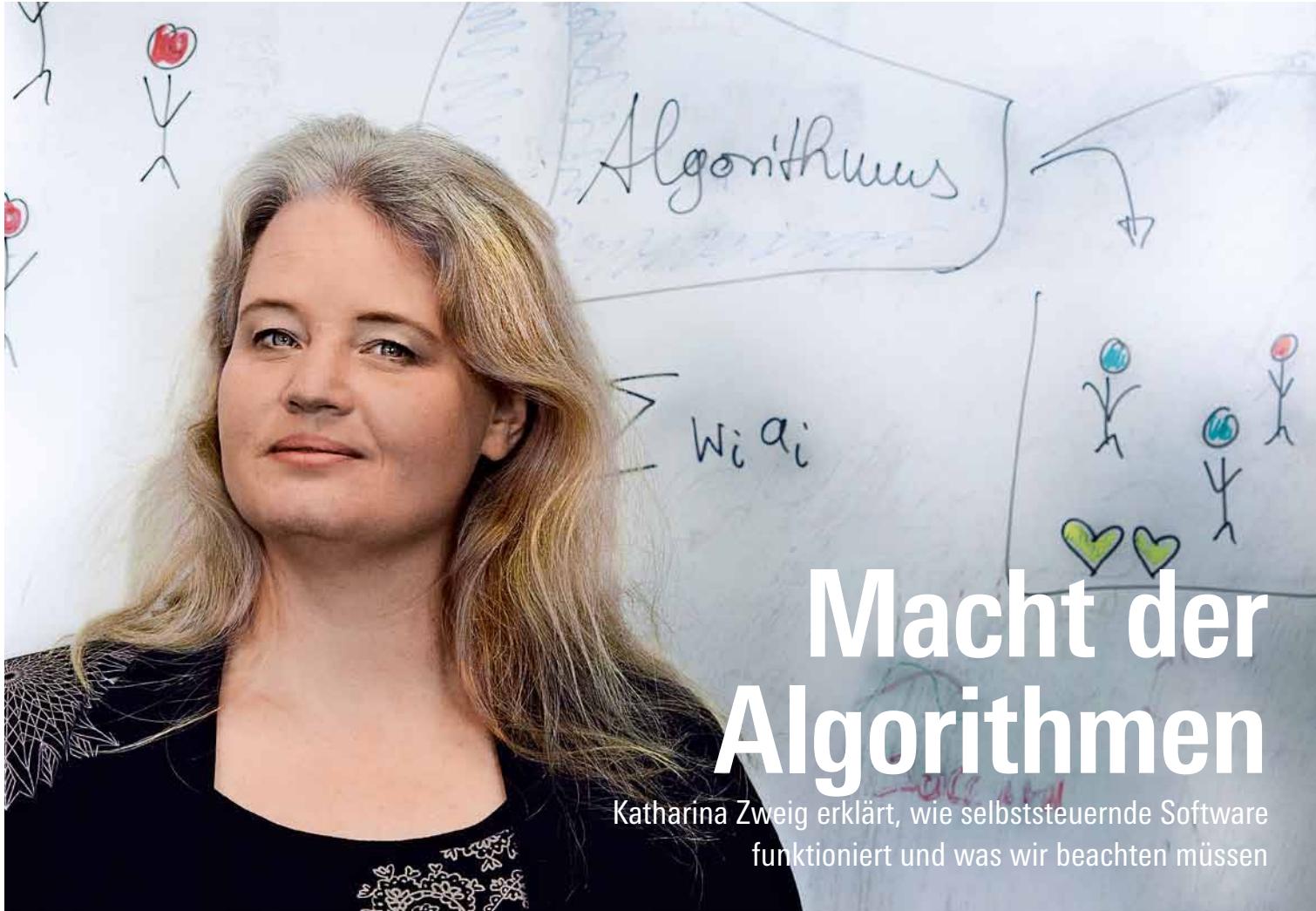


MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Macht der Algorithmen

Katharina Zweig erklärt, wie selbststeuernde Software funktioniert und was wir beachten müssen



Kraftakt

Wie ein Management-Buy-out ein Berliner Zuliefererwerk rettete



Top-Betriebsrätin

Eine Altstipendiatin ist die erste BR-Vorsitzende im VW-Konzern

TOP-TERMIN 2018

am 28. und 29. Juni 2018 in Berlin

MITBESTIMMUNG FÜR GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN EUROPA

Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte

Die Gewerkschaften waren auf nationaler und auf europäischer Ebene erfolgreich, die Position der Mitbestimmung zu verteidigen. Dennoch bleibt sie durch die aktuellen Rahmenbedingungen weiter unter Beschuss.

Deshalb gehört das Thema der Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze für die kommenden Wahlen und für die nächste Amtsperiode des Europäischen Parlaments auf die Agenda.

