dann neuen JAV und dem Betriebsrat werden. „Wenn ich dann noch die Möglichkeit habe, in den Konzernbetriebsrat entsandt zu werden – warum nicht?“

Sein Hintergrund

Dominic Stein arbeitet im Güterverkehrszentrum Bremen, wo rund 350 Beschäftigte tätig sind – inklusive der Leiharbeiter. Er hat als Paketzusteller bei einer Zeitarbeitsfirma angefangen, weil er als Führerscheinneuling viel Auto fahren wollte. Nach einem Intermezzo bei einem Subunternehmer wurde der Bremerhavener von der DHL Delivery Bremen GmbH als Festangestellter übernommen. Dort engagierte er sich in der JAV, wo der DHL-Betriebsrat den ungelernten Neuling unterstützte. Später schloss Stein sich der Gewerkschaft ver.di an, er nutzte alle Fortbildungsangebote.

Sein Erfolgserlebnis

Gerade hat er während der jüngsten Tarifverhandlung seinen allerersten Streik mitgemacht. Nach sechs Verhandlungsrunden stand fest, dass für die Beschäftigten künftig etwas mehr als ein Euro zusätzlich die Stunde herausspringen wird. Ein guter Erfolg, findet der junge Betriebsratskandidat. Stein weiß, dass es oft als Makel für die weitere Karriere gilt, wenn man sich für den Betriebsrat engagiert. Er sagt: „Ich sehe das eher so, dass ein künftiger Arbeitgeber merkt: Der ist engagiert, der beißt sich durch.“

Sein Statement

„Ich sehe mich als Ratgeber, der den jungen Beschäftigten bei Konflikten zur Seite steht. Manchmal quatscht man ja einfach aneinander vorbei. Dann versuche ich, den Schlichter zu spielen. Im besten Falle kann ich das Problem mit anpacken und lösen.“

Dominic Stein, 26, stellt sich auf der ver.di-Liste bei der DHL Delivery Bremen GmbH zur Wahl. Er arbeitet im Güterverkehrszentrum Bremen.

Foto: Jörg Sarbach

Warum kandidiert Milena Wiegand?

Sie ist in der Gewerkschaft weil sie den Solidaritätsgedanken wichtig findet und die IG BCE dabei unterstützen will, über Themen wie Gehalt, Bildung, Urlaub und die Gestaltung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. „Es ist klar, dass nichts von alleine läuft", sagt sie. „Dementsprechend habe ich sofort beschlossen, mitzumachen."

Ihr Hintergrund

Milena Wiegand hat nach dem Ende der Ausbildung im Sommer 2017 ein Studium zur Chemieingenieurin begonnen. Eine Freistellung strebt sie nicht an, sondern will lieber weiter Berufserfahrung sammeln. Heraeus ist dabei, den Konzern umzustrukturieren, sodass auch eine neue Betriebsratsstruktur entsteht. Für die JAV kann Milena Wiegand nicht mehr kandidieren, weil die Azubis organisatorisch künftig zu einem anderen Tochterbetrieb gehören werden als sie. In der IG BCE macht sie im betrieblichen Vertrauenskörpervorstand, im Bezirksjugendausschuss und als stellvertretende Vorsitzende des Landesbezirksjugendausschusses Hessen-Thüringen mit.

Ihr Erfolgserlebnis

Milena Wiegand engagiert sich seit zwei Amtszeiten in der JAV Heraeus. Sie ist für den Standort Hanau zuständig, wo allein 300 Azubis, Studenten und Praktikanten arbeiten. „Unser erstes großes Thema war die Übernahme der Azubis", sagt Wiegand. „Wir konnten erreichen, dass in den letzten sieben Runden mittlerweile alle Azubis unbefristet übernommen wurden." Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat läuft sehr gut, sodass sie früh gefragt wurde, ob sie mitmachen will. Daneben motiviert es sie, an gewerkschaftlichen Initiativen arbeiten zu können, die positiv in die Gesellschaft ausstrahlen. So kam aus ihrem IG-BCE-Bezirk Mittelhessen die Forderung, sich als Gewerkschaft für den Erhalt des Bildungsurlaubsgesetzes starkzumachen. Der entsprechende Antrag wurde auf dem Gewerkschaftskongress der IG BCE diskutiert und strahlt nun in die politische Diskussion aus.

Ihr Statement

„Ich möchte auch in Zukunft weiter meine Themen anbringen und versuchen, etwas zu bewegen. Deshalb habe ich bezüglich der Kandidatur gesagt: Jetzt oder nie!"

Foto: Frank Rumpenhorst

Milena Wiegand, 23, kandidiert als IG-BCE-Mitglied für den Gemeinschaftsbetriebsrat der Heraeus Deutschland GmbH & Co. KG.

Foto: Dirk Hoppe

Industriemechaniker Yunus-Emre Yildirim, 28, ist Kandidat der IG Metall für den Betriebsrat der Opel Group Warehousing GmbH Bochum.

Warum kandidiert Yunus-Emre Yildirim?

Was darf der Arbeitgeber? Welche Anforderungen kann er an den Arbeitnehmer stellen? Wo ist die Grenze? Solche Fragen beschäftigten Yunus-Emre Yildirim schon, als er noch im damaligen Berufsausbildungszentrum von Opel eine Ausbildung als Industriemechaniker machte. Yildirim gehört schon seit 2014 einem Betriebsrat an. Er kümmert sich um neue Azubis und um die Themen Personal, Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrates sowie Aus- und Weiterbildung.

Sein Hintergrund

Mit Yunus-Emre arbeitet nach dem Großvater, der 1970 als Gastarbeiter aus der Türkei kam, und dem Vater bereits die dritte Generation bei Opel in Bochum. Nachdem der Autobauer Ende 2014 die Fahrzeugproduktion in der Stadt einstellte, gehörte Yunus-Emre zu den 700 Beschäftigten, die in dem neu gegründeten Opel-Warenlager einen Job fanden. Yunus-Emre war JAV-Vorsitzender bei Opel und Jugendbildungsreferent, er sitzt seit 2016 im Ortsvorstand der IG Metall in Bochum-Herne. 2018 will er die Ausbildung zum Personalfachkaufmann zu Ende bringen, die er privat in der Abendschule macht.

Sein Erfolgserlebnis

Was Mitbestimmung bewirken kann, erfuhr er, als die Opel-Produktion in Bochum dichtgemacht wurde: Der Konzern wollte keine Azubis mehr übernehmen. Die Jugendvertreter machten mobil, sie veranstalteten Diskussionen, ließen T-Shirts drucken, sammelten Unterschriften im Werk. Sie setzten sich durch: Opel übernahm die Azubis unbefristet; so hatten sie ein Sprungbrett ins Berufsleben und die Möglichkeit, zu anderen deutschen Opel-Standorten zu wechseln.

Sein Statement

„Weil ich so jung war, musste ich mir als Betriebsrat den Respekt der älteren Beschäftigten erst verdienen. Ich habe das geschafft, indem ich intensiv recherchierte, wenn jemand ein Problem hatte, und die Informationen weitergab. Gute Arbeit zu machen – das ist der beste Wahlkampf, den man führen kann."

Elektroniker Sven Wulff, 24, kandidiert auf der Liste der EVG für den Betriebsrat der DB Cargo AG in Hamburg.

Ina Cornelia Kroske

Warum kandidiert Sven Wulff?

Er mag die Arbeit bei der Bahn und die Kollegen, aber es gab schon in der Ausbildung auch Dinge, die ihm nicht gefielen. Das brachte ihn auf die Idee, sich für die JAV aufstellen zu lassen. „Ich habe mir gedacht: Wenn man in dem Gremium ist, kann man etwas erreichen", erklärt er. In diesem Jahr will er den Schritt aus den reinen Jugendthemen heraus wagen. Wenn er gewählt wird, möchte er an einem Konzept gegen die hohe Fluktuation von Nachwuchskräften arbeiten.

Sein Hintergrund

Mit 16 Jahren kam Sven Wulff zur DB Cargo, wo sein Vater als Lehrlokführer arbeitete und seinerzeit ebenfalls als EVG-Mitglied auf der Betriebsratsliste zu finden war. Wulff absolvierte in Maschen eine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik und arbeitete in der Instandhaltung. Jetzt, mit 24, kann er schon eine beeindruckende JAV-Postenliste vorweisen. Seit er 2014 zum stellvertretenden Vorsitzenden der Gesamt-JAV gewählt wurde, ist er komplett freigestellt und pendelt zwischen der Zentrale in Mainz und dem Betrieb in Hamburg. Außerdem engagiert er sich als Ortsjugendleiter der Gewerkschaft EVG für die jungen Eisenbahner in Hamburg.

Sein Erfolgserlebnis

Wenn man fragt, was ihn richtig motiviert hat, dann nennt Sven Wulff die gelungene Kampagne von Betriebsrat und Gewerkschaft gegen die Pläne des Vorstands, Mitarbeiter zu entlassen. Durch eine Mischung von Demonstrationen, Betriebsversammlungen und Verhandlungen gelang es, die Pläne ins Gegenteil zu verkehren. Statt auf Entlassungen setzt DB Cargo jetzt auf Wachstum und sucht sogar zusätzliches Personal. Eine tolle Erfahrung!

Sein Statement

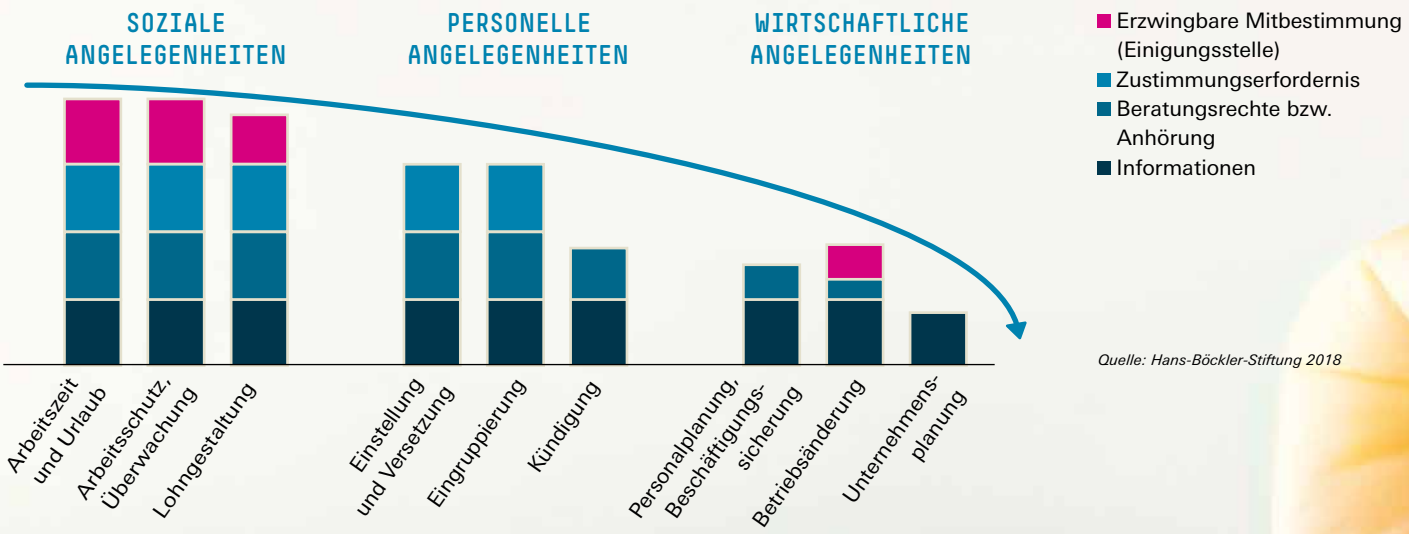
„Ich bin eher der Ruhepol, der immer strukturiert und überlegt vorgeht und beharrlich ist. Ich will dauerhaft für den Betriebsrat tätig sein. Betriebsratsvorsitzender in Hamburg wäre irgendwann ein Ziel oder auch eine Tätigkeit im Gesamtbetriebsrat."

Betriebsräte und Betriebsratswahlen

DATEN, FAKTEN, ONLINE-ANGEBOTE Wo Arbeitnehmer einen Betriebsrat wählen, verbessern sich ihre Arbeitsbedingungen. Doch nur eine Minderheit macht von ihrem Recht Gebrauch. Vor allem in kleinen Betrieben.

Von **Andreas Kraft** und **Kay Meiners**

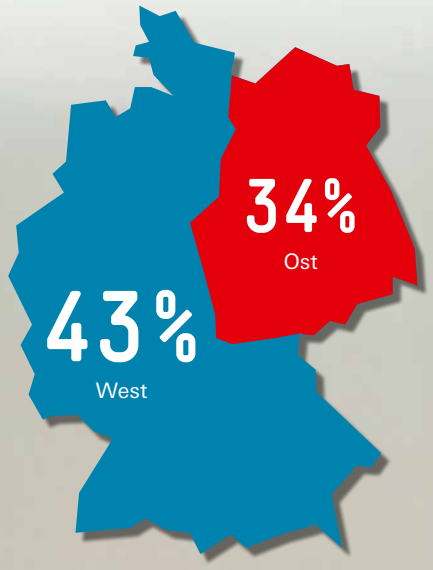
Gute Arbeit mit Betriebsrat
Mit Betriebsrat haben die Beschäftigten deutlich mehr Rechte als ohne.



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2018

Der Westen hat es besser
Nicht ganz die Hälfte der Beschäftigten in der westdeutschen Privatwirtschaft wird von einem Betriebsrat vertreten, im Osten ist es nur jeder Dritte.

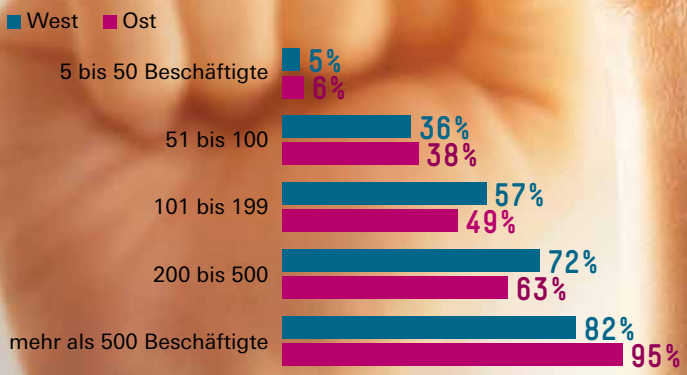
Von allen Beschäftigten werden von einen Betriebsrat vertreten …



Quelle: WSI 2017

Auf die Größe kommt es an
Während etwa 9 von 10 Großbetriebe einen Betriebsrat haben, gibt es in kleinen Betrieben viel seltener eine Mitarbeitervertretung.

Von allen Betrieben haben einen Betriebsrat …



Quelle: WSI 2017

Drei Personen genügen

Um einen Betriebsrat zu gründen, braucht es nur drei Beschäftigte. Sie können alle Kollegen zu einer Betriebsversammlung einladen. Hier wird ein Wahlvorstand gewählt, der die eigentliche Wahl organisiert. Es können einzelne Personen gewählt werden, was oft in kleineren Betrieben der Fall ist. In Großbetrieben schließen sich Kandidaten, die Betriebsräte werden wollen, oft in Listen zusammen.

Foto: shutterstock

Viele weiße Flecken

Da kleine und kleinste Unternehmen viel häufiger sind als mittlere und große Unternehmen, gibt es mehr als zehn Mal so viele Unternehmen ohne Betriebsrat wie Unternehmen mit Betriebsrat. Zählt man – wie links unten – die Beschäftigten, verschwinden die weißen Flecken nicht, sie sind aber kleiner.

Von allen Betrieben haben einen Betriebsrat …

9 %
West und Ost

Quelle: WSI 2017

PRAXIS-TIPPS

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet ebenso wie die Einzelgewerkschaften Informationen rund um die Betriebsratswahlen an. Wir empfehlen:

Die Broschüre „Betriebsräte gründen. Erste Schritte, Erfahrungen, gute Praxis“ ist geeignet für alle, die einen Betriebsrat gründen wollen.

http://bit.ly/2nIQjsD

Der „Werkzeugkasten Wissensaustausch“ für Betriebs- und Personalräte ist besonders dort von Vorteil, wo Know-how von einer Generation auf die nächste übertragen werden soll.

http://bit.ly/209jDTn

Mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen, also Verträgen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft, können Betriebsräte oft besonders viel erreichen.

http://bit.ly/2C25KjC

Der Fitmacher

WEITERBILDUNG Peter Renneberg zeigt Betriebsräten, wie sie mit Kampagnen die Belegschaft mobilisieren – für Sachthemen genauso wie für Betriebsratswahlen. Was praktikabel und erlaubt ist, ist im Einzelfall umstritten.

Von **Guntram Doelfs**, Journalist in Berlin

Kurz vor Mittag lernt Kevin Brzoza, wie ein einfaches rotes T-Shirt zur wirksamen Waffe werden kann. Es ist ein trüber Januarvormittag im Hamburger DGB-Bildungszentrum nahe des Hauptbahnhofes – und der Betriebsrat des Heidenheimer Unternehmens Voith Paper staunt nicht schlecht über das, was Peter Renneberg ihm gerade erzählt. Der selbstständige Referent und Berater ist seit vielen Jahren im Gewerkschaftsauftrag unterwegs als Spezialist für das Organisieren von Belegschaften und von erfolgreichen Kampagnen gegen bockige Arbeitgeber. Eines seiner bewährten Hilfsmittel: ein simples Stück Textil. Renneberg, vor langer Zeit selbst einmal Betriebsrat beim inzwischen aufgelösten Warenhauskonzern Hertie, steht neben seinem Flipchart und erzählt aus der Praxis. Darüber, wie in einem Emsländer Unternehmen die Farbe Rot die Belegschaft einte und selbst jene Mitarbeiter ansprach, die sich sonst aus Angst vor Repressalien nicht an Aktionen des Betriebsrates oder der Gewerkschaft beteiligten. Allein dadurch, dass Mitarbeiter nur ein rotes Kleidungsstück anzogen. Damit wurde der Geschäftsführung signalisiert, dass die Forderungen des Betriebsrates unterstützt werden, ohne dass sich die Mitarbeiter wirklich als individuelle Person aus der Deckung trauen mussten. „Niedrigschwellig" nennt Renneberg solche Aktionen, die verängstigten Mitarbeitern die Solidarisierung

Fotos: Cordula Kropke

Weiterbildungsexperte Renneberg: „Früher habe ich geglaubt, man müsste Kritiker überzeugen. Heute weiß ich, dass man die Unentschlossenen ansprechen muss."

„ermöglichen, ohne ins persönliche Risiko zu gehen".

Renneberg, Altstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, hat unzählige derartiger Praxisbeispiele auf Lager, denn er ist seit vielen Jahren im Kampagnengeschäft. Gemeinsam mit weiteren Kollegen bildet er Orka (www.orka-web.de), ein bundesweites Netzwerk von Beratern, die im Gewerkschaftsauftrag Kampagnen planen, organisieren und auch für längere Zeit begleiten. In den vergangenen 15 Jahren war Renneberg an Gewerkschaftskampagnen in zahlreichen namhaften Unternehmen beteiligt, etwa bei der Diakonie, bei DHL oder jüngst beim Kampf von ver.di gegen Amazon. An diesem Dienstag jedoch ist sein Auftrag eigentlich ein anderer: Er will Betriebsräte wie Kevin Brzoza überzeugen, die nächste BR-Wahl als Kampagne zu organisieren.

US-Campaigner sind das Vorbild

Alle 13 Teilnehmer des Seminars treten Anfang März zu Betriebsratswahlen an – und viele sind daher für gute Tipps für eine erfolgreiche Wahlkampagne dankbar. Wie Christian Behr, Betriebsrat am Containerterminal Altenwerder der Hamburger Hafen und Logistik AG (HHLA). „Ich will vor allem erfahren, was ich bislang alles außer Acht gelassen habe", sagt er. Dabei sind die Ziele der Betriebsräte, obwohl sie aus ganz unterschiedlichen Branchen kommen, ähnlich: eine höhere Wahlbeteiligung, mehr Kollegen, die wirklich aktiv im Betriebsrat mitarbeiten, eine deutliche Aufwertung der „Sichtbarkeit" des Betriebsrates im Unternehmen und – damit verbunden – ein höherer gewerkschaftlicher Organisationsgrad.

Bevor der Berater zu den anstehenden Betriebswahlen kommt, schlägt er einen großen Bogen und erzählt, wie „Campaigning" für die Gewerkschaften in Betrieben oder Branchen organisiert wird. Ihm geht es dabei um grundsätzliche Dinge, die auch die Arbeit der Betriebsräte betreffen. So möchte Renneberg einen Perspektivwechsel in der Eigenwahrnehmung der Arbeitnehmervertreter, er will ein Umdenken in den Köpfen: Ein großer Teil der Betriebsräte würde sich noch immer als Stellvertreter der Belegschaft verstehen – und damit die Belegschaft nicht aktiv einbinden. In Zeiten, wo immer mehr Kapitalgesellschaften den klassischen Unternehmenseigner als Anteilseigner ablösen, „wird es aber immer wichtiger, dass wir die Beschäftigten auf unserer Seite wissen", sagt Renneberg. Es wundert nicht, dass die zielgerichtete Entwicklung und Steuerung von Kampagnen ursprünglich von US-Gewerkschaften entwickelt wurde, um ihren Abwärtstrend zu stoppen.

Man muss vom Ende her denken

Für eine erfolgreiche Kampagne zu den Betriebsratswahlen überlässt der Orka-Spezialist nichts dem Zufall. „Gute Vorbereitung ist alles", mahnt er die Teilnehmer und entfaltet deshalb vor der Runde eine komplette Strategie, deren Ausgangspunkt ausgerechnet der Tag der Betriebsratswahl ist. Eine gute Kampagne „wird vom Ende gedacht", bläut er den Teilnehmern ein. Meint: Erst werden Ziele definiert, dann wird das Vorgehen geplant und ein Terminablauf koordiniert, der die Aktionen steuert. Und das alles mit zunehmender Intensität, je näher der Wahltermin rückt. Und: Eine gute Kampagne wird immer individuell auf das Unternehmen zugeschnitten.

Schon der erste Schritt der Zieldefinition ist für einige Teilnehmer offenbar Neuland. Das zeigt sich, als der Berater eine „Zielematrix" auf das Chart malt, wie Renneberg das Vorgehen im besten Beraterdeutsch nennt. Konkret be-

deutet dies, interne (bezogen auf den Betriebsrat selbst) und externe Ziele (Unternehmen) zu formulieren und gleichzeitig für beide messbare Kriterien zu entwickeln. Die Ziele sind durchaus heterogen, wie sich in der Debatte schnell zeigt. Während bei den Männern in der Runde der Fokus stark auf Wahlbeteiligung und effektive Arbeit im Betriebsrat liegt, beschäftigt Olivia Novoa-Gonzalez, Betriebsrätin beim Metallverarbeiter Kendrion in Villingen-Schwenningen, sehr stark, wie mehr Frauen für die Arbeit im Betriebsrat begeistert werden können. Wie aktuell das Thema ist, zeigt die Zusammensetzung der Teilnehmerrunde: Sie zählt nur drei Frauen.