Politisch ist klar, wie eng nationale und europäische Ebene zusammen spielen. Die Zukunft der Mitbestimmung ist mit der Zukunft eines sozialen Europas verknüpft.

Wir werden auf der Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte erfahren, wie sich dazu **EU-Kommissar Günther H. Oettinger** und der **DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann** positionieren.

Die Bedeutung der Mitbestimmung für gute und nachhaltige Unternehmensführung wird ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Veranstaltung sein.

Die Weichen werden jetzt für Europas Zukunft gestellt!

Darüber hinaus bieten Workshops zu aktuellen Themen der Aufsichtsratsarbeit die Möglichkeit zum Austausch unter Praktikerinnen und Praktikern.

Die Böckler-Konferenz ist DER Networking-Termin für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten 2018.

Eingeladen sind die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten.
Das Programm und weitere Infos: www.ar-konferenz.de und larre-puetz@boeckler.de



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Begriffe wie „Algorithmus“ und „künstliche Intelligenz“ sind heute vielfach zu Lieblingsbegriffen der Kulturpessimisten und der Technikfetischisten geworden: Sie hantieren damit sehr freigiebig und verkünden dabei gern entweder den Untergang des Abendlandes oder den Aufbruch ins Paradies.

Um was es wirklich geht bei Softwaresystemen, die Algorithmen nutzen, das erklärt auf anschauliche Weise die Informatikprofessorin Katharina Zweig im Interview. Und das zeigen auch die Positionen, die Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall, und Francesco Grioli, IG-BCE-Vorstandsmitglied, umreißen. Beide wurden gefragt: Wie sollen wir mit selbststeuernder Software umgehen – etwa bei der Personalauswahl? Ihre Antwort: Algorithmen sind per se weder gut noch schlecht. Es geht um Gestaltung, und dafür brauchen Betriebsräte und Personalräte mehr Mitbestimmungsrechte.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer und Herausgeber

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Bertina Murkovic ist die erste Frau in einer Spitzenposition im VW-Betriebsrat. Beeindruckend ihr gewerkschaftlicher Lebens- und Berufsweg: Ausbildung zur Bürokauffrau bei der Thyssen AG, Studium der Soziologie bei Oskar Negt (gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung), Betriebsrätin und jetzt Vorsitzende des Betriebsrates bei VW in Hannover. Und das 100 Jahre nach der Durchsetzung des Frauenwahlrechts in Deutschland!

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: DIGITALISIERUNG

10 Erst Menschen vernetzen, dann die Maschinen

„Arbeit 2020 in NRW“ ermutigt Betriebsräte, die Digitalisierung aus Sicht der Mitarbeiter anzugehen. Von Carmen Molitor

16 „Manche Dinge kann der Computer besser, andere der Mensch“

Informatikerin Katharina Zweig erläutert im Interview, warum wir eine gesellschaftliche Debatte über Algorithmen brauchen

21 Soll der Computer entscheiden ...

... über Personal, Gesundheit, Entlohnung? Eine Replik von Christiane Benner, IG Metall, und Francesco Grioli, IG BCE

24 Marketing sehr gut, Beteiligung mangelhaft

DGB-Vorstandsmitglied Körzell besucht die gehypte Smart City im spanischen Santander. Von Reiner Wandler



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

28 Die Arbeitsplatzretter

Wie IG-Metaller und Management eine Zuliefererfirma vor der Schließung bewahren – durch einen Buy-out. Von Michael Netzhammer. Fragen an Ex-Ford-Gesamtbetriebsrat Wilfried Kuckelkorn

33 Wer Betriebsräte sabotiert, muss keine Strafe fürchten

Neue Daten belegen, der Straftatbestand der BR-Behinderung nicht sanktioniert. DGB fordert mehr Rechtsvollzug. Von Joachim F. Tornau

POLITIK UND GESELLSCHAFT

36 „Diese Regierung muss Vertrauen zurückgewinnen“

Böckler-Projekt: Richard Hilmer über eine polarisierte Gesellschaft

40 Thüringen wagt mehr Mitbestimmung

Aufbruch an den Hochschulen. Von Jeannette Goddar

42 Alt und Jung in der US-Politik

Plädoyer für ein Generationenbündnis. Kolumne von Norman Birnbaum

44 „Der Staat beschädigt sein eigenes Justizsystem“

EuGH kritisiert private Schiedsgerichte. Interview mit Siegfried Broß



IMMER IM HEFT ...