Kollegen beurteilen – muss das sein?

Ein weiteres wichtiges Element für die Kampagnenstrategie ist die Erstellung einer sogenannten Betriebslandkarte, wie sie auch für andere Kampagnen entwickelt wird. Das Ziel ist, sich als Betriebsrat einen Überblick über den Betrieb und die Beschäftigten zu verschaffen und somit eine Basis für zielgerichtete weitere Aktionen zu legen. Wer unter den Beschäftigten sieht den Betriebsrat positiv oder würde sich sogar selbst engagieren? Wer ist nicht einschätzbar, und wer arbeitet womöglich gegen den Betriebsrat? Jedes Betriebsratsmitglied soll zehn bis 15 ihm bekannte Kollegen einschätzen und seine Einschätzung mit einer Schulnote untermauern.

Dieses Vorgehen stößt anfangs oft auf heftige Ablehnung, wie Renneberg aus langer Erfahrung weiß. „Da kursieren dann schnell Stasi-Vorwürfe. Manche wittern auch Verstöße gegen den Datenschutz, was aber nicht der Fall ist." Aus Sicht des Beraters gibt es für das Vorgehen aber einen plausiblen Grund: Nur so kann man abschätzen, wo die Beschäftigten stehen – und damit steuern, welche Mitarbeiter für die Kampagne angesprochen werden müssen. „Früher habe auch ich immer geglaubt, man müsste die Kritiker überzeugen", sagt der Berater. „Heute weiß ich, dass man die Unentschlossenen ansprechen muss – und jene, die man anfangs nicht einschätzen kann. Dabei hilft die Betriebslandkarte enorm."

Inzwischen ist es Nachmittag, nun sind die Teilnehmer dran. In kleinen Arbeitsgruppen sollen sie zunächst eine Zielematrix ausarbeiten. Während die Gruppen diskutieren, hat Renneberg Zeit für eine kleine Pause und erzählt über seine Kampagnen. Viele sind erfolgreich, auch weil er und seine Kollegen die Kampagnen langsam aufbauen und dafür viel Geduld mitbringen. Häufig starten sie im Kleinen, etwa bei Problemen, die der Betriebsrat zunächst gar nicht als wichtig wahrnimmt, die aber doch die Mitarbeiter beschäftigen. „Mit solchen kleinen Aktionen wird man als Betriebsrat sichtbar bei den Beschäftigten. Darauf bauen wir dann erfolgreich auf", erzählt er.

Am nachweisbaren Erfolg werden er und seine Kollegen gemessen. Die Ansprüche der Gewerkschaften sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Das gilt besonders für solche Betriebsratsseminare. Wenn Gewerkschaften die Initiatoren eines Seminars sind, wollen sie davon „auch etwas haben", sagt er und nennt einige Beispiele. So sollten bei Betriebsratswahlen die DGB-Gewerkschaftslisten besser als andere Gewerkschaftslisten abschneiden, mehr Vertrauensleute auf die Kandidatenliste kommen oder der Organisationsgrad im Unternehmen steigen. Nicht unumstritten ist auch, wie sehr Betriebsräte eigenen Kampagnen fahren oder sich an Kampagnen der Gewerkschaften anhängen sollen.

Im Recht gibt es Grauzonen

Erheblicher Druck kann unter Umständen auch von den Arbeitgebern kommen, die Aktivitäten des Betriebsrates argwöhnisch beäugen. Nach gängiger Rechtsauslegung müssen alle Maßnahmen und Aktionen in der Betriebsratsarbeit durch das Betriebsverfassungsgesetz abgedeckt sein. Kampagnenarbeit mit Betriebsräten bewege sich da „in einer Grauzone, weil sie im Kanon der betriebsrätlichen Tätigkeit noch nicht genannt ist", räumt Renneberg ein. So untersagt etwa § 74 (2) des Gesetzes dem Betriebsrat ausdrücklich Arbeitskampfmaßnahmen. Manche Arbeitgeber halten deshalb Druckkampagnen – etwa gegen Outsourcing – für einen unerlaubten Arbeitskampf und gehen dagegen juristisch vor. Es ist also Sensibilität gefragt.

Die Hamburger Teilnehmer kümmern derlei grundlegende Betrachtungen an diesem Tag wenig. Sie schätzen vor allem die praktischen Tipps, die Renneberg ihnen für die Betriebsratswahlen an diesem Tag mitgibt. Ihre Resonanz fällt positiv aus, auch wenn sich Kevin Brzoza „noch mehr Aktionsbeispiele" gewünscht hätte. Nun liegt es an ihnen, die Theorie in eine erfolgreiche Praxis umzusetzen.

Dreist am Gesetz vorbei

MOBBING Massive Interventionen der Arbeitgeber sind nicht selten, wenn Betriebsräte neu gegründet werden. Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, wie häufig die Verstöße sind – und dass sie kaum juristisch geahndet werden.

Von **Jörn Boewe**, Journalist in Berlin

Foto: Uli Baatz

WSI-Wissenschaftler Behrens (l.), Dribbusch: Mitbestimmungsfeindliches Arbeitgeberverhalten ist in die Kernbereiche der deutschen Arbeitsbeziehungen vorgedrungen.

Eigentlich sollte es ein normales Monatsgespräch zwischen Betriebsrat und Firmenleitung des Sicherheitsunternehmens I-SEC werden im September 2017. Doch dann drückte Geschäftsführer Glenn Murphy, sekundiert von seiner Personalchefin, dem Betriebsratsvorsitzenden Mario S. eine fristlose Kündigung und ein Hausverbot in die Hand. Vom Betriebsrat verlangten sie die Zustimmung zur Kündigung. Weil das Gremium diese verweigerte, wird der Fall nun vorm Arbeitsgericht verhandelt. Das Unternehmen lässt sich dabei von Rechtsanwalt Helmut Naujoks vertreten – dem wohl bekanntesten Antigewerkschaftsanwalt Deutschlands.

Die I-SEC Deutsche Luftsicherheit GmbH ist nicht irgendeine Wach- und Schließgesellschaft. Im Auftrag der Bundespolizei führt sie mit rund 1450 Beschäftigten am Frankfurter Flughafen Sicherheitskontrollen durch. Monat für Monat fallen dabei Tausende Überstunden an. Die Leute seien überlastet und frustriert, heißt es

seitens der Arbeitnehmervertreter. Rund 150 Neueinstellungen wären nach Ansicht des Betriebsrates nötig.

Doch die Geschäftsführung will darüber schon lange nicht mehr sachlich diskutieren. Offensichtlich setzt sie darauf, bei den Betriebsratswahlen in diesem Frühjahr eine ihr genehme Mehrheit ins Amt zu bringen. Mittlerweile haben drei Betriebsratsmitglieder Kündigungen erhalten, zwei von ihnen werden mit absurden Schadenersatzforderungen verklagt. Alle sollen durch Hausverbote von den Beschäftigten ferngehalten und an der Wahrnehmung ihrer Ämter gehindert werden. Für ver.di-Sekretär Arno Peukes „ein klarer Fall von Betriebsratsmobbing".

Foto: YouTube

Aus einem Imagefilm von I-SEC: Gegen die Firma, die sich gern als moderner Arbeitgeber präsentiert, ermittelt die Staatsanwaltschaft wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit.

Während sich die Bundespolizei bislang genauso heraushält wie ihr Dienstherr, der Bundesinnenminister, ist eine andere Behörde tätig geworden: Die Staatsanwaltschaft Frankfurt ermittelt wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit. Doch selbst wenn es zu einer Anklage kommen sollte: Die I-SEC und ihr Anwalt haben die Betriebsratsarbeit jetzt schon nachhaltig behindert. Immer schafft es Naujoks, Gerichtstermine verschieben zu lassen und die Verfahren in die Länge ziehen. Er beherrscht die Grundregel des Union Busting: Es geht nicht darum, Prozesse zu gewinnen. Es geht darum, gewerkschaftlich Engagierte zu zermürben, einzuschüchtern und aus dem Betrieb zu drängen.

Jede sechste Neugründung wird behindert

Noch vor einem Jahrzehnt galten solche Fälle als Ausnahmen in einer grundsätzlich mitbestimmungsorientierten Arbeitswelt. Doch dieser Befund stimmt längst nicht mehr, so Martin Behrens vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Gemeinsam mit seinem Kollegen Heiner Dribbusch hat er 250 lokale Gliederungen der Gewerkschaften IG Metall, IG BCE und NGG nach ihren Erfahrungen mit Betriebsratsbehinderungen und -verhinderungen befragt.

Das Ergebnis: Mitbestimmungsfeindliches Arbeitgeberverhalten ist „mittlerweile in die Kernbereiche der deutschen Arbeitsbeziehungen vorgedrungen". Jede sechste Betriebsratsgründung wird aktiv behindert – und das allein im Organisationsbereich von IG Metall und IG BCE, also in Bereichen, die traditionell als mitbestimmungsstark gelten. Noch alarmierender ist, dass jeder dritte Versuch erfolgreich ist: In 32 Prozent dieser Fälle kam es am Ende nicht zur Wahl eines Betriebsrates.

Die Methoden, die Arbeitgeber dabei anwenden, sind vielfältig: Ganz oben steht die Einschüchterung möglicher Kandidaten bis hin zur tatsächlichen Kündigung. Ein gängiges Szenario: Zunächst versuchen Arbeitgeber, die Bestellung eines Wahlvorstandes zu verhindern. Gelingt das nicht, werden arbeitgebernahe Kandidaten unterstützt, um den künftigen Betriebsrat zu neutralisieren. Gewerkschaftssekretären wird der Zugang zum Betrieb verwehrt, die Herausgabe von Personallisten wird verweigert, auch das „Herauskaufen" von Kandidaten kommt vor. Unternehmen werden gezielt reorganisiert, aufgespalten und verlagert, Bereiche werden ausgegründet und ganze Betriebe geschlossen.

Es gibt nur wenige Strafanzeigen

Klaus Ulrich, Mitbestimmungsexperte der IG BAU, war mit vielen Fällen dieser Art konfrontiert. „Manche Arbeitgeber erklären, es gäbe einen Betriebsrat nur über ihre Leiche, oder sie

kündigen an, dass sie ein Fass Bier ausgeben, wenn die Wahl nicht zustande kommt", berichtet der Jurist. Einem Gewerkschaftssekretär sei der Zugang zum Betrieb mit der Drohung verwehrt worden, gleich die Hunde loszulassen. „Wenn es zur Wahl kommt, hau ich euch auf die Fresse", mussten sich Beschäftigte einer Baufirma anhören. Betriebsräten werden Schulungen und Büroausstattung verweigert, Aufstiegschancen verbaut. Manche Arbeitgeber würden gar Prämien für Gewerkschaftsaustritte zahlen, erklärt Ulrich.

All das ist nach § 119 Betriebsverfassungsgesetz strafbar, es wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe geahndet. Praktisch wird die Behinderung von Betriebsräten jedoch kaum verfolgt. Gewerkschafter aller Branchen berichten seit Jahren über schleppende Verfahren und Staatsanwälte, die weder vom Arbeitsrecht noch von der Mitbestimmung im Betrieb ausreichend Ahnung haben. Dazu kommen Konstruktionsfehler im Gesetz: Betriebsratsbehinderung wird nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag verfolgt und, geradezu absurd: Der Versuch ist nicht strafbar, bestraft wird nur die „erfolgreiche" Behinderung. Ein Arbeitgeber kann seinen Betriebsrat mit einem Dutzend unbegründeter Kündigungen bombardieren – solange diese vor den Arbeitsgerichten keinen Bestand haben, hat er nichts zu befürchten.

Kein Wunder, dass Betroffene sich überhaupt nur äußerst selten an die Behörden wenden. „Die Staatsanwaltschaft ist nicht unsere Freundin", so Ulrichs Fazit. Die Studie von Behrens und Dribbusch bestätigt es: Nur in rund acht Prozent der Fälle sabotierter Betriebsratswahlen wurden Strafanzeigen gestellt. Um Abhilfe zu schaffen, fordert der DGB seit Jahren Schwerpunktstaatsanwaltschaften, wie es sie für Wirtschafts- und Internetkriminalität seit Langem gibt. Fakt ist: Die „eklatante Nichteffizienz des deutschen Rechtsstaats bei Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz" – so Behrens – ist geradezu eine Ermutigung für gewerkschafts- und mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber.

Der Mittelstand ist die Problemzone

Die meisten Probleme machen weder die ganz großen noch die ganz kleinen Betriebe. Die „Zone, in der es brennt", so WSI-Forscher Behrens, sind mittelgroße Betriebe mit Beschäftigtenzahlen zwischen 50 und 200. Das Risiko steigt, wenn die Unternehmen inhabergeführt sind. Die Diagnose von Dribbusch und Behrens deckt sich mit den Erfahrungen aus den Gewerkschaften.

Doch die Betriebsratsbehinderungen sind nur Teil eines größeren Problems. Behrens nennt es das „Niedergangsszenario der betrieblichen Mitbestimmung": 1996 arbeiteten noch 51 Prozent der Beschäftigten im Westen und 43 Prozent der Beschäftigten Ost in Betrieben mit Betriebsrat. 20 Jahre später ist der Anteil im Westen auf 42 Prozent gefallen, und im Osten arbeitet nur noch jeder Dritte in einem mitbestimmten Betrieb. 91 Prozent aller Betriebe haben überhaupt keinen Betriebsrat.

„Kritisch sind die weißen Flecken", so Behrens. „Immer dann, wenn Beschäftigte und ihre Gewerkschaften am Status quo der Betriebsratslosigkeit rütteln, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Problemen kommt." Doch die Studie zeigt auch: Sind Betriebsräte erst einmal etabliert, nimmt der Arbeitgeberwiderstand deutlich ab. Maßnahmen gegen bestehende Betriebsräte kommen erheblich seltener vor.

> Jede sechste Betriebsratsgründung wird aktiv behindert – und das allein im Organisationsbereich von IG Metall und IG BCE.

Martin Behrens/Heiner Dribbusch: **Wahlbehinderungen sind kein Einzelfall.** In: AiB 1/2017, Seite 14 ff.

GÖRLITZ KÄMPFT GEGEN DIE HIOBSBOTSCHAFT

STANDORTSICHERUNG Siemens ist in Deutschland einer der wichtigsten Arbeitgeber – und Symbol deutscher Industriegeschichte. Jetzt will der Konzern 6900 Stellen streichen, allein 2600 in Deutschland. Der Standort Görlitz soll komplett geschlossen werden – aber nicht nur dort regt sich Widerstand.

Von **Gunnar Hinck**, Journalist in Berlin

Es war die größte Demonstration, seit Görlitz zur Bundesrepublik gehört. Rund 7000 Beschäftigte von Siemens und Bombardier, Angehörige und Bewohner der ostsächsischen Stadt gingen am 19. Januar auf die Straße, um gegen die Schließungspläne des Siemens-Vorstands und die geplanten Stellenstreichungen beim Waggonbauer Bombardier zu protestieren. Nur im September 1990, kurz vor der Wiedervereinigung, sammelten sich mehr Menschen in der Innenstadt: Damals trat der Wahlkämpfer Helmut Kohl auf, um blühende Landschaften im Osten zu versprechen. Mehr als 27 Jahre später geht es den Görlitzern darum, das wenige, das tatsächlich blüht, zu retten.

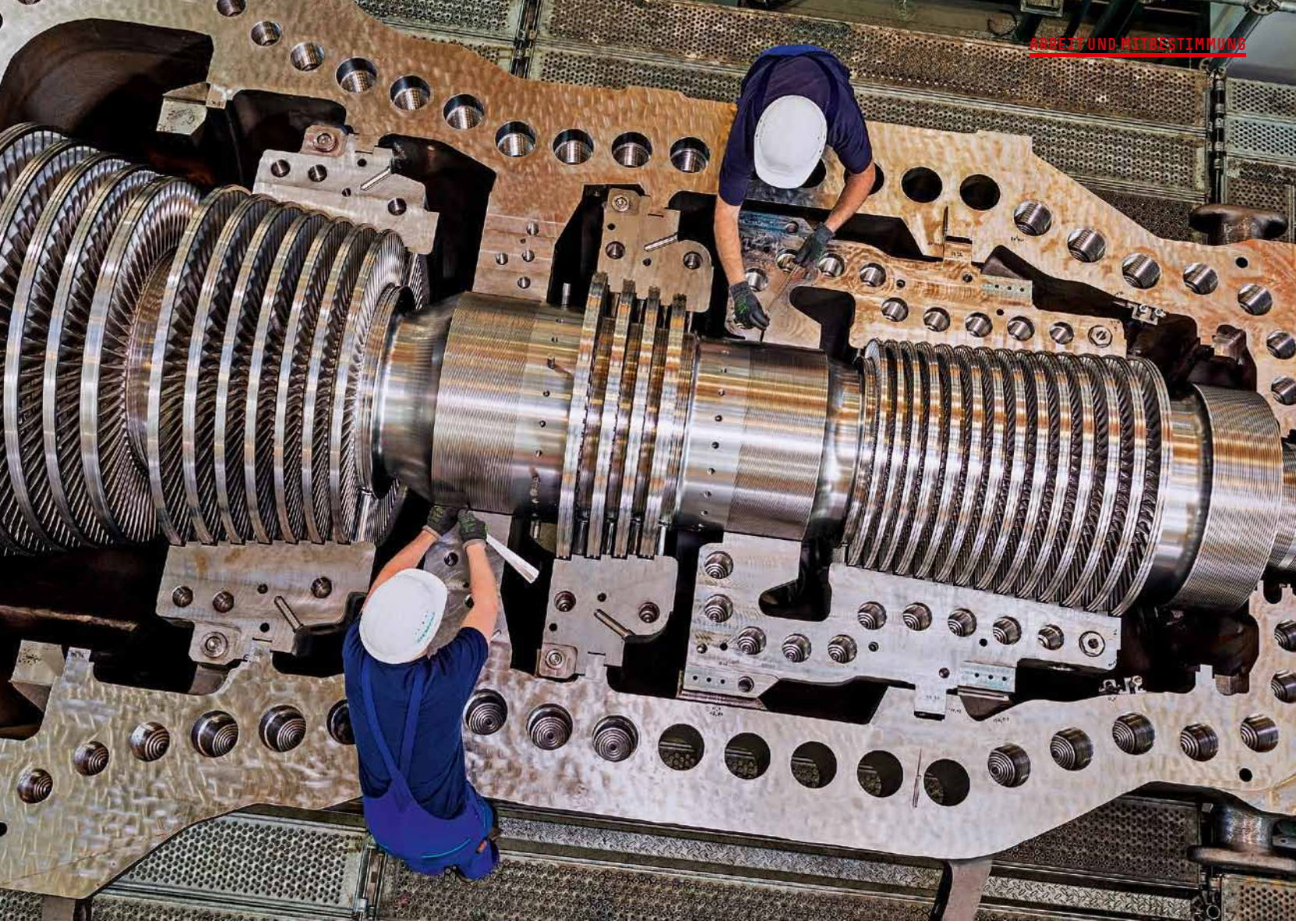
Seit Mitte Oktober die ersten Meldungen zur geplanten Standortschließung durchsickerten, ist die öffentliche Empörung groß. Mitte Dezember bestellte die geschäftsführende Wirtschaftsministerin Brigitte Zypries (SPD) Siemens-Personalvorstand Janina Kugel zu sich ein – ein ungewöhnlicher Vorgang, denn bei Stellenabbauplänen eines Vorstands sind eigentlich die Arbeitnehmervertreter der erste Ansprechpartner.

Aber normal ist am Fall Siemens wenig. Siemens ist das Symbol deutscher Industriegeschichte schlechthin. Das Unternehmen ist ein wichtiger Arbeitgeber: Allein in Deutschland beschäftigt es 115 000 Menschen. Drei Punkte haben die Empörung zusätzlich befeuert: Die Unternehmenszahlen sind hervorragend. Zwar ist laut Geschäftsbericht 2017 der Auftragseingang beim Turbinengeschäft Power and Gas um 30 Prozent geschrumpft. Allerdings hat die immer noch einen Gewinn von knapp 1,6 Milliarden Euro erzielt – bei einer Rendite von 10,3 Prozent. Die Umsätze sind im Vergleich zu 2016 nur um sechs Prozent zurückgegangen.

Jan Otto, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ostsachsen, berichtet von einer Auslastung von 88 bis 95 Prozent im Görlitzer Werk. „Es gibt überhaupt keinen Anlass, die Rentabilität von Görlitz infrage zu stellen", sagt er. In Görlitz werden keine großen Gasturbinen für fossile Kraftwerke hergestellt, sondern kleinere Dampfturbinen. Görlitz beliefert unter anderem die Papierindustrie in Skandinavien, solarthermische Kraftwerke und Müllverbrennungsanlagen.

Dampfturbine in der Endmontage in Görlitz: Die Branche wandelt sich rasant.

Großdemonstration am 19. Januar in Görlitz: Die ganze Stadt ist auf den Beinen für den Erhalt der Arbeitsplätze in den Werken von Siemens und Bombardier.



Fotos: Siemens AG; Nikolai Schmidt

Stellenabbau bei Siemens
Siemens will in Görlitz sein Dampfturbinenwerk mit 720 Beschäftigten und derzeit rund 300 Leiharbeitern schließen – damit würde eine über 100 Jahre alte Turbinenbaugeschichte in Görlitz zu Ende gehen. Zudem fehlen in der strukturschwachen Oberlausitz alternative Industriearbeitsplätze. Insgesamt will das Unternehmen 6900 Stellen streichen, die Hälfte davon in Deutschland. Das Turbinengeschäft Power and Gas (PG) wird es laut Vorstand am stärksten treffen: 6000 Stellen sollen hier weltweit wegfallen.

Zweitens haben die Pläne eine Ost-West-Debatte entfacht. Neben Görlitz soll das kleinere Werk in Leipzig geschlossen werden, beim Standort Erfurt wird ein Verkauf erwogen. „Eine Schließung des Werks hätte ganz andere Folgen als an anderen Standorten. Es gibt hier keine Alternativen zu Industriearbeitsplätzen. Die freien Stellen in der Region sind meistens schlecht bezahlte Dienstleistungsjobs. Außerdem hängen an jedem Angestellten im Werk zwei bis drei weitere Arbeitsplätze in der Region", sagt Ronny Zieschank, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in Görlitz.