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

KOMPAKT

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

AUS DER STIFTUNG

- 47 RADAR** Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen
- 51 WIR – DIE STIFTUNG** Die Online-Redaktion



Foto: Jonathan Simcoe/Unsplash



52

Porträt

Altstipendiatin **BERTINA MURKOVIC** ist die erste Frau in einer Spitzenfunktion im VW-Betriebsrat

- 54 EVENTS** Termine, die Sie sich merken sollten

- 55 ZUR SACHE** Anke Hassel über Potenziale und Defizite einer europäischen Arbeitsbehörde

MEDIEN

- 56 BUCH** Rezensionen, Tipps & Debatten
- 59 DAS POLITISCHE LIED** Beyond: „Under a Vast Sky“
- 60 DIGITAL** Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

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

Was der Leser nicht liest

Es gibt Artikel, die man als Redaktion dann doch vermisst. Etwa den, in dem der Recruiting-Fachmann eines Konzerns berichten möchte, dass man sich nicht den algorithmischen Systemen der Personalauswahl ausliefern wolle. Sondern wie man einen besseren Weg suche, „im Einklang mit der Mitbestimmung und den Kunden“, die wollten auch keine Mitarbeiter aus der Retorte. Ein Gesprächstermin wird gefunden, der Personal soll flankiert werden von zwei Leuten aus der Presseabteilung des Konzerns, unser Magazin-Journalist hat schon die Tasche gepackt, der Fotograf auch, da schickt die Presseabteilung um 21 Uhr eine Mail, nein, sorry, der Termin morgen müsse leider abgesagt werden.

Umso erfreulicher, dass das Live-Interview in Kaiserslautern mit der Algorithmenexpertin Katharina Zweig zu stande kam (sehr lehrreich). Umso erfreulicher, dass die Firma Hensel für unsere Reporter die Werkstüren öffnete, sodass wir erfahren, wie das aussehen könnte, Industrie 4.0., von den Beschäftigten aus gestaltet. Für diesen Themen-Tipp Dank an den Kollegen Schietinger aus der Forschungsförderung. ■



Foto: Karsten Schöne

CORNELIA GIRNDT ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



„Mehr zahlen, armer Azubi ich ...“

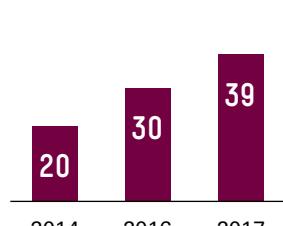
Am 4. April beteiligen sich diese jungen ver.dianer an einem Warnstreik der Berliner Wasserbetriebe und der Stadtreinigung. Mit dabei neben den obligatorischen Fahnen und Trillerpfeifen ist ein Transparent, das Yoda, eine Figur aus der Weltraum-Saga „Star Wars“ zeigt. Yoda, der sich durch seine Weisheit und eine eigentümliche Grammatik auszeichnet, fordert: „Mehr zahlen Du musst... Armer Azubi ich...“ Ob

das die Arbeitgeber überzeugen wird? Die Forderung der ver.di-Tarifrunde für den öffentlichen Dienst: Um 6 Prozent, mindestens aber 200 Euro im Monat, sollen die Entgelte für die Beschäftigten von Bund und Kommunen in diesem Jahr steigen. Ausbildungsvergütungen und Praktikantenentgelte sollen um 100 Euro pro Monat angehoben, Azubis nach der Ausbildung übernommen werden. ■

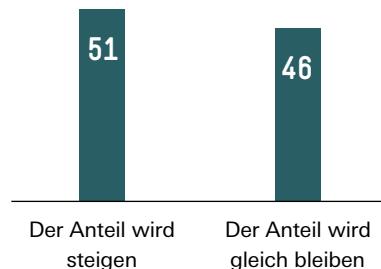
ARBEITGEBER-UMFRAGE

Homeoffice etabliert sich

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeiten, ihre Aufgaben auch zu Hause zu erledigen?



Wie wird sich der Anteil der Mitarbeiter im Homeoffice in Ihrer Firma in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln?



Quelle: Bitkom 2018: Umfrage unter 1500 Unternehmen in Deutschland

OPEL

IG Metall schafft Rekord

Bei der Betriebsratswahl bei Opel in Rüsselsheim hat die IG Metall einen historischen Wahlerfolg erzielt. 87,3 Prozent der Stimmen bedeuten das beste Wahlergebnis seit 1945 und zugleich 37 von 41 Betriebsratsmandaten. „In der heißen Phase der Auseinandersetzung über die Zukunft von Opel haben die Beschäftigten ein klares Zeichen gesetzt und der IG Metall den Rücken gestärkt. Das gibt uns Kraft und Vertrauen für die schwierigen weiteren Verhandlungen“, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug. Nach der Übernahme durch den französischen PSA-Konzern stemmen sich die Arbeitnehmervertreter bei Opel gegen harte Sanierungseinschnitte. Es droht ein massiver Jobabbau. ■