Arbeitnehmervertreter wurden nicht informiert

Der dritte Aufreger betrifft die Mitbestimmung. IG Metall und Gesamtbetriebsrat beklagen, dass sie über den Vorstandsbeschluss vorab nicht informiert wurden. „Das passierte überfallartig", sagt ein Aufsichtsratsmitglied derArbeitnehmerseite. Zwar habe man im Aufsichtsrat über den Nachfragerückgang bei den Turbinen gesprochen, aber von einem Arbeitsplatzabbau sei nie die Rede gewesen. Dabei fordert das Aktiengesetz, dass der Vorstand dem Aufsichtsrat über „grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung" inklusive der Personalplanung berichten muss.

Auch im Görlitzer Werk wussten die Arbeitnehmervertreter nichts von der Hiobsbotschaft. „Ich habe es im Oktober aus dem Manager-Magazin erfahren. Es gab vorher keinerlei Anzeichen", sagt Ronny Zieschank. Die Mitbestimmung wird bei Siemens eigentlich durch ein besonderes Vertragswerk gestärkt. Der unbefristete Standortsicherungsvertrag „Radolfzell II" wurde im Jahr 2010 von Vorstand, Gesamtbetriebsrat und IG Metall geschlossen. Er besagt unter anderem, dass betriebsbedingte Kündigungen auch in einer wirtschaftlich schwierigen Situation „nicht ausgesprochen" werden.

Wenn sie der Vorstand dennoch für nötig hält, sind sie nur einvernehmlich mit Gesamtbetriebsrat und IG Metall möglich. Letztere hat es als Provokation wahrgenommen, dass Personalvorstand Janina Kugel betriebsbedingte Kündigungen nach Bekanntgabe der Pläne öffentlich nicht ausschloss – obwohl Kündigungen laut „Radolfzell II" nur ein letztes Mittel sind und nur gemeinsam mit den Sozialpartnern beschlossen werden können. „Wer einseitig Kündigungen nicht ausschließt, hat offenbar kein Interesse mehr an Radolfzell", sagt Jürgen Kerner, Siemens-Aufsichtsrat und IG-Metall-Vorstandsmitglied (siehe Interview).

Die Gespräche, die derzeit laufen, sind für die IG Metall und den Gesamtbetriebsrat keine Verhandlungen, sondern ergebnisoffene Gespräche. Birgit Steinborn, stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende und Gesamtbetriebsratsvorsitzende, betont gegenüber unserem Magazin: „Es wurden keine Verhandlungen aufgenommen. Die Sondierungsgespräche sollen eine Basis für zukünftige Verhandlungen schaffen. Für uns bleibt es dabei, dass angesichts von Rekordgewinnen, die unsere Kolleginnen und Kollegen erwirtschaftet haben, die Schließungs- und Abbaupläne nicht nachvollziehbar sind. Wir fordern nachhaltige innovative Beschäftigung für die Mitarbeiter."

Die Arbeitnehmerseite bestreitet nicht, dass sich die Turbinenbranche rasant wandelt. Großturbinen für fossil betriebene Kraftwerke sind wegen der Energiewende immer weniger gefragt. Außerdem wird die Energieversorgung zunehmend dezentral mit kleineren Kraftwerken organisiert. Ein weiteres Problem: Stromerzeuger können mit ihren abgeschriebenen alten Kraftwerken und wegen der niedrigen Preise für Kohle und Gas derzeit viel Geld verdienen. Es ist für sie betriebswirtschaftlich nicht nötig, in neue Kraftwerke zu investieren.

Foto: Nikolai Schmidt

Betriebsrat Ronny Zieschank: Von den Schließungsplänen aus dem Manager-Magazin erfahren.

„Die Hütte brennt überall“

INTERVIEW Jürgen Kerner, IG-Metall-Vorstand und Aufsichtsratsmitglied, über drohende Standortschließungen, anstehende Sondierungsgespräche und die Rolle der Politik.

Das Interview führte **Gunnar Hinck.**

Herr Kerner, Sie hatten im November von „kreativen Wegen des Widerstands“ gesprochen wie der Verweigerung von Mehrarbeit. Gilt das auch für die Zeit der Sondierungsgespräche mit der Konzernleitung?

Ja, es wird weiter Protestaktionen geben. Wenn die Gespräche konstruktiv verlaufen, werden wir die Proteste natürlich genau dosieren. Und solange die Richtung der Gespräche stimmt, wird an den Standorten selbstverständlich engagiert gearbeitet.

Sehen Sie beim Vorstand eine langfristige Strategie? Es gab zahlreiche Sparrunden. Mit dem Programm „Vision 2020“, das erst ein paar Jahre alt ist, sollte Siemens eigentlich zur Ruhe kommen. Da gibt es ein klares Bekenntnis zum Kerngeschäft des Unternehmens wie dem Turbinenbereich.

Na ja, der Vorstand hat die Vision 2020 eher als Mittel gesehen, um den Finanzmärkten zu gefallen. Die Finanzinvestoren achten bei Mischkonzernen stark auf die Bewertung der einzelnen Unternehmensbereiche. Es gibt bei Siemens nun einmal Bereiche, die höher bewertet sind als die klassischen Sparten wie der Maschinenbau. Der Vorstand hat offenbar die Sorge, dass radikale Investoren bei Siemens einsteigen. Aber wenn der Vorstand in vorauseilendem Gehorsam das Unternehmen zerlegt und Teilbereiche an die Börse bringt – wie die Medizinsparte – oder jetzt beim Turbinengeschäft die Axt anlegt, ist das doch genau dieselbe Strategie wie die der Finanzinvestoren. Das können und wollen wir nicht weiter mitmachen.

Foto: Johannes Simon

JÜRGEN KERNER ist Aufsichtsratsmitglied der Siemens AG. Hauptamtlich arbeitet der gebürtige Augsburger seit vier Jahren als Hauptkassierer der IG Metall. 2011 wurde er erstmals in den IG-Metall-Vorstand gewählt. Zuvor war er Erster Bevollmächtigter in Augsburg. Der 48-Jährige kennt Siemens seit Jahrzehnten: Mitte der 80er Jahre machte er am Standort Augsburg eine Ausbildung zum Informationselektroniker. Er war in der JAV und freigestellter Betriebsrat.

Was schlagen Sie vor?

Wenn ein Geschäftsbereich strukturelle Schwächen hat, dann muss man diesen Bereich neu aufstellen und neue Geschäftsfelder entwickeln. Die Stärke von Siemens ist ja gerade, dass man neue Geschäftsideen aus dem eigenen Haus heraus umsetzen kann, weil das Unternehmen so breit aufgestellt ist. Siemens kann wegen seiner Kompetenzen im Digitalen neue Geschäftsfelder wie vorbeugende Wartungen oder Fernanalysen weiterentwickeln. Das ist gerade im Turbinengeschäft wichtig. Fest steht: Wir müssen die industrielle Breite von Siemens erhalten.

Der Bereich Turbinen, den der Vorstand jetzt verkleinern will und der angeblich in Schwierigkeiten ist, ist laut aktuellem Geschäftsbericht bis heute sehr profitabel mit zweistelligen Renditen.

Ja, und da würden andere Unternehmen sagen: Das ist doch ein richtig gutes Ergebnis. Bei Siemens heißt es sofort: Wir müssen nun restrukturieren, also abbauen. Als IG Metall können wir das nicht akzeptieren. Das könnte außerdem dazu führen, dass andere Unternehmen, die tatsächlich nicht so gute Zahlen schreiben, dann mit Verweis auf Siemens Standortschließungen ankündigen. Das wäre ein Dammbruch. Unsere klare Haltung ►

bei Siemens ist: Eine Neuausrichtung bei einem Unternehmen mit hervorragenden Zahlen ist in Ordnung, aber wir akzeptieren keine Standortschließungen und Kündigungen.

Für den Vorstand könnte sprechen, dass die Nachfrage bei großen Turbinen tatsächlich zurückgeht.

Das ist unbestritten. Das liegt daran, dass die Energieerzeugung weltweit zunehmend dezentraler organisiert wird. Aber das ist keine neue Erkenntnis. Wir fordern seit zwei Jahren, dass neue Kompetenzen angesiedelt werden müssen. Leider ist bis heute nichts passiert. Dazu kommt, dass an den Standorten, die der Vorstand schließen oder verkleinern will, die großen Turbinen überhaupt nicht gebaut werden – weder in Görlitz noch in Berlin, Leipzig und Erfurt. Der Vorstand trägt gebetsmühlenartig ein Argument vor, um Standortschließungen zu begründen, das auf die betroffenen Standorte überhaupt nicht zutrifft. In Wirklichkeit geht es dem Vorstand um Ergebnisoptimierung.

Kann es sein, dass der Vorstand in die Belegschaft einen Keil treiben will?

Wir befürchten, dass der Vorstand genau das versucht. Das ist nicht akzeptabel. Gerade im Osten Deutschlands sehe ich für Siemens auch eine gesellschaftliche Verantwortung. Ein Unternehmen wie Siemens muss und kann akzeptieren, wenn die Margen an einigen Standorten für eine bestimmte Zeit einmal ein paar Prozentpunkte niedriger liegen. Diese Zeit kann man nutzen, um neue Geschäftsfelder anzusiedeln. Wir erwarten vom Vorstand, dass er nicht nur eine China- oder eine Amerika-Strategie hat, sondern auch eine Deutschland-Strategie.

Wenn in Görlitz die Hütte brennt und ein Standort wie Mülheim an der Ruhr glimpflich davonkommt, dann ist das für eine Gewerkschaft eine schwierige Lage.

„Die Politik muss ein klares Zeichen setzen, dass die Restrukturierung ohne Standortschließungen über die Bühne geht."

Die Hütte brennt ja überall. In Mülheim würden nach dem Konzept des Vorstands 700 Arbeitsplätze abgebaut werden – zusammen mit der aktuellen Streichwelle reden wir in Mülheim von 1000 Arbeitsplätzen weniger. Klar für uns ist: Wir wollen in den Sondierungsgesprächen für jeden Standort eine eigene Perspektive mit dem jeweils eigenen Produktspektrum entwickeln.

In DAX-Konzernen wie Siemens ist der Einfluss von Finanzinvestoren oft größer, als es ihrem tatsächlichen Stimmrechtsanteil entspricht. Muss die Mitbestimmung reformiert werden, damit es wieder ein Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit gibt und die Margenfixierung eingedämmt werden kann?

Nein, aber wir müssen die Stärken der Mitbestimmung wieder mehr aktivieren. Es gibt neben den radikalen Finanzinvestoren auch Investoren wie Pensionsfonds, die eher an langfristigen Entwicklungen interessiert sind. Ein Vorstand muss die Frage klären, für welche Art von Investoren ein Unternehmen eigentlich attraktiv sein will. Wir erwarten vom Vorstand, dass Siemens als breit aufgestelltes Technologieunternehmen erhalten bleibt und diese Selbstzerlegung durch Abspaltungen ein Ende hat.

Was erwarten Sie in der aktuellen Situation von der Politik?

Die Politik muss ein klares Zeichen setzen, dass die Restrukturierung ohne Standortschließungen über die Bühne geht. Und zweitens: Wenn wir in den Sondierungsgesprächen alternative Lösungen für einzelne Standorte entwickeln, brauchen wir dafür die Unterstützung der Bundesregierung und der betroffenen Landesregierungen. Dazu kann auch eine finanzielle Unterstützung von neuen Geschäftsmodellen an bedrohten Standorten gehören.

Das komplette Interview mit Jürgen Kerner findet sich in der App: **bit.ly/siemens-krise**

Eigentlich hat Siemens mit dem letzten Programm „PG 2020“, das erst im Herbst 2015 aufgelegt wurde, auf den Strukturwandel reagiert: Über einen Interessenausgleich wurde die Beschäftigtenzahl bereits reduziert – und im Gegenzug wurden Investitionen in technische Innovationen versprochen.

Görlitz hat laut Siemens ein Kostenproblem

Michael Friedrich, Pressesprecher von Siemens, sagt, dass sich die Lage im Turbinengeschäft nochmals verschlechtert habe. „Die Geschwindigkeit des Nachfragerückgangs war nicht vorherzusehen. Die Preise für erneuerbare Energieanlagen sind massiv heruntergegangen, sodass die fossile Energieerzeugung immer mehr unter Wettbewerbsdruck gerät“, sagt er. Zum Standort Görlitz äußert er: „Görlitz hat kein Auslastungs-, sondern ein Kostenproblem.“ Viele Wettbewerber könnten die gleichen Turbinen in gleicher Qualität zu geringeren Preisen anbieten.

Was derzeit nicht nur IG Metall und Arbeitnehmervertreter umtreibt, ist die Frage: Warum reagiert ein margenträchtiges Unternehmen wie Siemens auf einen Strukturwandel so brachial wie fantasielos mit Schließungsplänen? Siemens hat die nötige Finanzkraft, um den Strukturwandel abzufedern und ein paar Jahre eine geringere Rendite in einer Sparte hinzunehmen, um in Forschung und Entwicklung zu investieren.

Verlust an Werten und Know-how

Alexander Sekanina, Wirtschaftsexperte in der Hans-Böckler-Stiftung, sieht Finanzinvestoren als die eigentlichen Treiber. Er unterscheidet zwischen passiven und aktivistischen Investoren: „Auftragsrückgänge können Aktivisten zum Anlass für einen Angriff nehmen – sei es durch den Kauf von Anteilen oder durch gezielte öffentliche Kampagnen, um die eigenen Forderungen zu forcieren. Da sie meistens nicht über unternehmensinterne Informationen verfügen, beobachten sie die veröffentlichten Unternehmenskennzahlen genau und reagieren gegebenenfalls auf Auftragsrückgänge, selbst wenn die Ertragszahlen noch positiv sind.“ Wenn die passiven Vermögensverwalter die Forderungen der Aktivisten dulden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich Letztere durchsetzen. Sie profitieren von der Passivität der Privatanleger: „Weil die Kleinaktionäre ihr Stimmrecht oft nicht wahrnehmen, haben institutionelle Anleger überproportionalen Einfluss auf Hauptversammlungen“, sagt Sekanina. Sein Kollege Sebastian Campagna, in der Stiftung Experte für Unternehmensstrategien, macht am Kapitalmarkt Moden aus, denen sich die meisten Akteure anpassen. „Derzeit ist es angesagt, auf fokussierte Unternehmen statt auf Mischkonzerne zu setzen“, sagt er.

Foto: Nikolai Schmidt

Jan Otto, IG-Metall-Bevollmächtigter Ostsachsen, auf der Demo: „Es gibt keinen Anlass, die Rentabilität von Görlitz infrage zu stellen.“

Die dominante Währung am Kapitalmarkt ist der Aktienkurs. Gerade die aktivistischen Anleger verlangen nach steigenden Kursen. „Auch der Vorstand hat ein Interesse daran, wenn die Boni an den Aktienkurs gekoppelt sind. So ergeben sich gemeinsame Interessenlagen“, sagt Campagna. Er bemängelt, dass sich Analysten nur für die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen interessieren. „Sie verkennen, dass ein Unternehmen keine Maschine ist, sondern ein kreativer Organismus, in dem Menschen zusammenarbeiten und gemeinsam Probleme lösen. Man sieht den immensen Verlust an Werten und Know-how nicht, wenn ein Standort geschlossen wird, weil sich Werte wie Know-how nicht in der Bilanz widerspiegeln“, sagt er.

In Görlitz zeigen sich die Arbeitnehmervertreter entschlossen. IG-Metall-Bevollmächtigter Jan Otto: „Ich werde keine Vereinbarung unterzeichnen, die betriebsbedingte Kündigungen vorsieht. Wir sind jetzt in Görlitz kampfbereiter, als es früher einmal war.“ Ronny Zieschank, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, ergänzt: „Die Solidarität ist groß in der Belegschaft. Seit der Veröffentlichung der Pläne ist der Organisationsgrad der IG Metall gestiegen.“

Bruch mit der Mitbestimmungskultur

Gesamtbetriebsrat und IG Metall sehen die Schließungspläne als Affront und Bruch mit der Mitbestimmungskultur bei Siemens: Ein Standortsicherungsvertrag, den Siemens und IG Metall 2010 geschlossen haben, „Radolfzell II“ genannt, gibt eine Garantie für alle Standorte und schließt einseitige Kündigungen aus. Wenn die Auslastung in einem Werk eine „kritische Größe“ erreichen sollte, kann die Garantie für den betroffenen Standort allerdings zurückgezogen werden. Die IG Metall hält diese Klausel, auf die sich der Vorstand beruft, für vorgeschoben – und hat die Zahlen auf ihrer Seite: Die Kraftwerkssparte hat im Geschäftsjahr 2017 noch eine Marge von 10,3 Prozent erreicht. Nach Angaben der örtlichen IG Metall liegt die Auslastung des Görlitzer Werks bei 88 bis 95 Prozent, die Auftragsbücher sind voll.

So werden KMU-Betriebsräte effizienter

WISSEN Interessenvertretung in kleinen Betrieben und Firmen folgt eigenen Gesetzen. Ein Böckler-Projekt liefert Praxistipps. Die Dokumentation erscheint im März.

Von **Gunnar Hinck,** Journalist in Berlin

Die Bedingungen, unter denen sich Harald Frick und Stefan Mertens für ihre Kollegen einsetzen, könnten kaum unterschiedlicher sein. Frick ist Betriebsratsvorsitzender der Astronergy Solarmodule GmbH im brandenburgischen Frankfurt an der Oder. Seine Branche steht unter starkem Preisdruck; der Betrieb hat einen chinesischen Eigentümer, der in der Produktion tariflose Löhne von rund zehn Euro zahlt.

Stefan Mertens leitet den Betriebsrat der Weseler Abfallgesellschaft mbH & Co. KG am Niederrhein. Hier geht es anders zu als im Osten, wo die Tarifbindung schwächer ist. Der Abfallentsorger ist in kommunaler Hand, die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist kooperativ. Gezahlt wird nach Haustarifvertrag.

Und doch gibt es Gemeinsamkeiten zwischen den beiden – abgesehen von der Tatsache, dass die Belegschaft mit jeweils rund 200 Beschäftigten ähnlich groß ist.

Arbeitsteilung entlastet auch kleine Gremien

Als neu gewählte Betriebsräte mussten Harald Frick und Stefan Mertens beide bei null anfangen, weil die Standorte neu waren. „Am Anfang war es bei uns etwas planlos, wir hatten in der Betriebsratsarbeit wenig Struktur", erzählt Frick. „Wir hatten keine optimale Aufgabenverteilung im Betriebsrat", sagt auch Mertens. „Vieles blieb beim Vorsitzenden hängen."

> „Wir müssen uns abheben aus dem Meer der Beliebigkeit. Den Preiskampf mit den Billiganbietern können wir nicht gewinnen."
>
> **HARALD FRICK**, Betriebsrat Astronergy Solarmodule

Vermittelt durch IG BCE und IG Metall kamen sie in Kontakt zur Evoco GmbH, einer Beratungsfirma, die viel Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten hat. Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, beriet die Firma in einem auf zwei Jahre angelegten Projekt zehn Betriebsräte kleiner und mittlerer Unternehmen. Mit dabei: Frick und Mertens.

Im Mittelpunkt des Projektes stehe die „Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen", um Betriebsräte speziell in kleineren Betrieben zu stärken, erklärt Manuela Maschke, die in der Hans-Böckler-Stiftung das Projekt betreut. Ende Oktober wurden zentrale Ergebnisse des Projekts in einem Workshop in Berlin präsentiert.

Es wäre falsch, die mittelständischen Betriebsräte als Miniversionen großer Betriebsräte, beispielsweise von VW oder Bayer, anzusehen. Die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sind nicht vergleichbar. Anders als bei den großen Unternehmen steht bei KMU die Existenzsicherung

Foto: Anna Weise

Betriebsräte Mertens, Frick: Wichtiger Beratungsprozess zur Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen.

des Unternehmens mehr im Vordergrund. Zudem sind die Gremien viel kleiner, und manches, was bei Großunternehmen selbstverständlich ist, ist es im Mittelstand nicht.

„Einer der wichtigsten Ratschläge von Evoco war für mich, Betriebsausschüsse zu bilden", sagt Stefan Mertens. „Wir haben die Arbeit auf drei Ausschüsse verteilt, dadurch ist sie effizienter geworden." Mertens' Betriebsrat gehören sieben Mitglieder an. Bei kleineren Gremien, mit drei oder vier Mitgliedern, empfehlen die Berater von Evoco allerdings eher Teambildung statt Ausschussgründung.

Konsens, wenn möglich – Konflikt, wenn nötig

Ein weiterer Punkt, den Mertens aus dem Projekt mitgenommen hat: „Man muss mit dem Arbeitgeber reden können. Es hat keinen Sinn, jede Woche vor der Einigungsstelle zu landen." Die Kooperationsstrategie von Evoco ging so weit, dass die Abteilungsleiter zu einem Workshop eingeladen wurden. Dort entstand – von der Arbeitgeberseite angeregt – die Idee, die klassischen Aushänge des Betriebsrats durch elektronische Touchscreens zu ergänzen. Eine geschickte Strategie: Wenn die Arbeitgeberseite frühzeitig mit ins Boot geholt wird, werden harte Frontstellungen im Konfliktfall unwahrscheinlich.

„Aufgaben werden jetzt auf Zweier- und Dreierteams verteilt. Dadurch ist die Arbeit effizienter geworden."

STEFAN MERTENS, Betriebsrat Weseler Abfallgesellschaft

Die Arbeitsbedingungen von Harald Frick bei Astronergy sind härter. Kürzlich gab es zwei Warnstreiks, mit denen die IG Metall bei dem chinesischen Eigentümer einen Tarifvertrag durchsetzen wollte – vergeblich. Das Binnenklima in der Firma hat sich dadurch abgekühlt. „Der chinesische Geschäftsführer hat unsere Forderungen gar nicht aus ideologischen Gründen abgelehnt, was für sich genommen erfreulich ist", sagt Frick. „Es war ihm einfach zu teuer."

Evoco hat Frick und seine Solar-Kollegen dabei unterstützt, eine Doppelstrategie zu fahren: Wenn es sein muss, suchen sie die Auseinandersetzung. Andererseits beschäftigen sie sich mit strategischen Überlegungen, wie der eigene Standort erhalten werden kann. Zusammen mit den Beratern haben sie ein Vertriebskonzept entwickelt. „Wir waren als Marke zu unbekannt. Wir müssen uns abheben aus dem Meer der Beliebigkeit. Den Preiskampf mit den Billiganbietern können wir nicht gewinnen", so Frick.

Die Berater von Evoco stellen in ihrem Abschlussbericht „Strategie und Erhalt des Unternehmens" an die erste Stelle der Betriebsratsarbeit – und erst danach folgt die kollektive Interessenvertretung. Für die Betriebsräte bedeutet das, eigene Ideen für die Zukunft des Unternehmens zu entwickeln und nicht erst im Krisenfall aktiv zu werden.

Die Gewerkschaften müssen Ressourcen bereitstellen

Auf dem Workshop wurde das Problem diskutiert, dass die Gewerkschaften weniger Zeit in die Betreuung von KMU-Betriebsräten investieren als in größere Unternehmen. „Die Gewerkschaftssekretäre sind eher selten bei uns vor Ort", berichtet Stefan Mertens. Astronergy-Betriebsrat Frick hat dazu eine Idee: „Wenn Vertrauensleute und gewerkschaftlich Aktive von der Gewerkschaft eine Aufwandsentschädigung für die Arbeit mit Betriebsräten bekämen, würde das Engagement in KMU für sie attraktiver werden."

Ralf Kutzner, beim IG-Metall-Vorstand zuständig für die KMU, stimmt zumindest insofern zu, dass es sich lohne, Ressourcen für den Mittelstand bereitzustellen: „Eine Mitbestimmungskultur lässt sich nur erhalten und ausbauen, wenn wir die KMU einbeziehen."

Fotos: Till Mayer

Wahlrecht für 540 Rotkreuzschwestern

GESUNDHEITSWIRTSCHAFT Engagierte Betriebsräte am Klinikum Coburg waren der Zeit voraus, als sie am sogenannten Ordensprivileg der Rotkreuzschwestern zu rütteln begannen. Mitte Dezember haben sie dafür den Goldpreis beim Deutschen BetriebsräteTag 2017 in Bonn erhalten.

Von **Andreas Kraft,** Journalist in Bamberg

Wenn nachts der Pieper geht, ist Martin Lücke hellwach. Er wirft sich seine Jacke über, läuft zum Notarztwagen und fährt mit Blaulicht zum Einsatz. Ein bisschen Nervenkitzel ist dabei: „Ich brauche dann meine volle Konzentration", sagt der Notarzt. Aber er macht den Job nicht wegen des Adrenalinkicks, sondern weil er Menschen in Not helfen will. Seinen Beruf liebt er so sehr, dass er auch als freigestellter Betriebsrat noch Nachtschichten leistet.

Wenn er jetzt in der Cafeteria des Klinikums Coburg sitzt und wieder einmal Journalisten von den vergangenen 15 Jahren erzählt, merkt man, dass es ihm mit dem Betriebsratsamt ganz ähnlich geht. Man spürt, wie sehr ihm Ungerechtig-

Der Betriebsrat des Klinikums (Wolfgang Kirstner, Helmut Riedel, Helmut Bräutigam und Martin Lücke v.l.) hat die Modernisierung angestoßen.

keiten gegen den Strich gehen. Aus seinen Erzählungen hört man auch immer wieder heraus, dass er es liebt, Konflikte auszufechten. Und davon gab es in den vergangenen 15 Jahren mehr als genug.

Ein Privileg, das den Namen nicht verdient

Alles hat mit einer simplen Frage begonnen: Warum sind die Krankenschwestern eigentlich bei der Wahl des Betriebsrates ausgeschlossen? Das lag schlicht am Ordensprivileg im Betriebsverfassungsgesetz. Wenn Personen Tätigkeiten ausüben, die nicht vorrangig dem Erwerb dienen, sondern religiösen oder karitativen Zwecken, soll das Gesetz keine Anwendung finden. Seit über 100 Jahren war es die Coburger Rotkreuzschwesternschaft, die Personal für das Krankenhaus stellte. Der Verein hatte dafür einen Gestellungsvertrag mit der Klinik, in dem er sich verpflichtete, für einen bestimmten Betrag eine bestimmte Anzahl an Krankenpflegerinnen zu stellen.

Anfangs war das eine gute Sache. Schließlich wollte der Verein nicht nur Kranken helfen, sondern eröffnete Frauen so auch eine gesellschaftliche Perspektive und damit ein Stück Gleichberechtigung. Doch im Laufe der Zeit machte das Ordensprivileg die Krankenschwestern zu Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse. Während sich die männlichen Krankenpfleger bei Problemen mit der Klinik im Zweifel an den Arbeitsrichter wenden konnten, in Tarifauseinandersetzungen streiken durften und auch den Betriebsrat wählten, wurden ihren Kolleginnen diese Rechte verwehrt.

Widerstand gegen alte Gewohnheiten

Um die Jahrtausendwende fanden sich am Klinikum Coburg vier Betriebsräte zusammen, die diese Ungerechtigkeit nicht länger dulden wollten. Drei von ihnen sind mit Krankenschwestern verheiratet, einer ist Martin Lücke. In all den Jahren sind sie richtige Freunde geworden. Im Kern hatten sie nur eine Forderung: Die Rotkreuzschwestern sollten an der Wahl des Betriebsrates beteiligt werden. Doch die Auseinandersetzung eskalierte immer mehr.

„Wir saßen oft hier in der Cafeteria", sagt Lücke, „und wussten nicht weiter. Aber bei all dem konnten wir immer noch zusammen lachen." Selbst als die Klinikleitung die Betriebsräte persön-

„Mitbestimmung bekommt man nicht geschenkt. Dafür muss man kämpfen – jahrelang."

MARTIN LÜCKE, Betriebsrat

Foto: Andreas Kraft

„Früher dachte ich, dass sich Betriebsräte ein schönes Leben machen. Aber in Wahrheit ist das ein ganz harter Job."

SABINE BRÄUTIGAM, Betriebsrätin

lich auf Schadenersatz verklagen wollte und von den Familienvätern 240.000 Euro forderte, weil sie Gelder der Bundesregierung blockierten. Als Korrektiv hatte die Regierung zusätzliche Mittel für die Krankenhäuser daran geknüpft, dass die Betriebsräte den Stellenplänen zustimmen.

Lückes Augen leuchten, wenn er erzählt, mit welchem Kniff der Anwalt der Arbeitnehmerseite die Klinikleitung dazu brachte, ihre Klage fallen zu lassen: Er argumentierte gegenüber der Geschäftsführung, dass ein Betriebsrat ja immer mittellos ist und der Arbeitgeber ihm die Mittel stellen muss. Den geforderten Schadenersatz könne die Klinik ja bis zur gerichtlichen Entscheidung auf ein Treuhandkonto überweisen. „Zwei Tage nach dem Schreiben des Anwalts war die Drohung vom Tisch", sagt Lücke.

Bessere Löhne, und endlich das Wahlrecht

Nach personellen Veränderungen im Management einigten sich die Geschäftsführung und der Betriebsrat schließlich. Die Klinik konnte durch die Zustimmung des Betriebsrates über das Pflegeförderprogramm mehr Geld von den Krankenkassen bekommen. Dafür durften die Rotkreuzschwestern endlich den Betriebsrat mitwählen.

Auf Sabine Bräutigams Schreibtisch stehen diverse Gesetzessammlungen. Fast täglich schlägt sie darin etwas nach, wenn sich eine ihrer Kolleginnen mit einem Problem an sie wendet. Denn eines ist ihr besonders wichtig: dass jede zu ihrem Recht kommt. Sabine Bräutigam ist die erste Rotkreuzschwester, die in den Betriebsrat gewählt wurde. Vor gut dreieinhalb Jahren war das. „Ich hätte nie für möglich gehalten, dass ich mal Betriebsrätin werde", sagt die 61-Jährige. „Früher dachte ich, dass sich Betriebsräte ein schönes Leben machen. Aber in Wahrheit ist das ein ganz harter Job."

Anfangs, erzählt sie, habe sie von der Auseinandersetzung für mehr Mitbestimmung wenig mitbekommen. Doch im Vorfeld der ersten Wahl, bei der die Schwestern sich auch aufstellen lassen konnten, merkte sie, wie vehement die Oberin gegen den Betriebsrat war. „Da dachte ich mir: Jetzt lasse ich mich aufstellen. Man darf doch die Menschen nicht in ihren Rechten einschränken", sagt Bräutigam. „Die Oberin hat nach der Wahl kein Wort mehr mit mir gesprochen."

Doch so richtig dazu gehörten sie und ihre Kolleginnen immer noch nicht. Auch wenn sich schon etwas verbessert hatte, durften sie noch immer nicht streiken und hatten keinen arbeitsrechtlichen Schutz gegenüber der Klinik. Hinzu kamen noch die kleinen, nickeligen Details, die an vielen Leiharbeitern nagen: „Wenn Weih-

2003

Bei der Betriebsratswahl lässt der Wahlvorstand die Rotkreuzschwestern als Leiharbeiterinnen mit abstimmen. Die Klinikleitung ficht die Wahl gerichtlich an und bekommt Recht.

2008

Mit dem Pflegeförderprogramm können Krankenhäuser ihr Budget aufstocken, wenn sie zusätzliche Pflegestellen schaffen. Dazu muss es aber eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat geben. Der Coburger Betriebsrat koppelt seine Zustimmung daran, dass die neuen Stellen an der Klinik geschaffen werden und nicht bei den Rotkreuzschwestern. Die Krankenhausleitung verklagt den Betriebsrat.

2012

Vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt kommt es zum Vergleich: Die Rotkreuzschwestern werden bei der Betriebsratswahl berücksichtigt – als Wahlberechtigte, als Kandidaten und bei der Berechnung der Gremiengröße.

2014

Sabine Bräutigam wird als erste Rotkreuzschwester in einen Betriebsrat gewählt.

nachtsfeier war oder Betriebsausflug, durften wir nicht mit", sagt Bräutigam. „Dann hieß es immer: Ihr seid doch Rotkreuzschwestern."

Für viele Kolleginnen kam noch ein gravierender Punkt hinzu. Seit Beginn der 90er Jahre galt für die neu eingestellten Krankenschwestern nicht der Tarif für den öffentlichen Dienst. „Und das ist ja schon nicht viel", sagt Bräutigam und blättert im aktuellen Tarifvertrag: „In der Nachtschicht verdient eine Schwester ja gerade mal 15,70 Euro die Stunde." Kein Wunder also, dass sich der neue Betriebsrat direkt für Lohngerechtigkeit unter den Schwestern einsetzte.

Das Ende der Schwesternschaft Coburg

Die Gelegenheit, auch dieses Ziel zu erreichen, bot sich Ende 2016, als sich abzeichnete, dass die Schwesternschaft Coburg in finanziellen Schwierigkeiten stecken könnte. Damals bot die Klinik den Schwestern kurzerhand an, sie direkt anzustellen. 500 Rotkreuzschwestern nahmen das Angebot an. Die übrigen 40 folgten schließlich nach der Insolvenz des Vereins.

Bei dem derzeitigen Pflegenotstand kann es sich das Krankenhaus schlicht nicht erlauben, qualifiziertes Personal zu verlieren. Schon jetzt ist die Personallage äußerst prekär. Laut Betriebsrat sind derzeit 37 Stellen unbesetzt, und allein die Krankenschwestern haben zusammen 40 000 Überstunden.

Was das bedeutet, wissen die drei Betriebsratsmitglieder, die mit Krankenschwestern verheiratet sind, genau. Sie erzählen, ihre Frauen würden fast an jedem freien Wochenende angerufen, ob sie nicht eine Schicht übernehmen könnten. „Die Arbeitsbelastung ist enorm", sagt Helmut Bräutigam, der Ehemann von Sabine Bräutigam. „Der Beruf ist ja ohnehin physisch und psychisch anstrengend. Bei dem ganzen Stress wären angemessene Pausen enorm wichtig." Aber es sei schwer, Anfragen auszuschlagen. „Es geht ja um die Patienten. Die kann man ja nicht einfach allein lassen."

Die Energie, auch ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, müssen die Beschäftigten noch zusätzlich aufbringen. „Mitbestimmung bekommt man nicht geschenkt", sagt der Notarzt Martin Lücke, der Mitglied bei ver.di ebenso ist wie beim Marburger Bund. „Dafür muss man kämpfen – jahrelang."

Foto: Till Mayer

Klinikum Coburg: 540 Krankenschwestern haben zusammen 40 000 Überstunden

WAS DIE GROSSE KOALITION FÜR DIE MITBESTIMMUNG TUN WILL

KOALITIONSVERTRAG Wenn die schwarz-rote Koalition Wirklichkeit werden sollte, will sie auch die Rechte von Arbeitnehmervertretern stärken – allerdings in sehr überschaubarem Rahmen. Viele zentrale Forderungen der Gewerkschaften bleiben unerfüllt.

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

Foto: Gregor Fischer/dpa

Fototermin mit Raute, am 7. Februar 2018 in der CDU-Parteizentrale: In 19 der insgesamt 8376 ausgehandelten Zeilen geht es um Mitbestimmung.

Koalitionsverträge sind Kompromisse – und nicht selten muss dabei auch scheinbar Unvereinbares in Einklang gebracht werden. Bei dem Vertrag für eine neue Große Koalition, den Union und SPD ausgehandelt haben, lässt sich das an den Vereinbarungen zur Mitbestimmung besonders deutlich ablesen.

Die Wahlprogramme von Schwarz und Rot hatten in diesem Bereich keinerlei Überschneidungen: Während sich die Sozialdemokraten zahlreiche Forderungen der Gewerkschaften zur Stärkung der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung zu eigen gemacht hatten, kam das Thema bei CDU und CSU gar nicht erst vor. Das Ergebnis: Die mögliche GroKo hat sich in puncto Mitbestimmung zwar mehr vorgenommen als in der vergangenen Legislaturperiode. Aber vom „Ende des mitbestimmungspolitischen Stillstands", das von den Gewerkschaften immer wieder angemahnt wurde, kann keine Rede sein.

„Gewerkschaften werden auch die neue Regierung unter Druck setzen müssen, die Mitbestimmung auf allen Ebenen deutlich zu stärken", meint DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann. Immerhin „kleine Fortschritte" sieht Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, und glaubt zudem, dass das letzte Wort noch nicht gesprochen sei: „In vielen Bereichen wird es aufs Kleingedruckte ankommen, und das folgt erst im parlamentarischen Prozess." Grund genug also, sich weiter einzumischen.

„Neuwahlen sind keine Alternative"

8376 Zeilen umfasst der Koalitionsvertrag. Auf insgesamt 19 dieser Zeilen geht es um die Mit-

bestimmung. „Gleich im ersten Kapitel wird zu Recht hervorgehoben, dass die Mitbestimmung gerade in Zeiten der Digitalisierung eine Renaissance braucht", lobt DGB-Vorsitzender Hoffmann. Das Kapitel handelt von Europa; die Mitbestimmung wird darin als einer der Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft benannt, deren Stärkung die Koalition in der EU anstrebt. Ein fast gleichlautendes Bekenntnis legen Union und SPD später auch für Deutschland ab.

Konkreter wird es dann in drei Punkten: Bei der geplanten Sitzverlegungsrichtlinie der EU will Schwarz-Rot verhindern, dass es Unternehmen ermöglicht wird, durch die bloße Verlegung ihres Satzungssitzes in einen anderen EU-Staat aus der Mitbestimmung zu flüchten. „Gut und richtig" sei das, sagt Hoffmann. Und ebenso finden die beiden angekündigten Vorhaben auf nationaler Ebene die ausdrückliche Zustimmung der Gewerkschaften, handelt es sich doch um Punkte, die schon länger auch in ihrem Forderungskatalog stehen. Um die Gründung und die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern, soll das vereinfachte Wahlverfahren ausgeweitet werden. Außerdem will die GroKo das Initiativrecht von Betriebsräten bei der Weiterbildung stärken. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen – ohne Einigungszwang allerdings – über Maßnahmen der beruflichen Bildung beraten müssen. „Betrieblicher Mitbestimmung", heißt es im Vertrag, „kommt auch im digitalen Wandel große Bedeutung zu."

Das war's dann aber auch schon. Mehr hat der Koalitionsvertrag zum Thema Mitbestimmung nicht zu bieten – obwohl Gewerkschaften und Hans-Böckler-Stiftung im Zuge der „Offensive Mitbestimmung" oft genug darauf hingewiesen haben, wo überall noch dringender Handlungsbedarf besteht: dass im europäischen und im deutschen Recht etliche Schlupflöcher klaffen, die von Unternehmen zur Vermeidung eines mitbestimmten Aufsichtsrats genutzt werden können. Dass auf diese Weise schon 800 000 Beschäftigte um ihre Mitspracherechte in einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat gebracht werden. – Diese drängenden Probleme kommen nicht vor.

Auf einen besseren Schutz von Arbeitnehmern, die einen Betriebsrat gründen wollen, hat sich Schwarz-Rot ebenso wenig verständigt wie auf wirksamere Sanktionen gegen Arbeitgeber, die Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit sabotieren. Und auch zusätzliche Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte, etwa bei Fremdvergabe oder um einen Personalausgleich durchzusetzen, wenn die tariflichen Arbeitszeiten regelmäßig überschritten werden, sucht man vergebens.

Trotzdem wirbt die IG Metall für eine nüchterne Betrachtung: „Der Koalitionsvertrag ist das Erreichbare unter den aktuellen Mehrheitsverhältnissen", sagt Vorsitzender Hofmann. „Neuwahlen sind keine Alternative." Und natürlich geht es den Gewerkschaften bei der Gesamtbewertung des 179 Seiten dicken Kompromisspapiers von CDU, CSU und SPD nicht nur um das Thema Mitbestimmung.

„Mehr als mit Jamaika je möglich gewesen wäre"

Als „überwiegend positiv" stuft die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di das Verhandlungsergebnis ein. „Insbesondere mit der Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung, den Vorhaben zur Rente sowie den Verbesserungen in Pflege, Bildung und zur Sicherung tarifgebundener Arbeitsplätze im öffentlichen Nahverkehr setzen Union und SPD wichtige soziale Akzente", sagt ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske. Das größte Defizit des Vertrags sieht er in der Steuerpolitik. „Für mehr Steuergerechtigkeit zu sorgen, um zusätzliche Handlungsspielräume für Zukunftsinvestitionen zu gewinnen, bleibt eine Dauerbaustelle."

DGB-Vorsitzender Hoffmann kritisiert neben der Ausweitung prekärer Beschäftigung durch Midi-Jobs insbesondere das Festhalten an der schwarzen Null: „Wir werden nicht zusehen, wenn die angekündigten Investitionen geschoben oder nicht umgesetzt werden." Denn die geplanten milliardenschweren Investitionen in Bildung, Wohnungsbau und nachhaltige Mobilität stehen für ihn auf der Habenseite des Vertrags. Auch mit dem vorgesehenen Rückkehrrecht von Teilzeit zu Vollzeit oder den Einschränkungen für befristete Arbeitsverträge seien wichtige erste Schritte getan worden, auf denen sich aufbauen lasse.

Ähnlich wie bei der Mitbestimmung erkennt der DGB-Vorsitzende im gesamten Koalitionsvertrag „Stärken und Schwächen". Dennoch ist er sich sicher: „Die Beschäftigten bekämen mit einer Großen Koalition weit mehr, als mit Jamaika möglich gewesen wäre." Die Sozialdemokraten, sagt er, hätten ihr Stimmgewicht gut eingesetzt.

Koalitionsvertrag von Union und SPD vom 7. Februar 2018: **http://bit.ly/2Eb7usI**

„Betriebsräte fair bezahlen“

INTERVIEW Der Jurist Thomas Klebe, Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, über eine überfällige Reform der Betriebsratsvergütung

Die Fragen stellte **Margarete Hasel.**

Foto: HSI

Warum brauchen wir eine Reform der Betriebsratsvergütung?
Weil die aktuelle Interpretation der Gesetzeslage durch das Bundesarbeitsgericht die Betriebsratsmitglieder benachteiligt. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1920 sagte: Betriebsrat ist ein Ehrenamt, die Betriebsratsmitglieder sollen durch ihre Tätigkeit keine Vor- und keine Nachteile haben. Auch 1952 wurde das so gesehen. Seit 1972 der gesetzliche Anspruch auf Freistellung eingeführt wurde, sagt der einschlägige § 37, dass das Entgelt nicht geringer sein soll als das vergleichbarer Arbeitnehmer, unterstellt wurde eine betriebsübliche Entwicklung. Bis dahin gab es Freistellungen nur auf der Grundlage betrieblicher Vereinbarungen. Der Hinweis auf vergleichbare Arbeitnehmer soll vor Benachteiligung schützen, es sollte ein Schutz nach unten sein. Tatsächlich wirkt die Regelung aber heute vor allem als eine Begrenzung nach oben.

Über welchen Personenkreis reden wir?
Im Organisationsbereich der IG Metall beispielsweise sind 5,5 Prozent der Betriebsratsmitglieder, rund 4000 der 74 000 Kolleginnen und Kollegen, ganz oder teilweise freigestellt. Das Gros ist also nicht freigestellt. Ihr Problem ist ein anderes: Ihnen machen der Arbeitgeber und Vorgesetzte oft Schwierigkeiten, wenn sie ihre Aufgabe als Betriebsrat erfüllen und von ihrer alltäglichen Arbeit freigestellt werden wollen.

Wer wird tendenziell benachteiligt?
Die Rechtsprechung hat die Regel so ausgelegt, dass nur Weiterbildungsmaßnahmen und denkbare berufliche Entwicklungen im Zusammenhang mit dem ursprünglichen Job berücksichtigt werden. Völlig unberücksichtigt bleibt, was eine Person als Betriebsrat an Fähigkeiten und Qualifikationen erworben hat. Bei jedem anderen werden die gestiegenen Anforderungen an die Arbeit, die wahrgenommene Verantwortung bei der Vergütung – genauer: bei der Eingruppierung – berücksichtigt. Bei Betriebsräten nicht. Das ist eine Benachteiligung. Und da reden wir noch nicht darüber, dass sich die Welt seit 1972 und erst recht seit 1920 radikal verändert hat. Digitalisierung und Globalisierung spielen heute auch in mittleren und kleineren Betrieben eine immer wichtigere Rolle.

Es hapert bei der Anpassung der Betriebsratsvergütung an die moderne Arbeitswelt und an das Gehaltsgefüge eines modernen Unternehmens?
Beschäftigte werden in der Regel nach ihrer Tätigkeit eingruppiert, eben danach, was sie können, was sie leisten, welche Verantwortung sie tatsächlich tragen. Bei Betriebsräten ist das nicht so. Hinzu kommen praktische Probleme: Wenn jemand

THOMAS KLEBE, 69, ist Jurist und leitet zusammen mit Marlene Schmidt das Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Bis Ende 2013 war er Justiziar der IG Metall. Er war Mitglied in verschiedenen Aufsichtsräten, so bei Daimler, Opel, Saarstahl und Hewlett-Packard.

mehrere Jahre freigestellt ist, gibt es möglicherweise die Abteilung oder die Kollegen, mit denen er verglichen werden soll, gar nicht mehr. Eine Benachteiligung gegenüber anderen Beschäftigten resultiert vielfach auch daraus, dass ein Betriebsrat, der aus der Fertigung kommt, maximal mit einem Meister verglichen werden kann – mit einer Vergütung, die je nach Metalltarifgebiet bei rund 5000 Euro im Monat liegt. Während er tatsächlich Tätigkeiten ausübt und Verantwortung trägt, die mindestens der dritten oder vierten Führungsebene des Konzerns entsprechen.

Wie müsste eine gerechtere „Lohnformel" für Betriebsräte ausschauen, die vor allem auch ihren gewachsenen Aufgaben Rechnung trägt?

Eine Kommission der IG Metall aus Betriebsräten und Kollegen aus den Verwaltungsstellen hat das 2015 als Ergänzung des § 37 so zusammengefasst: „Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind außerdem die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen."

Trotzdem hält der Vorschlag am Ehrenamt Betriebsrat fest. Warum?

Ich glaube, man muss den Begriff Ehrenamt so verstehen: keine Vor- und keine Nachteile durch die Betriebsratstätigkeit. Aber wenn sich das Betriebsratsmitglied qualifiziert, wenn es wichtige Aufgaben mit Verantwortung übernimmt, dann muss es wie jeder Beschäftigte im Betrieb entsprechend eingruppiert werden. Das sieht das Bundesarbeitsgericht aber anders: Die spezifische Qualifizierung und Verantwortung des Betriebsrats, das zählt alles nichts. Das ist nicht fair, das ist eine Benachteiligung.

Ein Betriebsratsmitglied, das sich ungerecht vergütet fühlt, könnte vor Gericht ziehen.

Das ist extrem schwierig. Ich kann mich nicht erinnern, dass ein Betriebsrat mit einer Klage gegen den Arbeitgeber wegen der Vergütung Erfolg gehabt hätte. Um selbst befördert zu werden, müsste er nachweisen, dass die Vergleichspersonen, mit denen er mal auf einer Stufe stand, mehrheitlich befördert worden sind. Dieser Bezugspunkt ist einfach schief. Ein Betriebsratsvorsitzender hat sehr wahrscheinlich durch sein Engagement und seine Fähigkeiten im Amt ganz andere Qualifikationen erworben. Das ist einfach eine ziemliche Fehlkonstruktion geworden.

„Die Verdächtigungen und Ermittlungen sind ein unwürdiger Zustand – für Arbeitgeber und Betriebsräte."

Braucht es auch eine Obergrenze?

Das ist sehr schwierig, weil die Betriebe sehr unterschiedlich sind. Da ist noch nicht mal die Größe so sehr das Kriterium. Eine Eingruppierung nach vergleichbaren Tätigkeiten scheint mir passgenauer.

Welche Optionen gibt es gegen Exzesse?

Zunächst: Die Debatte hat in meinen Augen eine ziemliche Schieflage. Exzesse finden wir doch in allererster Linie im Management, wie aktuell wieder bei der Deutschen Bank. Unabhängig davon bin ich der Meinung, dass man die Strukturen der Betriebsratsvergütung offenlegen sollte. Aber das ist umstritten, auch in den Gewerkschaften. Bei der BASF sind Betriebsräte diesen Weg gegangen und auch bei Daimler. Die Transparenz schützt vor Verdächtigungen. Und es ist auch eine Form der Selbstkontrolle für die Betriebsratsmitglieder.

Im vorigen Juni hat ein Gesetzentwurf des Arbeitsministeriums den IG-Metall-Vorschlag für eine neue Vergütungsregelung aufgegriffen. Aber die Koalition hat ihn nicht mehr verabschiedet. CDU-Mittelstandsvertreter liefen Sturm.

In den Betrieben ohne Freistellung, also mit weniger als 200 Beschäftigten, ändert sich gar nichts. In den Betrieben mit gestaffelter Freistellung – entsprechend den Beschäftigtenzahlen – ist das beherrschbar. Die Höhe legt sowieso der Arbeitgeber fest. Er hätte dann Kriterien an der Hand, die auch einer gerichtlichen Überprüfung standhalten sollten.

Hat der Vorschlag noch Chancen?

Die Verdächtigungen und teilweise strafrechtlichen Ermittlungen sind ein unwürdiger Zustand – für die Arbeitgeber wie für die Betriebsräte. Die Sozialpartner und die Parteien sollten deshalb die Vorschläge noch mal neu aufgreifen. Betriebsräte haben eine extrem wichtige Rolle, auch für die Gesellschaft, etwa beim Arbeitsschutz, und sind bei der Transformation in eine digitalisierte Arbeitswelt unverzichtbar. Deshalb muss die Betriebsratstätigkeit auch finanziell und als Karriereweg attraktiv sein und nicht Gegenstand von unzumutbaren Verdächtigungen.

Aus Trumps Amerika

NORMAN BIRNBAUM, 91, US-Soziologe, Politikberater, Kolumnist und Senior Fellow der Hans-Böckler-Stiftung

Der alte, neue Trump

KOLUMNE Der US-Präsident stützt sich auf alte Pathologien und auf moderne Medien. Fast vier von zehn Amerikanern verehren ihn. Eine große Herausforderung für den Rest.

Von **Norman Birnbaum** – Übersetzung **Kay Meiners**

Die Nation, die sich ihrer Modernität und ihrer politischen und kulturellen Führungsrolle rühmt, hat Trump über uns gebracht. Er stützt sich auf alte amerikanische Pathologien: Rassismus, Geringschätzung von Fremden, Frauen und kulturellen Differenzen. Er spricht zu jenen, die von einer alles beherrschenden Angst um ihre wirtschaftliche Sicherheit und ihren sozialen Status erfasst sind. Sie glauben, dass die politischen und wirtschaftlichen Eliten des Landes ihnen gleichgültig, ja ablehnend gegenüberstehen, und sehen darin eine Ursache für ihre Probleme – neben dem Wettbewerbsdruck durch Einwanderer und Sozialleistungen für Menschen, die diese nicht verdienen, insbesondere Afroamerikaner. Ihnen fehlt selbst der Hauch einer Vorstellung von der neuen Ökonomie mit ihrer globalen Dimension, ihren technischen Neuerungen und ihrer unerschütterlichen Zerstörungskraft.

Trumps Metaphorik wurzelt in der Vergangenheit, doch seine Überredungskünste sind bestens anschlussfähig an das Internet und ans Fernsehen. Seine Twitter-Nachrichten sind ein schmuddeliger Kontrast zu der Art und Weise, wie

Präsidenten früher kommunizierten. Sie zeichnen das düstere Bild einer Gesellschaft, die von inneren und äußeren Feinden belagert wird, sprechen Kritikern ihre Vertrauenswürdigkeit oder ihre Intelligenz ab und schmeicheln dem gesunden Menschenverstand (besser: dem Unverstand) jenes Drittels, das nicht fähig ist, sich den neuen Komplexitäten zu stellen. Trumps monströser Narzissmus verunsichert seine politischen Gesprächspartner – Demokraten wie Republikaner – genauso wie landauf, landab die psychiatrischen Institute an den Universitäten. Doch ihre Warnungen vor seinem gestörten Realitätssinn und seiner unberechenbaren Aggressivität beeindrucken seine Wähler nicht. Sie bilden eine unerschütterlich loyale Gruppe, der fast vier von zehn Amerikanern angehören.

Trumps Gegenspieler sind ihre Feinde. Trump hat über die Jahre mithilfe des Fernsehens eine Gegenkultur geschaffen, die sich den Regeln der öffentlichen Debatte widersetzt. Man denke daran, wie sehr er auf der ungeheuren Lüge insistierte, Obama sei in Kenia zur Welt gekommen. Trumps USA sind tatsächlich wie eine große Sekte, deren Mitglieder sich zu Hause und in ihrer Nachbarschaft unablässig gegenseitig ihrer Loyalität und ihrer Gesinnung versichern.

> Die Demokraten können sich nicht darauf verlassen, dass ihr bloßes Versprechen, man werde den Trumpismus beseitigen, schon zum Erfolg führt.

Die Artikel der New York Times, aber auch Argumente von Hochschullehrern sowie erfahrenen Politikern, sogar Republikanern, wirken wie Botschaften von fremden Welten.

Parallel beziehungsweise im Hintergrund von Trumps theatralischem Getue arbeiten das Weiße Haus, die Regierungsbehörden und die Ministerien unter seiner Regierung an einem Großangriff auf den modernen amerikanischen Staat. Der Umweltschutz ist das offensichtlichste Opfer, aber es gibt noch viele andere. Im Erziehungs- und Gesundheitswesen oder beim Verbraucherschutz verhält sich die Regierung Trump wie eine Horde geschickter Raubtiere, was ihre Verantwortung für Gleichheit und Solidarität angeht. Die neuen Steuergesetze bringen enorme Vorteile für die Unternehmen und für die Reichen mit sich. Auf lange Sicht verschlechtert Trump systematisch die Lebensperspektiven seiner eigenen begeisterten Anhängerschaft.

Die wachsende politische Koalition, die sich Trump entgegenstellt, bezeichnet sich selbst als „der Widerstand". Dieser Trend könnte die Demokratische Partei stark verändern. Die Unruhe unter den Frauen nimmt zu, und auch die Jüngeren wachen auf. Zusammen mit erfahrenen demokratischen Politikern hat diese Bewegung schon erfolgreich Wahlen in den Kommunen und Bundesstaaten bestritten. Es kann also eine ernsthafte Chance geben, im kommenden November die republikanischen Mehrheiten im Repräsentantenhaus und im Senat zu kippen – als Vorlauf für die Präsidentenwahlen 2020. Bis dahin könnte Trump schon verschwunden sein, je nachdem wie die Befragungen des Sonderermittlers Robert Mueller zur Russlandaffäre und zu anderen möglichen Vergehen ausgehen.

Die Nachfolge in der Präsidentschaft durch den jetzigen Vizepräsidenten Michael Pence zöge wohl eine Mäßigung im Ton, aber nicht in der politischen Substanz nach sich. Der Vizepräsident ist immer ein Diener des großen Geldes und kleiner Ideen gewesen. Die Demokraten können sich aber nicht darauf verlassen, dass ihr bloßes Versprechen, man werde Trump und den Trumpismus beseitigen, schon zum Erfolg führt. Sie brauchen ein ganzes Spektrum neuer Ideen. Es gilt, die neue Ökonomie in ihrer ganzen technologischen und wissenschaftlichen Bedeutung zu analysieren. Zweitens müsste man die politischen und militärischen Interventionen der USA überall in der Welt beenden, die notdürftig als wohlwollende Führungsrolle abgetarnt werden. Und drittens müsste man Probleme der Einwanderung und der kulturellen Vielfalt mit der Frage verknüpfen, wie man die moderne Demokratie erneuern kann.

Den Auseinandersetzungen um diese Fragen möchte ich in meinen nächsten Beiträgen nachgehen.

Brisante Datenflut

STUDIE Neue Software für Unternehmen liefert jede Menge Informationen über digitale Beziehungsnetze. Eine neue Studie warnt vor den Risiken und weist auf juristische Schranken in.

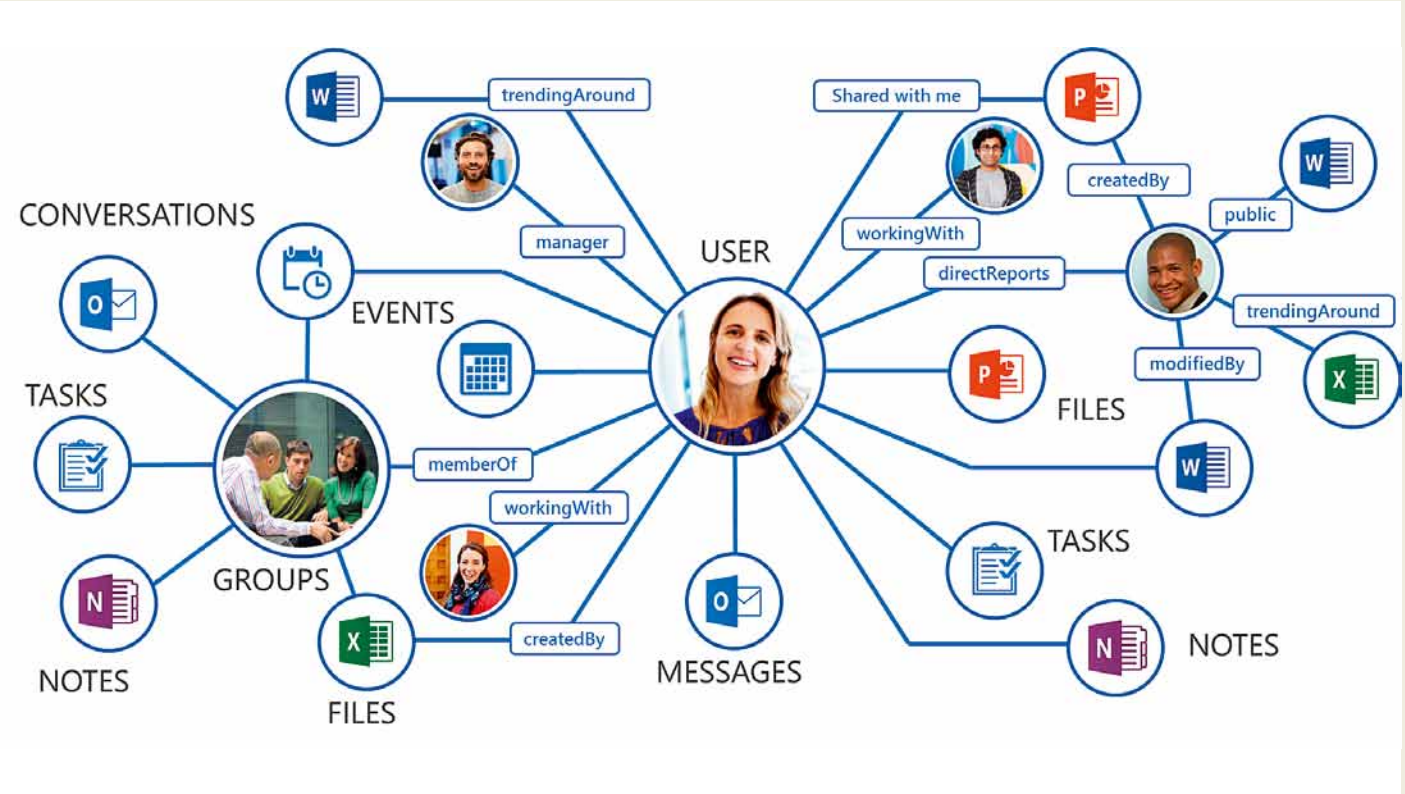


Foto: Microsoft

Mikrosoft-Grafik (aus dem Programm SharePoint): Auf Software zur digitalen Zusammenarbeit folgen jetzt Produkte, die die Kollaborationsdaten auswerten.

Nächtelang sitzt Mae Holland im Büro vor ihrem Computer und postet, likt, teilt, tweetet und retweetet. Totale Transparenz ist die Vision ihres Arbeitgebers. Nur wer im firmeneigenen sozialen Netzwerk unaufhörlich kommuniziert und interagiert, hat Chancen, aufzusteigen. Wer das nicht tut, dem droht der Rauswurf.

Das Horrorszenario, das der US-amerikanische Schriftsteller Dave Eggers in seinem viel beachteten Roman „The Circle" entworfen hat und das im vergangenen Jahr als Film in die Kinos kam, wurde als Science-Fiction gehandelt. Doch diese Zukunft ist zumindest teilweise auch schon Gegenwart. Das zeigt die Analyse „Die Vermessung der Belegschaft", die in Kürze in der Reihe Mitbestimmungspraxis der Hans-Böckler-Stiftung erscheint.

Heinz-Peter Höller, Informatikprofessor an der Hochschule Schmalkalden, und Peter Wedde, Datenschutzexperte und Professor für Arbeitsrecht an der Frankfurt University of Applied Sciences, beschäftigen sich darin mit den riesigen Datenmengen, die durch die Nutzung moderner Kommunikationstechnologien im Unternehmen entstehen – und mit den potenziell gefährlichen Auswertungsmöglichkeiten, die das eröffnet.

Beschäftigte sprechen und telefonieren heute nicht mehr nur miteinander, sie schicken sich Mails, tauschen Kurznachrichten aus, arbeiten an gemeinsamen, in der Cloud gespeicherten Dokumenten. Und immer öfter sind sie auch über innerbetriebliche Social-Media-Systeme miteinander verbunden, über die sie Informationen bekommen, Fragen stellen, Wissen teilen, Kontakte pflegen und Lob aussprechen. „Das alles", erklären die beiden Wissenschaftler, „stellt Arbeitnehmer in

Foto: Ulf Baatz

Die Wissenschaftler Peter Wedde (l.) und Heinz-Peter Höller wollen Betriebsräte für die Risiken sensibilisieren, die sich durch die massenhafte Erfassung von Beziehungsdaten ergeben.

Beziehungen zueinander, die pausenlos erfasst und abgespeichert werden". So entstehe ein „sozialer Graph gigantischen Ausmaßes".

In die Belegschaft hineinhorchen

Als „sozialer Graph" werden die Beziehungsnetze bezeichnet, die sich aus der Summe der Onlineaktivitäten ergeben – und deren Auswertung schon lange die Grundlage bildet für das Marketing der großen Internetkonzerne, für passgenaue Werbung oder Freundschaftsvorschläge.

Höller und Wedde beschreiben, welche Erkenntnismöglichkeiten die sozialwissenschaftliche Analyse sozialer Netze grundsätzlich bietet und wie sich das auf den innerbetrieblichen sozialen Graphen anwenden lässt. Welche Mitarbeiter haben eine zentrale Stellung im sozialen Gefüge des Unternehmens? Wer ist randständig? Wer genießt hohes Ansehen, wer buhlt vergeblich um Aufmerksamkeit? Bilden sich Cliquen, die sich mit anderen Kollegen kaum noch austauschen? Wie gut ist der Betriebsrat in das Unternehmen eingebunden? Und, „The Circle" lässt grüßen: Wie engagiert ist ein Arbeitnehmer?

Noch stehe diese Entwicklung am Anfang, schreiben die Wissenschaftler. Doch erste marktgängige Systeme, etwa Workplace Analytics von Microsoft oder Organisational Analytics von IBM, seien bereits verfügbar. „Die umfassende Auswertung des sozialen Graphen kann aus der Perspektive des technisch Machbaren zukünftig dazu genutzt werden, in die Belegschaft hineinzuhorchen, um sie in gewisser Weise elektronisch zu vermessen", warnen Höller und Wedde.

Datenschutzrechtlich sei das nach geltendem Recht allerdings nicht zulässig, jedenfalls nicht, solange die Daten personenbezogen gespeichert und verarbeitet werden. Und auch einer Analyse anonymisierter Metadaten stehen die Experten kritisch gegenüber: Es bestehe die Gefahr, dass daraus dann doch wieder Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte gezogen werden könnten.

> Durch die modernen Kommunikationstechnologien im Unternehmen entstehen riesige Datenmengen – und eröffnen potenziell gefährliche Auswertungsmöglichkeiten.

Die Studie soll betriebliche Interessenvertretungen für die Risiken sensibilisieren, die sich durch die massenhafte Erfassung von Beziehungsdaten ergeben. Sie fordert aber auch zum Handeln auf: Technische Einrichtungen, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet sind, sind mitbestimmungspflichtig. „Bei der Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts", so Höller und Wedde, „kann der Betriebsrat die Einhaltung einschlägiger datenschutzrechtlicher Vorgaben vom Arbeitgeber einfordern."

Von **Joachim Tornau**

Peter Wedde, Heinz-Peter Höller: **Die Vermessung der Belegschaft.** Mitbestimmungspraxis Nr. 10, Januar 2018
http://bit.ly/2EmqPYi

Was ist los in Deutschlands Mitte?

NEUJAHRSEMPFANG Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und der ehemalige Bundestagspräsident Wolfgang Thierse sind in Sorge, wie die soziale Spaltung in Deutschland überwunden werden kann.

Volksparteien – sind sie noch zu retten?", stand in großen Lettern auf dem Transparent im Berliner ewerk, als die Hans-Böckler-Stiftung am 6. Februar 360 geladene Gäste zum Neujahrsempfang begrüßte. Dass diese Frage wie ein aktueller Kommentar zu den schwierigen und an diesem Abend noch nicht gelösten Koalitionsverhandlungen wirken würde, hatte natürlich keiner geahnt, als die Veranstalter im vorigen Herbst mit den Vorbereitungen für dieses Event begannen.

Tatsächlich ist die Frage nach der Zukunft der Volksparteien ein Destillat einer großen repräsentativen Befragung, „Was verbindet, was trennt die Deutschen?", mit der die Stiftung die Politikforschungsunternehmung policy matters beauftragt hat. Mit dieser Studie über Werte und Konfliktlinien in der deutschen Wählerschaft leiste die Stiftung einen Beitrag dazu, die Debatte über die gesellschaftlichen Veränderungen aus dem unproduktiven Schlagabtausch von „Vorwurf und Gegenvorwurf herauszubringen", wie Geschäftsführer Michael Guggemos bei der Vorstellung der Ergebnisse jetzt in Berlin die Motivation im Wahljahr 2017 beschrieb.

Dass es nicht zuletzt im Spiegel der Wahlergebnisse vom vorigen Herbst einiges neu zu verstehen gilt in dem, was die Wählerschaft so umtreibt, unterstrich ein nachdenklicher Wolfgang Thierse auf dem Podium. Ihn erfüllt mit Sorge, dass der klassische sozialdemokratische Dreiklang aus dem Versprechen von Wohlstand, sozialer Gerechtigkeit und Aufstieg durch Bildung ganz offensichtlich seine Wirkungsmächtigkeit eingebüßt hat – ein Sachverhalt, den der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann mit dem besorgten Hinweis verstärkte, dass bei der Bundestagswahl 2017 fast die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder, 47 Prozent, das Kreuz bei keiner der Volksparteien machte, während sie bei früheren Wahlen mehrheitlich für SPD und CDU gestimmt hatten.

Foto: Bettina Ausserhofer

Auf dem Podium: Reiner Hoffmann und Wolfgang Thierse

Was ist los in Deutschlands Mitte? Die Befunde der Studie, die Rita Müller-Hilmer von policy matters vorstellte, lassen erahnen, welch gewaltige Anstrengungen auf CDU/CSU und SPD zukommen, wollen sie das Vertrauen der mehrheitlich Verunsicherten und Enttäuschten in der Mitte und am unteren Ende der Gesellschaft zurückgewinnen. „Der Status von CDU und SPD als Volksparteien ist bedroht", sagte Co-Forscher Richard Hilmer. Sein nüchternes Fazit: „Die SPD hat keine Hochburgen mehr." In der verunsicherten Mitte spielten linke Parteien keine Rolle mehr, und in dem Bevölkerungssegment, das die Forscher „abgehängtes Prekariat" nennen, liege unangefochten die AfD vorn. „Obwohl sich die ökonomischen Rahmenbedingungen seit 2006 deutlich verbessert haben, ist die Sicht der Bevölkerung auf ihre persönlichen Lebensumstände und ihr gesellschaftliches Umfeld negativer geworden", unterstrich Studienautorin Müller-Hilmer mit einem vergleichenden Blick auf eine Vorgängerstudie.

Globalisierung, Digitalisierung und die Migrationsbewegungen hätten erhebliche Ängste ausgelöst, die Kontrolle über das eigene Leben und die eigene Zukunft zu verlieren. „Insgesamt ergibt sich heute – teils quer zum sozialen Status – eine Dreiteilung der Gesellschaft in zufriedene, verunsicherte und enttäuschte Gruppen."

Von **Margarete Hasel**

Rita Müller-Hilmer/Jérémie Gagné: **Was verbindet, was trennt die Deutschen?** Werte und Konfliktlinien in der deutschen Wählerschaft im Jahr 2017. Forschungsförderung, Report Nr. 2, Februar 2018. Zum kostenlosen Download: **http://bit.ly/2Huo2hE**

46

Branchenanalysen hat die Hans-Böckler-Stiftung im Angebot – von A wie Abfallwirtschaft bis W wie Windenergie.

Die Analysen für Arbeitnehmervertreter werden jährlich aktualisiert und sind kostenlos abrufbar unter **www.boeckler.de/62676.htm**

ALUMNI-NETZWERK

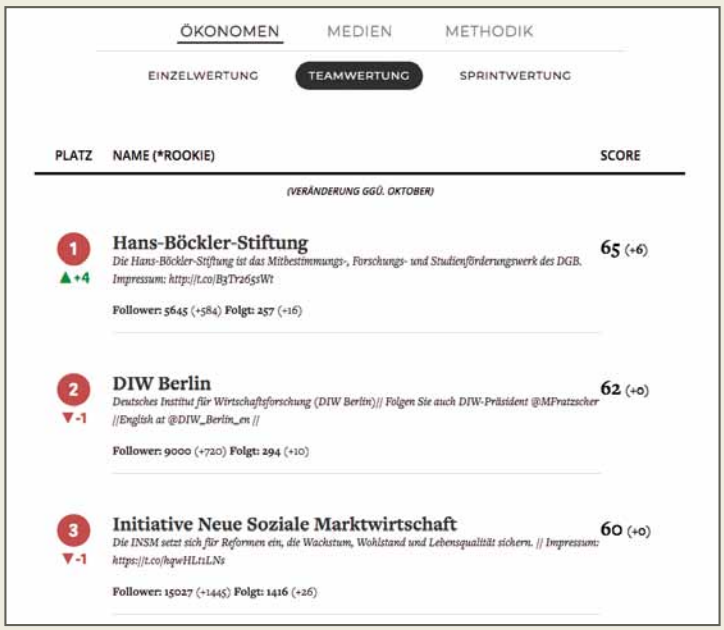
Neues Mentoringjahr gestartet

Wenn das Studium auf die Zielgerade einbiegt, sind die Erfahrungen derjenigen hilfreich, die bereits im Beruf stehen. Anfang Februar nun hat das Referat Alumni der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin den Startschuss zu einem neuen sogenannten Mentoringjahr gegeben: 50 Tandempaare aus einem Altstipendiaten (Mentor/Mentorin) und einem Stipendiaten (Mentee) wurden gebildet, die nun gemeinsam mögliche Klippen beim Einstieg in das Berufsleben meistern sollen. Flankiert wird das Programm von drei Begleitseminaren. Das Mentoringprogramm der Stiftung gibt es seit 2010 – und nutzt beiden Seiten: „Die Mentees profitieren von den Altstipendiaten, weil diese in ihrem Berufsfeld etabliert sind und strategische Hilfestellungen für die Karriereplanung geben können", so Silke Tönsjost, Leiterin des Referats Alumni, die das Programm koordiniert. Das bestätigt auch Mentee Rahel Lemke: „Mein Mentor hat mir im emotionalen Auf und Ab des Berufseinstiegs den Rücken gestärkt und Mut gemacht." Für viele Mentoren steht die Aussage von Rahels Mentor Hans Spitzeck exemplarisch: „Für mich war der Kontakt zur jungen Generation reizvoll und dass ich etwas für die Stiftung tun konnte."

Informationen: www.boeckler.de/83.htm

TWITTER-RANKING

@boeckler_de auf Platz eins



Die aktuelle Rangliste des Onlinemagazins Makronom

Einen erfolgreichen Start ins Jahr 2018 legt die Hans-Böckler-Stiftung mit ihrem Twitter-Kanal hin: Bei dem seit einem Jahr regelmäßig durch das Onlinemagazin Makronom durchgeführten Twitter-Ökonomenranking hat sich die Stiftung mit @boeckler_de auf den ersten Platz vorgeschoben. Das Ranking soll zeigen, wer den größten Einfluss auf Twitter besitzt. Damit hat die Stiftung in der Teamwertung, die auf makronom.de als die „traditionell engste und umkämpfteste Kategorie" beschrieben wird, etwa das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) sowie das Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) auf die Plätze verwiesen. Durch den achten Platz des WSI landete ein weiteres Institut der Hans-Böckler-Stiftung unter den Top Ten.

Mithilfe der Rangliste, welche auf den Datensätzen des sogenannten Klout-Score fußt, soll laut Magazin Makronom festgehalten werden, welchen „ÖkonomInnen, JournalistInnen und BloggerInnen es am besten gelingt, ihre Analysen, Berichte und Meinungen über den Kurznachrichtendienst zu verbreiten und zu diskutieren". Der Klout-Score misst dafür unterschiedliche Daten aus sozialen Netzwerken sowie Daten von Websites wie Bing und Wikipedia. Aktuell liegt er bei der Hans-Böckler-Stiftung bei 65 – und damit drei Punkte über dem des DIW und fünf über dem der INSM. An der Spitze der Skala befindet sich der ehemalige US-Präsident Barack Obama: Er besitzt einen Klout-Score von 99.

Alle Infos und die komplette Liste: **bit.ly/makronom-ranking**

EINE FRAGE, YVONNE LOTT

Profitieren Beschäftigte von flexiblen Arbeitszeiten?

Foto: HBS/privat

Flexible Arbeitszeiten unterstützen die Work-Life-Balance. Beschäftigte, die Kontrolle über die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit haben, sind häufig gesünder und erleben weniger Zeitkonflikte zwischen Beruf und anderen Lebensbereichen. Sie sind auch oft zufriedener und engagierter und bleiben ihrem Arbeitgeber eher treu. Bieten Arbeitgeber keine flexiblen Arbeitszeiten an, ist das vor allem für Frauen ein Grund, zu kündigen und eine selbstständige Tätigkeit aufzunehmen, die ihnen mehr Flexibilität, jedoch auch weniger Jobsicherheit bietet. Damit aber Beschäftigte tatsächliche Vorteile mit flexiblen Arbeitszeiten haben, braucht es gute betriebliche Rahmenbedingungen. Studien zeigen, dass Beschäftigte vor allem dann von Flexibilität profitieren, wenn es einen geregelten zeitlichen Rahmen gibt, etwa eine Kernarbeitszeit. Ist es den Beschäftigten vollkommen selbst überlassen, ihre Arbeitszeiten zu organisieren, arbeiten sie oft länger und schalten schlechter von der Arbeit ab. Schulungen im Grenzmanagement, aber auch ausreichend Personal, verbindliche Vertretungsregelungen und eine unterstützende Betriebskultur sind das A und O für flexible Arbeitszeiten im Interesse der Arbeitnehmer.

YVONNE LOTT leitet in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung das Referat „Erwerbsarbeit im Wandel". Die Soziologin forscht unter anderem zum Thema Arbeitszeitpolitik.

MITBESTIMMUNGSSTATISTIK 2017

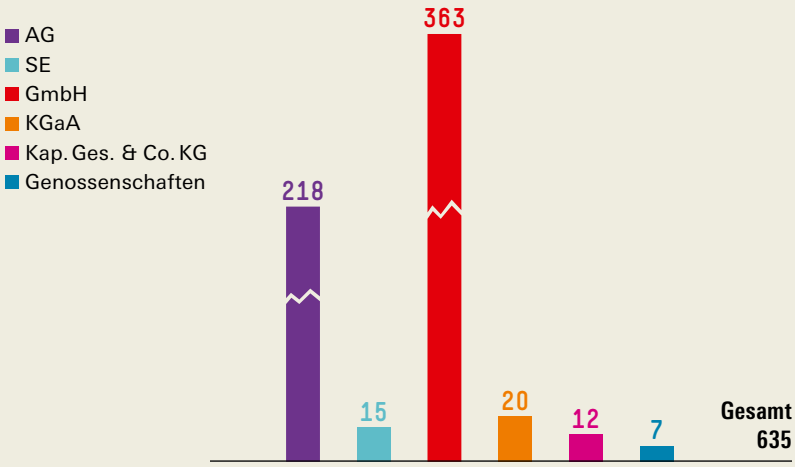
635 Unternehmen sind mitbestimmt

Wenn die Zahl der mitbestimmten Unternehmen sinkt oder steigt, liegt das oft an Umstrukturierungen. Manche Konzerne gliedern Teile aus, sodass neue Aufsichtsräte entstehen, andere verschmelzen Tochterunternehmen, sodass Aufsichtsräte wegfallen. Lässt man diese Fälle außer Acht, zeigt sich, dass die Zahlen mehr oder weniger stagnieren. Zwar ist die Zahl der mitbestimmten AGs seit Jahren rückläufig, doch gab es 2017 bei anderen Rechtsformen bemerkenswerte Neuzugänge. Einer ist die TUJA Zeitarbeit GmbH, bei der es bisher keine Unternehmensmitbestimmung gab und die jetzt mit einem 16-köpfigen Aufsichtsrat startet. Vor ein paar Jahren fiel die Takeda GmbH, ein Pharmaunternehmen, aus der Drittelbeteiligung; jetzt fasst die japanische Muttergesellschaft die deutschen Betriebe zu einem mitbestimmten Unternehmen zusammen. Auch zwei Unternehmen, die im Gebäudemanagement tätig sind, haben jetzt zur Hälfte Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – ein Indiz dafür, dass Dienstleistungsunternehmen in dieser Branche stark wachsen. Zwei Neuzugänge in der SE haben zwar Parität im Aufsichtsrat, aber die Gremien entsprechen nicht der gesetzlich vorgesehenen Zusammensetzung nach dem Mitbestimmungsgesetz. Bei der ADAC SE sitzen nur sechs Aufsichtsräte, bei Tom Tailor sind es zehn. Die meisten Unternehmen, die aus der paritätischen Mitbestimmung ausgeschieden sind, haben jetzt Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat. Die Zahl der mitbestimmten GmbHs wächst kontinuierlich. Beliebt ist auch der Wechsel in die KGaA: Das Unternehmen finanziert sich über Aktien, aber der Aufsichtsrat hat weniger Rechte als in der AG. Das eigentliche Entscheidungszentrum ist hier die persönlich haftende Gesellschaft. Oft wird dafür eine SE verwandt.

Von **Irene Ehrenstein**

SE-Datenblatt mit den aktuellen Zahlen unter
www.boeckler.de/34750.htm

Unternehmen nach 76er-Mitbestimmungsgesetz
Stand 31.12.2017, in absoluten Zahlen



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

STIPENDIATEN

Millionenauftrag für Solar-Pioniere

Zwei Böckler-Stipendiaten, Sebastian Groh und Hannes Kirchhoff, gehören zu den Gründern von SOLshare, einer Firma, die ihren Sitz in Dhaka in Bangladesch hat und die Energiewende in dem armen, muslimisch geprägten Land voranbringen soll. Im November 2017 konnten die Jungunternehmer im UN-Hauptquartier in New York eine gute Nachricht entgegennehmen: Eine Beihilfe von einer Million Dollar, die die Abteilung Wirtschaft und Soziales der Vereinten Nationen ausgelobt hatte, der „UN DESA 2017 UN Energy grant", geht an SOLshare und den Kooperationspartner Grameen Shakti, eine Tochtergesellschaft der Grameen Bank von Friedensnobelpreisträger Muhammad Yunus, die Mikrokredite vergibt. Beide Firmen arbeiten zusammen mit dem Ziel, der Landbevölkerung Solarstrom zur

Foto: UN DESA

Ex-Stipendiaten Kirchhoff (l.), Groh

Verfügung zu stellen, den sie selbst nutzen oder verkaufen kann. Das Geld wird für eine solare Infrastruktur – Elektro-Rikschas, solarbetriebene Wasserpumpen und energieeffiziente Kühlschränke – verwendet, die eine nachhaltige Energieversorgung ermöglicht. Bis zu 15 000 Menschen können von dem Projekt profitieren – noch wichtiger aber ist seine Vorbildfunktion. SOLshare und Grameen Shakti erklärten anlässlich der Verleihung, sie fühlten sich durch die Auszeichnung „zutiefst geehrt". Die Auszeichnung unterstreiche, dass die globale Energiewirtschaft sich zu einem dezentralen, digitalen, demokratischen und erneuerbaren Sektor wandele.

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Uli Baatz

Im Herz der Forschungsförderung

Alle Wissenschaftler aus dem Böckler-Kosmos kennen sie: Dorothea Voss (l.) leitet, neben dem Referat „Zukunft des Wohlfahrtsstaates", seit August 2015 die Abteilung Forschungsförderung. Wissenschaftliche Studien außerhalb der Hans-Böckler-Stiftung werden hier initiiert und begleitet. Rund 100 Forschungsvorhaben an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen koordiniert die Abteilung jedes Jahr. Unterstützt wird Dorothea Voss von zwei Mitarbeiterinnen. Gabriele Klesse (m.) ist die Fachfrau für das Dokumentenmanagementsystem, mit dem die Abteilung arbeitet und das sie für ihre Zwecke mitentwickelt hat. Pinar Yetisen (r.) kontaktiert den IT-Dienstleister, etwa wenn die Datenbank nicht fehlerfrei arbeitet. „Was bei unserer Arbeit immer wichtiger wird, ist der Transfer von Ergebnissen", sagt die Abteilungsleiterin. „Dazu arbeiten wir mit anderen Stellen im Haus eng zusammen."

Forschungsförderung, Abteilungsleitung und Referat Zukunft des Wohlfahrtsstaats
Dorothea Voss, Telefon: 02 11/77 78-194, **dorothea-voss@boeckler.de**
Gabriele Klesse, Telefon: 02 11/77 78-109, **gabriele-klesse@boeckler.de**
Pinar Yetisen, Telefon: 02 11/77 78-602, **pinar-yetisen@boeckler.de**

Die Kulturvermittlerin

SABINE BRÜNIG unterrichtet Deutsch im rumänischen Sighisoara. Die Stadt in Siebenbürgen, die auf Deutsch Schäßburg heißt, wurde im Mittelalter von deutschen Auswanderern gegründet.

Text **Dirk Manten** – Foto **E. A. Crisan**

Das Städtchen Sighisoara scheint in zauberhafter Weise aus der Zeit gefallen. 176 überdachte Stufen führen von der Altstadt hinauf zum Arbeitsplatz von Sabine Brünig, dem deutsch-rumänischen Joseph-Haltrich-Gymnasium, das auch „Bergschule" genannt wird. Als Auslandsdienstlehrkraft der Bundesrepublik Deutschland unterrichtet Brünig ab der Klasse 9 in Fächern wie Deutsch und Philosophie. Zudem ist sie Leiterin eines Programmes, das zum Deutschen Sprachdiplom II führt. Wer das in der Tasche hat, kann in Deutschland studieren. Nebenher betreut Brünig noch vier weitere Schulen in der Region Transilvania/Siebenbürgen und bildet einheimische Lehrer weiter.

Die deutsche Sprache hat hier eine lange Tradition. Sighisoara, auf Deutsch „Schäßburg", wurde im 12. Jahrhundert von deutschen Einwanderern, den Siebenbürger Sachsen, gegründet. Anders als die Bezeichnung vermuten lässt, stammten diese Leute überwiegend aus dem Mittelrheinischen und Moselfränkischen. Deutsch behielten sie dabei bis in die frühe Neuzeit hinein als Verkehrssprache bei. Nach dem Ende des Kommunismus 1989 wanderte der größte Teil der verbliebenen Rumäniendeutschen in die Bundesrepublik aus.

Seit 1999 ist die Stadt mit ihrer langen Geschichte UNESCO-Weltkulturerbe. Während die Tradition der Siebenbürger Sachsen überall zu schwinden droht, boomt das Lehrfach Deutsch. Sabine Brünig, eine resolute, lebensfrohe 61-Jährige, hat viel zu tun. Denn: „Mit guten Deutschkenntnissen steigen die Chancen auf einen gut bezahlten Arbeitsplatz." Es gibt Schüler, die ein duales Studium beim Discounter Lidl in Deutschland absolviert haben und nun hier in Rumänien als Filialleiter tätig sind. „Zudem gibt es viele deutsche Firmen in Rumänien. Die verlangen deutsche Sprachkenntnisse", berichtet die gebürtige Osnabrückerin. Allein an der Bergschule lernen rund 500 Schüler in der deutschen Abteilung.

Foto: privat

Sabine Brünig im Jahr 1986

Sabine Brünigs Biografie liest sich wie die Migration der Siebenbürger Sachsen im Mittelalter als eine Reise nach Osten. Nach dem Abitur geht sie 1976 nach Westberlin und studiert an der FU Germanistik und Politik. Von 1986 bis 1988 ist Brünig Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, kann aber ihre Doktorarbeit mit dem Thema „Gewerkschaftliche Gegenstrategien gegen multinationale Konzerne" aus familiären Gründen nicht abschließen.

Brünig, die sich politisch in der SPD engagiert, wird Lehrerin. Sie tritt 1992 in den Dienst des Landes Brandenburg ein, wird Fachschaftsleiterin Deutsch am deutsch-polnischen Gymnasium in Neuzelle, später am deutsch-polnischen Gymnasium in Frankfurt/Oder. 2010 lässt sie sich beurlauben und verlagert ihren Lebensmittelpunkt nach Rumänien, um dort im Auftrag des Außenministeriums zur „Verbreitung der deutschen Sprache und Kultur", wie es im Amtsdeutsch heißt, beizutragen.

Seit acht Jahren lebt Sabine Brünig in Sighisoara. So lange bleibt man nicht, wenn es einem nicht gefällt. „Es ist sehr angenehm, dass hier die Zeit anders läuft", sagt sie. „Ruhiger, entschleunigter." Andererseits müsse man auch Geduld haben, wenn man aus dem Westen hierherkommt. „Bestimmte Denkweisen und Moralvorstellungen erinnern mich an die Adenauerzeit in Deutschland." Das gilt auch für Vorstellungen, wie Unterricht auszusehen habe: „In Rumänien wird noch häufig Wissen reproduziert – es wird auswendig gelernt." Hier sieht sich Brünig als geduldige Modernisierin: „Im Fach Deutsch setzen wir andere Akzente und vermitteln nicht nur die Sprache, sondern auch eine andere Kultur des Lernens, Denkens und Diskutierens."

Sabine Brünig am Zugang zur Schülertreppe, die seit 1654 die Altstadt von Sighisoara mit der Bergschule verbindet.

Ruhrfestspiele 2018

Schlicht und einfach nur „Heimat“ lautet das diesjährige Motto der Ruhrfestspiele Recklinghausen (RR). Das Wort kommt – auffällig – in Fraktur daher und wird diagonal von einem Blitz gespalten. Im Aufwärtsbogen des ersten Buchstabens ist „Kohle“ zu lesen. Der Spielplan dreht sich also um Kohle und Heimat. Das Highlight dürfte „Die verlorene Oper. Ruhrepos“ sein. Basierend auf Skizzen zu Brechts „Ruhrepos“ von 1927 hat Albert Ostermaier für die Ruhrfestspiele die Idee weiterentwickelt zu einem Szenario aus Geschichte, Gegenwart und Zukunft des Ruhrgebiets. Brechts Idee von einer „Eroika der Arbeit“ erfährt hier ihre Realisierung.

Roberto Ciullis Projekt „Clowns unter Tage“ hat auch etwas von einer Eroika. Seine Clowns, das sind die Arbeitsmigranten früherer Jahre, zusammengewürfelt in den Kohlegruben, zusammengeschweißt durch Entbehrung und Gefahr.

Festspiele vom 1. Mai bis 17. Juni in Recklinghausen und Marl
Informationen und Reservierungen unter **www.ruhrfestspiele.de**. Gewerkschaftsmitglieder bekommen Rabatt.

Europäisches Gespräch 2018

Im Mai 2019 finden die nächsten Wahlen zum Europäischen Parlament statt. Europa braucht die Unterstützung durch seine Arbeitnehmer. Sie müssen mitentscheiden können, in welche Richtung die Unternehmen gehen. Gute Argumente werden vorgestellt, damit die Mitbestimmung stärker Anliegen der europäischen Politik wird.

Veranstaltung vom 26. bis 27. April in Brüssel

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

„Frauenverdienste“ – „Männerverdienste“

Im Mittelpunkt stehen die Ergebnisse eines Projektes, das die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern untersucht hat. Zusammen mit dem IAQ der Uni Duisburg-Essen lädt das WSI ein, Handlungspotenziale zur Beseitigung des Gender Pay Gap zu identifizieren.

Veranstaltung am 16. März in Duisburg

Renate Anstütz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-247
@ **renate-anstuetz@boeckler.de**

Verleihung des Hugo Sinzheimer Preises

Den Auftakt bildet die Sinzheimer-Vorlesung über aktuelle Entwicklungen im Entgeltschutz für Solo-Selbstständige in den Niederlanden. Der diesjährige Preis für herausragende arbeitsrechtliche Dissertationen geht an Thomas Klein.

Veranstaltung am 22. März in Frankfurt am Main

Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 0 69/66 93 29 22
@ **info@hsi-frankfurt.de**

Betriebspolitik und -verfassungsrecht

Im Mittelpunkt dieser Kooperationsveranstaltung von Hugo Sinzheimer Institut und IG Metall stehen neuere Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und aktuelle Fragen der Betriebspolitik. Die Einladung richtet sich an Betriebsräte, Juristen, Gewerkschaftsvertreter und Wissenschaftler.

Veranstaltung am 12. April in Frankfurt am Main

Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 0 69/66 93 29 22
@ **info@hsi-frankfurt.de**

What does co-determination do, what can we learn from research?

Kooperationsveranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB): Save the date!

Veranstaltung am 11. Juni in Berlin

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

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: David Ausserhofer

„Endlich steht der Ausbau sozialer Dienstleistungen oben auf der politischen Agenda!“

DOROTHEA VOSS über die Chancen, gute Arbeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zu stärken

Zwei Ankündigungen im Koalitionsvertrag sind ziemlich konkret: 8000 Pflegekräfte sollen neu eingestellt werden, und der Betreuungsanspruch für Kinder soll auf die Grundschulzeit ausgedehnt werden. Endlich steht der Ausbau sozialer Dienstleistungen oben auf der politischen Agenda! Das ist auch nötig, denn der gesellschaftliche Bedarf ist groß und wird weiter steigen.

Der Ausbau von sozialen Dienstleistungen zeigt sich schon seit Längerem in steigenden Beschäftigungszahlen, vor allem in der Altenpflege und in der Kinderbetreuung. Manchen passt das nicht, weil sie fürchten, dass die Familie als kleinste Einheit der Gesellschaft damit abgewertet wird. Wer sich in der gesellschaftlichen Realität auskennt, weiß, dass Leitbilddiskussionen nun wirklich nicht die drängenden Alltagsprobleme der Menschen lösen: Viele wollen sich ja um ihre Angehörigen kümmern und begeben sich dazu in tägliche Balanceakte. Nach wie vor sind es Frauen, die Sorge- und Erwerbsarbeit unter einen Hut bekommen. Gerade in der Begleitung und der Alltagsorganisation von älter werdenden Eltern fühlen sich aber auch immer mehr Männer verantwortlich und benötigen Zeit und Energie, um sich nicht aufzureiben. Entlastung muss da auch aus der Arbeitswelt kommen. Arbeitszeiten, die zum Leben passen, lautete die Forderung der IG Metall in der jüngsten Tarifrunde. Dabei ging es gerade nicht nur um mehr Geld, sondern auch um mehr Lebensqualität für Erwerbstätige und ihre Angehörigen.

Entlastung im Alltag muss aber auch aus dem Ausbau sozialer Dienstleistungen kommen. Daher muss er zügig vorangehen: Wir brauchen mehr qualifizierte Beschäftigte. Denn was nützt ein gesetzlicher Anspruch auf die Betreuung von Kindern ab dem ersten Lebensjahr bis in die Grundschulzeit, wenn nicht genügend Erzieherinnen und Erzieher da sind, die in den Einrichtungen arbeiten? Und was nützen ambulante Pflegedienste, wenn man – gerade in ländlichen Gebieten – im Bedarfsfall auf die Warteliste gesetzt wird? Oder ein Platz in einem Pflegeheim, wenn die Qualität der Versorgung wegen Personalknappheit nicht stimmt? Viele Haushalte mit pflegebedürftigen Angehörigen engagieren eine im Haushalt lebende Hilfskraft als einzige praktikable Lösung. Das kann aber keine zukunftsfähige Lösung für Deutschland sein, weil man sich das leisten können muss und arbeitsrechtliche Mindeststandards dort massiv verletzt werden.

Mehr qualifizierte Beschäftigte in sozialen Dienstleistungen sind ein wichtiges politisches Ziel. Aber woher sollen 8000 qualifizierte Pflegekräfte kommen, wenn doch derzeit schon etliche Stellen unbesetzt bleiben? Auch eine bessere Bezahlung wird politisch angestrebt, indem Tarifverträge flächendeckend zur Anwendung kommen sollen. Aber welche Tarifverträge sollen allgemeinverbindlich erklärt werden? Seit Anfang der 90er Jahre ist der Wettbewerb in die Sozial- und Gesundheitswirtschaft eingezogen. Die Folge sind ausgefranste Arbeitsbeziehungen und auf Arbeitgeberseite oft kein Gegenüber, mit dem Tarifverträge abzuschließen sind. Auch in anderen Themen gibt es dringenden Aufwertungsbedarf: Qualifizierte Beschäftigte erwarten Ausbildungsgänge und Laufbahnen, die berufliche Entwicklungsperspektiven eröffnen. Die politische Aufwertung des Themas ist zu begrüßen. Ein Selbstläufer ist sie jedoch nicht, sondern bedarf noch einiger Anstrengung in der Umsetzung.

DOROTHEA VOSS ist Volkswirtin und leitet die Abteilung Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung. Hier betreut sie Projekte des Forschungsverbunds „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen“: **https://www.boeckler.de/44414_112774.htm**

Wie mächtig war die ÖTV?

GEWERKSCHAFTEN Karl Christian Führer hat eine Geschichte der ÖTV während des sozialdemokratischen Jahrzehnts geschrieben. In deren Mittelpunkt steht Heinz Kluncker.

Wie kaum ein anderer galt Heinz Kluncker als Verkörperung gewerkschaftlicher Macht. Über 18 Jahre, von seiner Wahl 1964 bis zu seinem Rücktritt 1982, führte er als Vorsitzender unangefochten die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), die zweitgrößte Einzelgewerkschaft im DGB und eine Vorgängerorganisastion der Gewerkschaft ver.di.

Kluncker festigte und modernisierte diese komplexe Organisation, die einem „Vielvölkerstaat" glich, da sie Müllmänner, Krankenschwestern und Verwaltungsbeamte ebenso in ihren Reihen zählte wie Universitätsangehörige, Polizisten, Fernfahrer oder Seeleute. Er verantwortete auf dem schwierigen Feld des öffentlichen Dienstes eine Tarifpolitik, die zwischen den Erwartungen der Mitglieder und den haushalts- und wirtschaftspolitischen Vorgaben im Bund, den Ländern und den Gemeinden zu vermitteln suchte. Der Streik im Februar 1974, durch den eine Lohn- und Gehaltserhöhung von elf Prozent durchgesetzt werden konnte, begründete seinen Ruf als ebenso geschickter wie gewichtiger „Gewerkschaftsboss", der sogar für den Sturz von Bundeskanzler Willy Brandt einige Wochen später verantwortlich gemacht wurde.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat ein Forschungsprojekt des Hamburger Historikers Karl Christian Führer zur Ära Kluncker finanziell unterstützt. Herausgekommen ist ein umfangreiches Buch. Es ist keine Biografie, auch wenn Heinz Klunckers Lebensweg bis 1964 kurz geschildert wird, sondern es ist im Grunde die Geschichte der Gewerkschaft ÖTV während des „sozialdemokratischen Jahrzehnts" und füllt damit eine Lücke in der bundesdeutschen Geschichtsschreibung. Das Buch zeichnet die „Ära Kluncker" detailliert, faktenreich und mit Blick auf wesentliche Problemkonstellationen und Entwicklungslinien nach. Es zeigt vor allem auf eindrucksvolle Weise, wie schwierig die tariflichen Aushandlungsprozesse waren, die oft abschätzig mit dem Handel auf einem Basar verglichen wurden. Doch die Bedingungen, unter denen Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst geführt werden, unterscheiden sich deutlich von denen der Privatwirtschaft: Die Arbeitgeber verfolgen nicht nur ökonomische, sondern nicht zuletzt auch politische Interessen, zudem ist die Öffentlichkeit von vornherein sehr viel stärker in die zentral geführten Auseinandersetzungen einbezogen, und die Fronten zwischen den Verhandlungspartnern sind überdies nicht eindeutig abgegrenzt, sondern durch gemeinsame Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit miteinander verflochten. Die Macht, die Heinz Kluncker im Allgemeinen zugeschrieben wurde, war dadurch begrenzt, und von einer gewerkschaftlichen Übermacht, die den Staat herausfordert und zu politisch nicht zu verantwortenden Abschlüssen nötigt, konnte ab der zweiten Hälfte der 1970er Jahre erst recht nicht mehr die Rede sein. Wie Karl Christian Führer herausarbeitet, war der Streik vom Februar 1974 nicht nur von Bedeutung, weil erstmals in der Bundesrepublik flächendeckend im öffentlichen Dienst ein Arbeitskampf ausgetragen wurde. Er war auch Ausdruck eines tief greifenden Umbruchs, der eng mit weltwirtschaftlichen Veränderungen verbunden war und dem sozialdemokratischen Konzept der Globalsteuerung die Grundlage entzog. Das Buch versteht sich insofern zu Recht als Beitrag zur allgemeinen Politik- und Gesellschaftsgeschichte der Bundesrepublik, auch wenn gewerkschaftliche Entwicklungen außerhalb der ÖTV nicht selten ausgeblendet werden.

Von **Karl Lauschke**

Karl Christian Führer: **Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen.** Die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Kluncker 1964–1982. Bielefeld, Transcript Verlag 2017. 649 Seiten, 49,99 Euro

Fazit

DIESE FAKTENREICHE ARBEIT FÜLLT EINE LÜCKE IN DER BUNDESDEUTSCHEN GESCHICHTSSCHREIBUNG.

Drei Erfolgsgeschichten

Über Erfolge schreibt man leichter. Sascha Kristin Fuths Forschungsarbeit über „strategische Kommunikation von Gewerkschaften" an den Beispielen der Kampagnen „Samstags gehört Vati mir", „35-Stunden-Woche" und „Mindestlohn" beschäftigt mit sich drei erfolgreichen gewerkschaftlichen Kampagnen.

Die Studie, als Dissertation entstanden an der Universität Kassel am Politologie-Lehrstuhl von Wolfgang Schroeder, hat die Qualität eines Standardwerks, an dem auf lange Zeit keine Auseinandersetzung mit Gewerkschaftskommunikation vorbeikommen wird. Der Analysehorizont wird weit gespannt. Auf rund 100 Seiten beschreibt Futh „Strukturveränderungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung", den Forschungsstand der „Verbandskommunikation" und die „Entwicklung der gewerkschaftlichen Kommunikationsarbeit".

Die drei Kampagnen werden dann nach einem Muster aufbereitet, das die wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Rahmenbedingungen ebenso berücksichtigt wie die strategische Führung, die Funktionstüchtigkeit des Apparats und die operative Umsetzung. Ein Zwischenfazit hält jeweils Erfolgsfaktoren und Hemmschwellen fest. Für die Mindestlohn-Kampagne etwa wird erläutert, dass es nach einem langwierigen und schwierigen Prozess zwischen 2002 und 2007 gelungen sei, Einigkeit unter den DGB-Mitgliedsgewerkschaften herzustellen; der Kampagne habe jedoch ein emotionales Symbol gefehlt, das – wie das Sonnen-Logo der Kampagne „35-Stunden-Woche" – zur Identifikation eingeladen hätte.

„Die historische Betrachtung zeigt zwar einerseits, dass ein Kampagnen-Boom bei den Gewerkschaften ab den 1990er Jahren festzustellen ist, andererseits wurden Kampagnen schon immer genutzt, um fehlende Machtressourcen auszugleichen", resümiert Futh. Entscheidend sei, „strategisch Ziele und deren Umsetzung zu planen sowie die Zielerreichung lange vorzubereiten". Die Mindestlohn-Kampagne, die „nicht nur auf Großaktionen ausgerichtet, sondern auch regional und im Internet verankert" war, habe gezeigt, dass die DGB-Gewerkschaften auch unter den Bedingungen des globalen und digitalen Kapitalismus nicht nur Gegenwehr, sondern auch politische Offensive können. Das habe sich positiv auf die Stabilität der Organisation und die Mitgliederentwicklung ausgewirkt.

Von **Hans-Jürgen Arlt**, Berlin

Sascha Kristin Futh: **Strategische Kommunikation von Gewerkschaften**. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn. Heidelberg, Springer VS 2018. 388 Seiten, 49,99 Euro, als E-Book 39,99 Euro

DREI FRAGEN AN WOLFGANG DÄUBLER

Foto: Jürgen Heinrich/imago

Der Professor für Arbeitsrecht hat zusammen mit Reinhard Alff drei Betriebsrats-Comics herausgebracht – zuletzt „Klar wie Kloßbrühe".

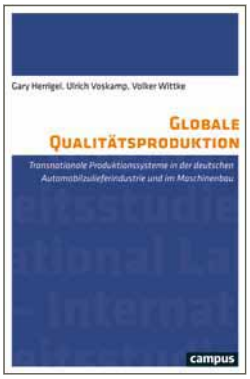
In Ihren Comics aus dem Bund-Verlag präsentieren Sie Betriebsratswissen mit Humor. Was reizt Sie an dem Format und an der Zusammenarbeit mit dem Zeichner Reinhard Alff?
Wer schmunzelt oder lachen muss, lernt leichter. Und man kann Geschichten erzählen mit lebendigen Personen, was ein wissenschaftlicher Text niemals zustande bringt.

Wie müssen wir uns die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Herrn Alff vorstellen?
Die Rohfassung der Geschichten stammt von mir. Sie sind alle wirklich passiert und meiner Beratungspraxis entnommen. Da und dort setzt Reinhard Alff einen besonderen Akzent. Und von ihm stammen die Figuren mit ihren Charakteristika. Er hat das künstlerische Einfühlungsvermögen, um die Geschichten mit Leben zu erfüllen. Wenn man die Zeichnungen aufmerksam anschaut, kann man viele kleine Andeutungen entdecken, die zum Nachdenken anregen.

Wie bringt man Betriebsräte zum Schmunzeln? Es ist ja wahrscheinlich nicht immer der feine britische Humor, der da gepflegt wird.
Betriebsräte haben sicherlich einen sehr unterschiedlichen Sinn für Humor. Aber es geht nicht nur darum, Menschen zum Lachen zu bringen. Die Charaktere auf Arbeitnehmerseite sind ein Stück weit Vorbild – aber nicht nur mit Stärken, sondern auch mit Schwächen. Hubert, der Betriebsratsvorsitzende, hat keinen Heiligenschein. Eine von fünf Geschichten in jedem Band geht immer schief.

Die Fragen stellte **Kay Meiners**.

Hightech statt billig



Eine Analyse der Produktion im globalisierten Kapitalismus liefert dieses Buch, das auf einem Forschungsprojekt entlang der Wertschöpfungskette von Maschinenbauunternehmen und Autozulieferern beruht. Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Die Autoren sprachen mit Managern, Betriebsräten, Technikern und Experten in Deutschland, Polen, Ungarn, Tschechien und China. Für Mittelosteuropa kommen sie zu dem Ergebnis, „dass östliche Standorte zunehmend die subalterne Rolle in den Wertschöpfungsketten deutscher Unternehmen abstreifen". Mehr und mehr nutzen die Hersteller die Standorte zu Qualitätsproduktion. Technische Ausstattung und Qualifizierung der Beschäftigten schließen häufig zu westlichen Standards auf. Die Lage in China stellt sich komplexer dar. Die Löhne sind weiter niedrig. Andererseits gewinnt die Qualitätsproduktion auch in den chinesischen Fabriken an Boden. Für deutsche Hersteller sind ihre Niederlassungen ein Brückenkopf zur Eroberung des chinesischen Wachstumsmarktes. Dieser chinesische Markt will aber mit spezifischen Produkten versorgt werden. Dies verlagt einen wechselseitigen Austausch von Kompetenzen.

Hier verorten die Autoren die Chance für eine neue Betriebspolitik. Wenn es um eine Neupositionierung der Standorte und den Transfer von Kompetenzen geht, können die deutschen Gewerkschaften mit traditionellen Instrumenten Einfluss auf Arbeitsgestaltung, Beschäftigung und Qualifikation nehmen. Durch die Mitbestimmung haben sie im internationalen Vergleich eine starke Position bezüglich der Informationen über Unternehmensstrategien. Sie müssen entlang der Wertschöpfungskette nicht nur ausländische Beschäftigte ansprechen, sondern auch Angestellte und Techniker.

Von **Michaela Namuth**

Gary Herrigel/Ulrich Voskamp/Volker Wittke: **Globale Qualitätsproduktion.** Transnationale Produktionssysteme in der Automobilzulieferindustrie und im Maschinenbau. Frankfurt a. M./New York, Campus Verlag 2017. 250 Seiten, 39,95 Euro

Arbeitszeitanalyse

Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder flexible Arbeitszeiten je nach Lebensphase haben, so die Autoren dieses Arbeitspapiers, ihren „Status als Randgruppen- oder Frauenthemen verloren". Sie werden heute in einer breiteren Öffentlichkeit diskutiert. Für diese Diskussion wurde hier viel Material zusammengetragen. Das Papier enthält einen Überblick über Unterschiede in den Arbeitszeiten von Männern und Frauen sowie detaillierte Beschreibungen der realen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche abhängig Beschäftigter. Die Autoren, allesamt vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, zeigen, wie sich eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbs- und am Familienleben organisieren lässt.

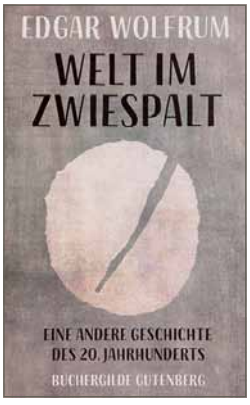
Angelika Kümmerling/Dominik Postels/Christine Slomka: **Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen?** Working Paper Nr. 54 aus der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2017. Kostenloser Download unter **www.boeckler.de**

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

Besuchen Sie **www.boeckler.de** (Veröffentlichungen).

QUERGELESEN

Von **HELMUT ORTNER**



Historiker haben das 20. Jahrhundert das „schreckliche" Jahrhundert genannt. Und in der Tat: Es war durchfurcht von Kriegen, Ideologien, Krisen und Terror. Doch es war auch eine Epoche der Durchbrüche zur individuellen Freiheit und der Menschenrechte. Edgar Wolfrum, Professor für Zeitgeschichte an der Universität Heidelberg, beschreibt ein zutiefst widersprüchliches und ambivalentes Zeitalter: Krieg und Frieden, Demokratie und Diktatur, Wohlstand und Hunger, Säkularisierung und Rückkehr der Religionen. Es gelingt ihm, die kaum fassbare Totalität der Geschichte so zu reduzieren, dass eine Erzählung entsteht, die das Jahrhundert in seinem Sinnzusammenhang begreifbar erscheinen lässt – und die Lektüre zu einem spannenden Leseerlebnis macht. Wolfrums Buch ist ein breit gespanntes Historienpanorama, das vor allem von einem erzählt: von der Gleichzeitigkeit der Ungleichzeitigkeit.

Edgar Wolfrum: **Welt im Zwiespalt.** Eine Geschichte des 20. Jahrhunderts. Büchergilde Gutenberg. 464 Seiten, 22,95 Euro

DAS POLITISCHE LIED

Foto: shutterstock

U2: „Sunday, Bloody Sunday“ (1983)

I can’t believe the news today
I can’t close my eyes and make it go away
How long, how long must we sing this song? How long, how long?
Cause tonight, we can be as one tonight
Broken bottles under children’s feet
Bodies strewn across the dead end street
But I won’t heed the battle call
It puts my back up, puts my back up against the wall
Sunday, Bloody Sunday (…)

DER BLUTSONNTAG VON DERRY

Es ist ein Sonntag, der 30. Januar 1972, als 15 000 Menschen in der Bogside, dem katholischen Teil der nordirischen Stadt Derry, für Bürgerrechte, bessere Wohnungen und gegen Diskriminierung protestieren. Die Stadt ist geteilt in privilegierte protestantische Bewohner britischer Abstammung und verarmte katholische Iren, die nicht die gleichen Rechte haben. Die Atmosphäre ist aufgeheizt. Über Jahre hatte sich der schwelende Konflikt verschärft. Plötzlich eskaliert die Situation. Britische Fallschirmjäger eröffnen das Feuer auf Teilnehmer der Demonstration. Die Opfer sind unbewaffnet, einige werden in den Rücken geschossen. 13 sterben gleich, ein weiterer später. „Ich habe keinen Zivilisten schießen sehen. Geschossen hat nur die Armee“, erinnert sich der katholische Priester Edward Daly. London hingegen behauptet, die Demonstranten hätten die Armeeangehörigen zuerst angegriffen. Das Massaker heizt den Bürgerkrieg zwischen Unionisten und Republikanern, zwischen probritischen und proirischen bewaffneten Gruppen weiter an. In 30 Jahren kostet er 3500 Menschen das Leben.

Zehn Jahre nach den Ereignissen von Derry und unzählige Anschläge später nimmt die aus Dublin stammende Band U2 einen Song auf. Die Musik: ein absteigendes Gitarrenriff in Moll, angetrieben von einer Marschtrommel, darüber die abgehackten Töne einer Violine, die quälend entstellte Inkarnation einer Irish Fiddle. „Ich kann nicht glauben, was ich heute in den Nachrichten gehört habe, und ich kann meine Augen nicht davor verschließen“, singt Bono. Mit einem beschwörenden „Wie lange müssen wir dieses Lied noch singen?“ leitet er in den Refrain über, der so zum Mitsingen anregt, dass das Lied bis heute oft als Partykracher missverstanden wird: „Sunday, bloody Sunday! Sunday, bloody Sunday!“

Einigen klingt die Marschtrommel zu kämpferisch, sie hören aus dem Song eine Rechtfertigung von Gewalt heraus. Doch die Band bekräftigt, dass das Lied vor allem ein Aufruf zur Versöhnung ist. Bono singt: „Ich werde dem Schlachtruf nicht folgen.“

Auf das Bürgerkriegsende müssen die Nordiren bis 1998 warten. Am 15. Juni 2010 bittet Premierminister Cameron im Namen der britischen Regierung um Verzeihung für die Taten der Armee am „Bloody Sunday“.

Als das Vereinigte Königreich sechs Jahre später über den Austritt aus der EU abstimmt, ist die Mehrheit der Nordiren dagegen. Vor allem unter den Katholiken hat die EU ein gutes Image. Was sie an Gleichberechtigung durchgesetzt hat, hätten sie allein London kaum jemals abgetrotzt. Der EU-Austritt Großbritanniens reibt Salz in alte Wunden.

Muss man nun ernsthaft die Grenzanlagen wieder aufbauen, deren Abriss so viel Geduld und so viele Opfer gefordert hatte? Als einen der ersten Punkte klärten die EU und die britische Regierung in den zähen Brexit-Verhandlungen genau diese Frage. Am 4. Dezember 2017 verkündeten die Verhandlungspartner: Eine „harte Grenze“ bleibt Nordirland und Irland erspart.

Von **Martin Kaluza**, Berlin

Das Lied hören/ansehen:
bit.ly/1iYkcOb

Gut auf die Schiene gesetzt

www.evg-online.org

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG hat ihre Seite grundrenoviert. Das Ergebnis ist hervorragend. Die Startseite ist klar strukturiert: Eine Slideshow zeigt aktuell Wichtiges wie die Betriebsratswahlen an. Weiter unten finden sich Meldungen aus der Verkehrsbranche, die täglich aktualisiert werden. „Dafür kämpfen wir", „Deine Vorteile", „Über uns" und „Mitmachen" heißen gut unterscheidbar die vier Hauptrubriken des Portals. Nach wenigen Klicks erfährt der Nutzer, was ihm die EVG bringt, wofür sie steht und wie er sich beteiligen kann. Am Start der Unterkategorien wie „Sozialpolitik", „Tarifpolitik" oder „Mitbestimmung" stehen aktuelle Meldungen. YouTube-Videos zu Kongressen oder Veranstaltungen sind in die Beiträge eingebettet. Kernstück der Startseite sind die Felder „Aktuell im Fokus" und „Top-Themen". Letzteres sind die Themen, die Zugbegleiter und Busfahrer derzeit umtreiben, wie Übergriffe durch Fahrgäste. Über das Helfer-Telefon „Ruf Robin" können Betroffene Hilfe bekommen. Löblich ist, dass die EVG auch die aktuellen DGB-Aktionen wie die Rentenkampagne und die Kampagne gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen in ihren Webauftritt einbettet – ein Kontrast zu den großen Gewerkschaften, die stärker ihre eigene Themensetzung betonen. Fast schon selbstverständlich ist, dass Tarifverträge und Entgelttabellen abrufbar sind. Mitgliederfreundlich: Über das Portal kann man sich in die E-Paper-Ausgabe des Mitgliedermagazins „imtakt" einloggen. Die Seite läuft problemlos auf Mobilgeräten. Eine einzige Kritik: Die Gewerkschaftszentrale und ihre Mitarbeiter werden bis auf den Vorstand nicht weiter vorgestellt.

Von **Gunnar Hinck**, Berlin

Fazit

EINE VORBILDLICH GEBAUTE GEWERKSCHAFTSSEITE

APPS

Bausteine

Die App wird von der Berufsgenossenschaft Bauwirtschaft angeboten und bietet das Einmaleins der Arbeitssicherheit. Nicht nur für gewerbliche Berufe ist die App ein kompetenter Ratgeber. Hier erfährt man, in welchen Branchen Anspruch auf Augen- und Gehörschutz besteht, auf wie viel Raumfläche Büroangestellte Anspruch haben und welchen Risiken Müllwerker ausgesetzt sind. Wichtige Formulare und Checklisten können abgerufen werden.

Kostenlos für Android und iOS, auch am Desktop nutzbar

ARD-Audiothek

Jetzt gibt es eine gemeinsame App aller ARD-Hörfunkanstalten und des Deutschlandfunks. Hier kann man nach seinen Lieblingssendungen suchen oder in einzelnen Rubriken – unter anderem „Reportage", „Wissen" oder „Hörspiel" – stöbern. Sendungen zum Zeitgeschehen wie Koalitionsbildung oder Sexismus-Debatte werden in Themenblöcken zusammengefasst. Da Radio recht wenig Datenvolumen frisst, kann die App auch unterwegs genutzt werden.

Kostenlos für Android und iOS

BLOG-TIPP

Bastian Sick

Vor über zehn Jahren wurde der „Spiegel"-Schlussredakteur Bastian Sick durch seine Sprachkolumnen und seinen Bestseller „Der Dativ ist dem Genitiv sein Tod" bekannt. Seinen Blog betreibt und pflegt er weiter. Gut so, denn im Zeitalter der Auto-Vervollständigungsfunktion im Smartphone geht oftmals das Verständnis für die feinen Unterschiede verloren, die die deutsche Sprache ausdrücken kann: Ein großer, alter Mann ist etwas anderes als ein großer alter Mann – und wer zusammenfindet, macht etwas anderes als diejenigen, die zusammen finden. In Zeiten, in denen von den Marketingabteilungen jedes neue Telefon zu einer „Technologie" hochgeschrieben wird, wo es sich einfach nur um eine neue Technik handelt, ist Sprachkritik nötiger denn je. Kernstück des Blogs ist das „Abc", wo Sick die Klassiker der sprachlichen Missverständnisse auflistet und oft amüsant klärt.

bastiansick.de

NACHGEFRAGT

Foto: privat

CLEMENS BOLLENS war Erster Bevollmächtigter der IG Metall Leer-Papenburg und ist Mitglied der Taskforce Werkverträge in Papenburg.

ICH KLICKE AUF …

… **Spiegel Online, ndr.de, sputniknews.com** und **whitehouse.gov.**

ABONNIERT HABE ICH …

… den **General-Anzeiger Rhauderfehn**, die **FAZ**, den Newsletter **Einblick** und – um auf dem „Laufenden" zu bleiben – **Runnersworld**.

ICH LESE GERADE …

… **Hector und die Entdeckung der Zeit** von François Lelord.

ABSCHALTEN KANN ICH …

… beim morgendlichen **Joggen** und mit meiner **Stratocaster-E-Gitarre**.

INTERESSANTER KOPF

Finn Petersen

Foto: NGG

Für einen Regionalgeschäftsführer einer kleineren Gewerkschaft ist Finn Petersen überaus präsent in den Medien. Petersen, Geschäftsführer der NGG Schleswig-Holstein Nord, weiß, wie man das Interesse der regionalen Medien für gewerkschaftliche Anliegen und die Probleme der Branche weckt: Mindestlohnumgehung in der Gastronomie, Schwarzarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse. In einer groß angelegten Umfrage vor ein paar Jahren, die er zusammen mit dem DGB unter Zugpendlern nach Sylt organisierte, deckte er die im Bundesvergleich noch niedrigeren Löhne auf der Insel der Reichen und Schönen auf. Im vergangenen Jahr organisierte er einen Warnstreik bei einer McDonald's-Filiale – nach NGG-Angaben das erste Mal bei einem Burger-Brater in Schleswig-Holstein. Finn Petersen sagt zu seiner Medienstrategie: „Es ist schwer, mit unseren Themen in die Presse zu kommen. Oft sind sie schon von unseren Schwestergewerkschaften besetzt. Es ist dann gut, in der regionalen Presse aufzutauchen – und dass die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben uns dann wiedererkennen."

www.facebook.com/region.sh.nord

RÄTSEL Die Gewerkschaftsfahne der Berliner Zigarrenmacher von 1858 zeigt eine idealisierte Welt, die die tatsächlichen Bedingungen der Herstellung verschleiert.

Von **Marc von Lüpke**

Foto: akg images

Tropische Palmen, eine entspannte Zigarrenpause und kolonialen Kitsch zeigt die Gewerkschaftsfahne der Berliner Zigarrenmacher und Tabakspinner aus dem Jahr 1858. Diese Handwerker verarbeiten Tabak, der meist aus subtropischen Anbaugebieten stammt, zu Zigarren und Strangtabak.

Die wirkliche Lebenssituation der Tabakarbeiter auf beiden Seiten des Atlantiks sieht ganz anders aus. In Brasilien etwa, das im Nordosten über bedeutende Anbaugebiete für Tabak verfügt, wird die Sklaverei erst 1888 abgeschafft. So spät wie in keinem anderen Land Amerikas.

Angesichts des Schicksals der Produzenten in den Erzeugerländern geht es den Europäern, die den Tabak weiterverarbeiten, gut. Ihr Arbeitsplatz befindet sich entweder zu Hause, wo sie in Heimarbeit Zigarren herstellen, oder in der Manufaktur.

Im Vergleich zum ohrenbetäubenden Lärm der frühen Industriebetriebe genießen sie einen Luxus: Oft bestimmen sie einen Vorleser, der den anderen während der Arbeit aus Büchern oder Zeitschriften vorliest. Anschließend wird eifrig diskutiert.

Dabei findet auch politisch brisante Literatur ihren Weg in die Arbeitsräume. Kein Wunder, dass ausgerechnet im Revolutionsjahr 1848 in Berlin eine „Association der Cigarrenarbeiter Deutschlands“ gegründet wird, um soziale Verbesserungen zu erreichen. Bald nach dem Scheitern der Revolution wird diese indes schon wieder aufgelöst.

Erst 1865 gelingt es erneut, eine zentrale Institution für die Zigarrenarbeiter zu gründen. Schon drei Jahre später zählt dieser erste gesamtgewerkschaftlich ausgerichtete Allgemeine Deutsche Cigarrenarbeiter-Verein bis zu 10 000 Mitglieder. Bessere Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und eine gerechte Bezahlung sind sein Ziel.

Trotz baldiger Spaltung, anschließender Wiedervereinigung und oft ergebnislosen Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern bilden die Zigarrenmacher fortan eine Kraft, mit der man rechnen muss. Allein 19 Zigarrenarbeiter werden Mitglieder des Reichstages – darunter der bekannte SPD-Politiker Hermann Molkenbuhr, der einst seine zigarrendrehenden Kollegen als Vorleser unterhalten hatte. Heute ist die Tabakarbeitergewerkschaft Geschichte. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – kurz NGG – ist ihre Nachfolgerin.

Rätselfragen

Welche deutschstämmige russische Herrscherin hegte im 18. Jahrhundert eine große Schwäche für Zigarren?

Auf welchem auch als „Sozialistenfriedhof“ bekannten Friedhof in Berlin wurde Hermann Molkenbuhr 1927 beerdigt?

In welcher Stadt befindet sich das Deutsche Tabak- und Zigarrenmuseum?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 23. März 2018** 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: 0211/7778-4147

Auflösung der Rätselfragen 6/2017

1905
Brigham Young
Sowjetunion

Den 1. Preis hat Tino Towara aus Dortmund gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Ulrich Bennewiz aus Maintal, Christian Jansen aus Berlin und Sven Andres aus Frankfurt/M.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

Interesse am Magazin Mitbestimmung

Jacques Richard, emeritierter Professor an der Universität Paris-Dauphine, möchte das Magazin Mitbestimmung beziehen. (Übersetzung aus dem Französischen)

„Ich arbeite zurzeit an einem neuen ökologischen Mitbestimmungsmodell, zu dem es auch schon Veröffentlichungen in französischer und englischer Sprache gibt. Jedenfalls interessieren mich alle Initiativen, die Sie auf diesem Gebiet unternehmen (…) Mein Interesse für Ihre Publikation ist umso größer, als, wie Sie vielleicht wissen, das deutsche Modell der Mitbestimmung zurzeit in politischen Kreisen in Frankreich auf der Tagesordnung steht."

Sascha Schlenz, Leiter Kommunikation des GBR sowie des EBR der adidas AG, will das Magazin Mitbestimmung den Mitarbeitern auf der internen Website zur Verfügung stellen.

„Aktuell sind wir in den letzten Zügen beim Aufbau unserer internen Website für unser Gesamtbetriebsratsgremium der adidas AG. In dem Magazin sind viele nützliche Informationen, die wir unseren Mitarbeitern nicht vorenthalten möchten. Da wir es in unsere Website einbauen, wäre ein PDF für uns ideal."

WEBRESONANZ

BRANKO MILANOVIC: „IRGENDJEMAND ZAHLT IMMER DIE RECHNUNG"

bit.ly/interview-milanovic

Branko Milanovic nach dem Erscheinen seines Interviews im Magazin Mitbestimmung über seinen Twitter-Account: „Thanks a lot! Looks great. (Also Macron's photo is very good :-) All the best in 2018! Branko"

Leif Knape, Juso und wissenschaftlicher Mitarbeiter von Katarina Barley, kommentiert das Interview des Magazins Mitbestimmung auf Twitter mit den Worten: „Die @boeckler_de wieder mit gutem Artikel zu #Ungleichheit."

HIER STEHT DIE ARBEITSWELT AUF DEM UNI-LEHRPLAN

bit.ly/arbeitswelt-uni-lehrplan

Die Facebook-Seite AfA (Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD) kommentiert den Artikel mit: „Die Arbeitswelt fehlt in Studienordnungen fast überall in Deutschland."

Die **DGB-Jugend Baden-Württemberg** und das **DGB-Netzwerk students at work** fordern ebenso jeweils auf Facebook, dass „Mitbestimmung in die Lehrpläne und Studiengänge" gehört.

Auf Twitter schreibt **Peter M. Wald**, Professor für Personalmanagement an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der HTWK-Leipzig: „Dies betrifft auch weitere wichtige Konzepte und hier vor allem auch das deutsche #Sozialversicherungssystem #ahnungslos." Die Beratungsagentur CO:X fragt daraufhin: „Wie schrecklich, wie sollen dann Ideen für die Zukunftsfähigkeit entstehen?"

IM MUSEUM DER GENOSSENSCHAFTEN

bit.ly/2nMujMp

Nachdem **Wolfgang Rose**, SPD-Abgeordneter der Hamburgischen Bürgerschaft und ehemaliger Landesbezirksleiter der Gewerkschaft ver.di, auf Twitter den Beitrag teilte, schreibt **Jan Ladendorf** ebenda: „Da muss ich unbedingt noch hin. Übrigens, das Magazin Mitbestimmung ist für mich das beste gewerkschaftliche Druckerzeugnis. Absolut lesenswert!"

DEUTSCH-DÄNISCHE GRENZE: HIER SIND WIR DAS BILLIGLOHNLAND

bit.ly/billiglohnland

Die Wochenzeitung **der Freitag** wies auf den Artikel sowohl auf Twitter als auch auf ihrer Startseite in der Rubrik „Netzlese" hin.

Der Zusammenschluss von Vertrauensleuten und Betriebsräten der IG BCE in Leverkusen, **VKV Covestro**, twittert zur App-Ausgabe vom 1. Februar: „Interessante Artikel in der neuen Ausgabe!"

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: 0211/77 78-196
Cornelia Girndt, Telefon: 0211/77 78-149
Margarete Hasel (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139

Konzeption des Titelthemas: Hasel, Meiners
Redaktion dieser Ausgabe: Bullik, Hasel, Meiners
Redaktionsassistenz: Astrid Grunewald
Telefon: 0211/77 78-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:
Signum communication GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Rina Roki

Titelfotos: Jürgen Seidel, Nikolai Schmidt

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Adressänderungen für Förderer:
foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:
Über das Intranet der Studienförderung

Leserservice für sonstige Bezieher und kostenfreie Einzelhefte:
Bund-Verlag GmbH
Telefon: 069/79 50 10-96
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

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

ISSN 0723 5984

STOP CLIMATE CHANGE Klimafreundlich
printed by OFFSET COMPANY SCC-13
FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE …

Nr. 2 | April 2018

Wie Digitalisierung Leben und Arbeit verändert

Digitalisierung ist ein Megatrend. Sie verändert die Art und Weise, wie wir leben und wie wir arbeiten. In der Pflege, in der smarten Fabrik, im Büro. Die neue Technik und neue Wertschöpfungsketten verändern die Machtstrukturen in der Gesellschaft. Sie fordert auch die Mitbestimmung heraus. Aber dieser Prozess ist kein Naturgesetz – er kann gestaltet werden. In der Arbeitswelt genauso wie in der Gesellschaft. „Betrieblicher Mitbestimmung kommt auch im digitalen Wandel große Bedeutung zu", heißt es dazu im Koalitionsvertrag, den CDU/CSU und SPD ausgehandelt haben.

Wir berichten über Ergebnisse und Vorschläge der Böckler-Kommission Arbeit der Zukunft: Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf Arbeitsformen, Arbeitszeiten, Einkommen, Qualifizierungsnotwendigkeiten und Gesundheit? Wir besuchen die spanische Stadt Santander, die EU-weit als Prototyp einer Smart City gehandelt wird, und wir sprechen mit der Netzexpertin Lorena Jaume-Palasi von der Initiative AlgorithmWatch über die Macht der Algorithmen und mögliche Gegenstrategien.

Zudem werfen wir einen Blick auf neue Entwicklungen in den Betrieben – zum Beispiel auf Software zur umfassenden Datenanalyse, die Datenschützer kritisch sehen.

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

KETA, TAY AGBOZO STREET 8

EMMANUEL HOLM, 44, arbeitet als Friseur, Schuhputzer und Schuster in Ghana.

Text: **Kay Meiners**
Foto: **Karsten Schöne**

„Ein Haarschnitt kostet bei mir vier Cedi. Das sind 75 Cent. Aber viele Kunden haben die vier Cedi nicht. Sie bieten mir zwei oder drei Cedi an, was gerade da ist. Zusätzlich zum Haarschneiden biete ich noch Schuhe putzen und Schuhreparaturen an. Aber das bringt kaum etwas ein. Nach den Plakaten in meinem Salon suchen sich die Kunden die Haarschnitte aus. Der Kunde ist König. Aber ich berate sie auch. Mein wichtigstes Arbeitsmittel ist der elektrische Scherer. Rasuren mache ich mit der nackten Klinge, ohne Griff. Dazu braucht man eine ruhige Hand.

Angefangen habe ich auf der Straße als Schuhputzer, als es nach der Schule keinen besseren Job für mich gab. Ich habe mir dann alles Weitere selbst beigebracht – und zuerst in der Familie und mit Freunden geübt. Die waren zufrieden. Meinen Laden habe ich Sakora Peacecut genannt. Sakora – das bedeutet bei uns Glatze. Ich bin der Glatzenmacher! Peacecut bedeutet, dass ich mit meinen scharfen Instrumenten niemanden verletzen will. Keiner muss Angst haben. Ich halte meinen Laden fast zwölf Stunden offen. Um 6.30 oder sieben Uhr komme ich her und gehe fast nie vor 18.30 Uhr. Solange Tageslicht da ist, habe ich geöffnet. Sechs Tage die Woche.

Meinen deutschen Vornamen habe ich, weil ich einen deutschen Großvater habe. Manche sagen, ich hätte ein deutsches Gesicht, auch wenn es schwarz ist. Mein Großvater soll als Schiffskoch nach Ghana gekommen sein. Es gibt viele solcher Geschichten hier an der Küste. Seit 500 Jahren kommen Europäer hierher. Als Entdecker, Sklavenhändler, Seeleute. Das waren keine Waisenknaben. Daher gibt es viele Mulatten. Heute kommen Geschäftsleute oder Touristen. Inder, Chinesen, Amerikaner, manchmal Deutsche. Aber dass so jemand zu mir kommt, das ist ganz selten. Die gehen lieber in die etwas schickeren Läden. Mein Job macht mir Spaß. Aber er bringt einfach zu wenig ein. Ich bin verheiratet und habe eine Tochter. Ich hoffe, dass sie einmal eine bessere Arbeit machen kann als ich."

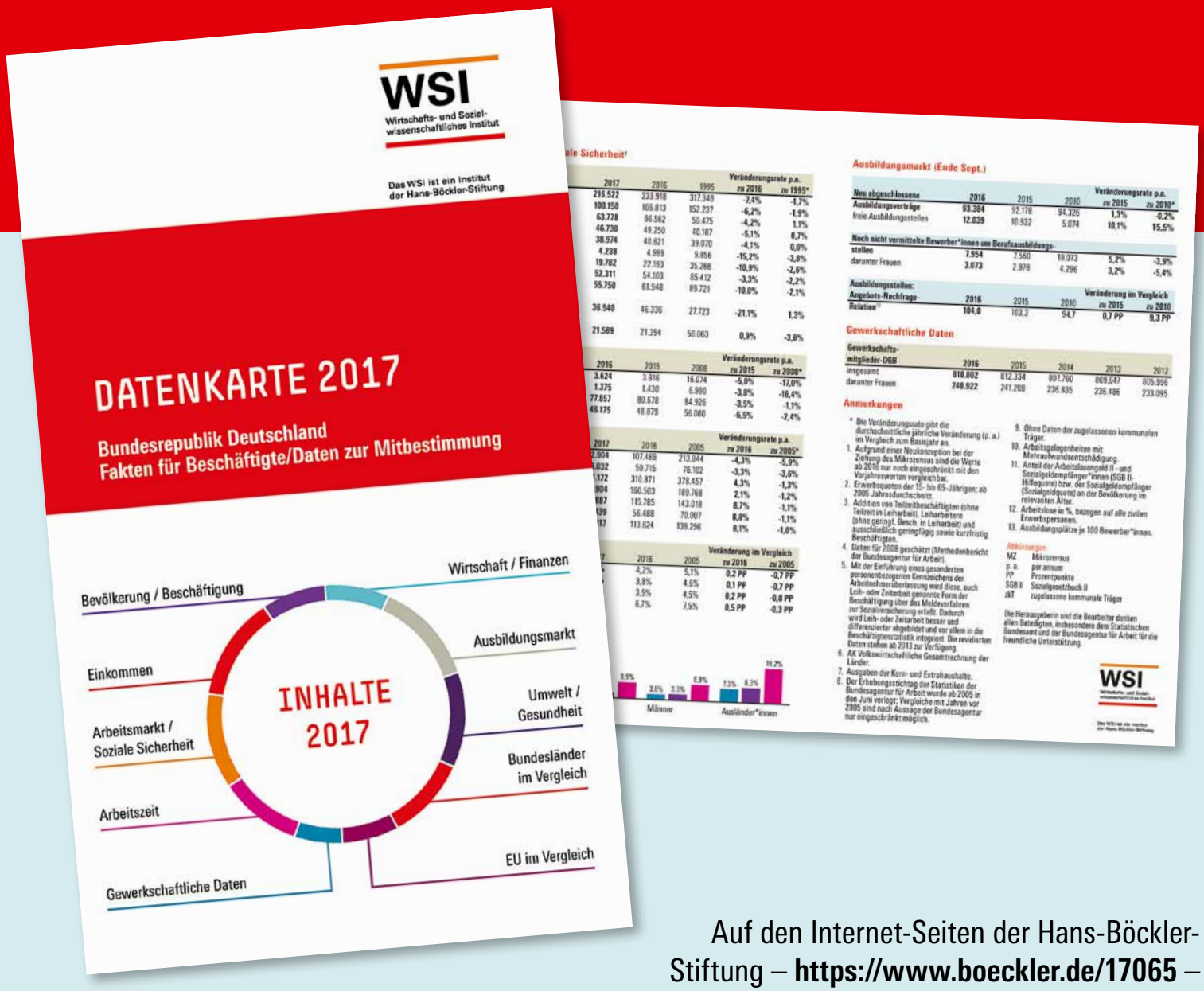
Hans **Böckler Stiftung**

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

DIGITALE DATENKARTE 2017

Das Wichtigste kompakt

Aktuelle Fakten zu Wirtschaft, Arbeitswelt und Mitbestimmung. Einfach runterladen, für die ganze Bundesrepublik, für jedes Bundesland, jedes Jahr neu!



Auf den Internet-Seiten der Hans-Böckler-Stiftung – **https://www.boeckler.de/17065** – stehen die Datenkarten zum Download bereit.

Hans **Böckler**
Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Postvertriebsstück
D 8507
Entgelt bezahlt

IMK
Institut für Makroökonomie
und Konjunkturforschung

Das IMK ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

IMK-FORUM

21. März 2018 in Berlin

DIE KRISE DER GLOBALISIERUNG: WAS TUN?

Wie sollte die Politik in Deutschland darauf reagieren? Welche wirtschaftspolitischen Konzepte sind nunmehr gefragt? Brauchen wir jetzt mehr oder weniger europäische Integration?

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