NORDSEE

Angriff auf die Mitbestimmung

Die Gewerkschaft NGG wirft der Restaurantkette Nordsee vor, die Betriebsratswahlen zu sabotieren. Fast die Hälfte der derzeitigen 121 Betriebsratsmitglieder im Unternehmen wurde kurzerhand zu leitenden Angestellten ernannt – und die dürfen laut Gesetz nicht in den Betriebsrat gewählt werden. „Wir verstehen das als massiven Angriff auf Mitbestimmungsstrukturen“, sagt Christoph Schink von der NGG. Ein Großteil der Betroffenen habe aber trotzdem wieder kandidiert. „Es ist zu vermuten, dass Nordsee die Wahlen deshalb anfechten wird“, erklärt Schink, man sehe aber einer gerichtlichen Klärung gelassen entgegen: Insgesamt erfasste die überraschende Beförderungswelle alle der mehr als 200 Filialleiter, wodurch sich die Zahl der leitenden Angestellten bei dem Fisch-Filialisten mehr als verzehnfachte. „Mit einer Gehaltserhöhung oder mehr Kompetenzen war das aber nicht verbunden“, sagt Schink. Die NGG fürchtet, dass das Unternehmen viele der Filialleiter als langjährige Beschäftigte perspektivisch ganz loswerden wolle – und das geht bei leitenden Angestellten, die nur einen eingeschränkten Kündigungsschutz genießen, leichter. Vom Unternehmen war keine Stellungnahme zu bekommen. ■

Foto: Rainer Jensen/dpa



DEUTSCHE POST

ver.di: Haustarif für alle

ver.di erteilt den Plänen der Deutschen Post zum Umbau ihrer Paketzustellung eine deutliche Absage: „Die Post hat mittlerweile offenbar erkannt, dass die Doppelstruktur von Regionalgesellschaften und Deutscher Post ein Irrweg ist. Wir raten dem Management, die Doppelstruktur aufzulösen und die Beschäftigten der Regionalgesellschaften in den bestehenden Haustarif der Deutschen Post AG zu überführen“, sagt die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis. Der Bonner Konzern gründet gerade einen neuen Gesamtbetrieb für die Zustellung. Den Plänen zufolge würden Zusteller mit gleichen Aufgaben, aber zu unterschiedlichen Stundenlöhnen und Wochenarbeitszeiten unter einem Dach arbeiten. ■

3,50 €

verdienen Beschäftigte im Handwerk im Schnitt pro Stunde weniger als in anderen Branchen.

Ein Hauptgrund ist die wenig verbreitete Tarifbindung. Außerdem ist das Handwerk stark durch Lehrberufe geprägt. In anderen Branchen finden sich hingegen mehr besser verdienende Akademiker. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Lohnstrukturen im Handwerk“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Quelle: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_380.pdf

**EINE FRAGE,
FRANK BUCKENHOFER**



Foto: GdP/Studio 157

Was erwarten Sie von Finanzminister Olaf Scholz zur Stärkung des Zolls?

„Der Zoll ist von der Politik vernachlässigt worden. Er hat sich in den vergangenen Jahrzehnten – trotz einiger Reformen – daher nicht an die aktuellen Herausforderungen angepasst. Von Olaf Scholz erwarten wir, dass er den Zoll endlich modern aufstellt und ihn stärker auch auf seine polizeilichen Aufgaben ausrichtet. Der Zoll braucht andere Strukturen und eine Integration auf Augenhöhe in die Sicherheitsarchitektur mit den übrigen Polizeibehörden des Bundes und der Länder. Es mangelt an Personal und an Sachmitteln. Hier fehlt vor allem eine moderne IT. Es ist hanebüchen, dass beim Zoll im Zeitalter der Digitalisierung noch immer mit Tastentelefonen statt mit Smartphones ermittelt wird. Nachholbedarf haben wir auch bei der Eigensicherung und der Bewaffnung.“ ■

WISSEN SIE ...

... dass Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich gut fünf Stunden ihrer wöchentlichen Freizeit mit beruflichen Tätigkeiten verbringen? Das hat eine Untersuchung des Instituts Zukunft der Arbeit (IZA) ergeben. „Ein immer größerer Teil der Wertschöpfung gründet sich auf Wissensarbeit und soziale Interaktion. Beides findet zunehmend außerhalb eines physisch zu verortenden Arbeitsplatzes statt. Die Messbarkeit von Arbeitszeit gerät damit zur Illusion“, folgert IZA-Chef Hilmar Schneider. ■

FRANK BUCKENHOFER ist Vorsitzender der Gruppe Zoll der Gewerkschaft der Polizei (GdP).

Globalisierung spaltet Regionen

WELTWIRTSCHAFT Von der Globalisierung wird Süddeutschland am stärksten profitieren – Verlierer-Regionen sind vor allem dort, wo man mit Importwaren konkurrieren muss.

Von **Kay Meiners**, Redakteur des Magazins *Mitbestimmung*

Gewinner- und Verliererregionen der Globalisierung

Westdeutschland 1978–2014, Ostdeutschland 1993–2014

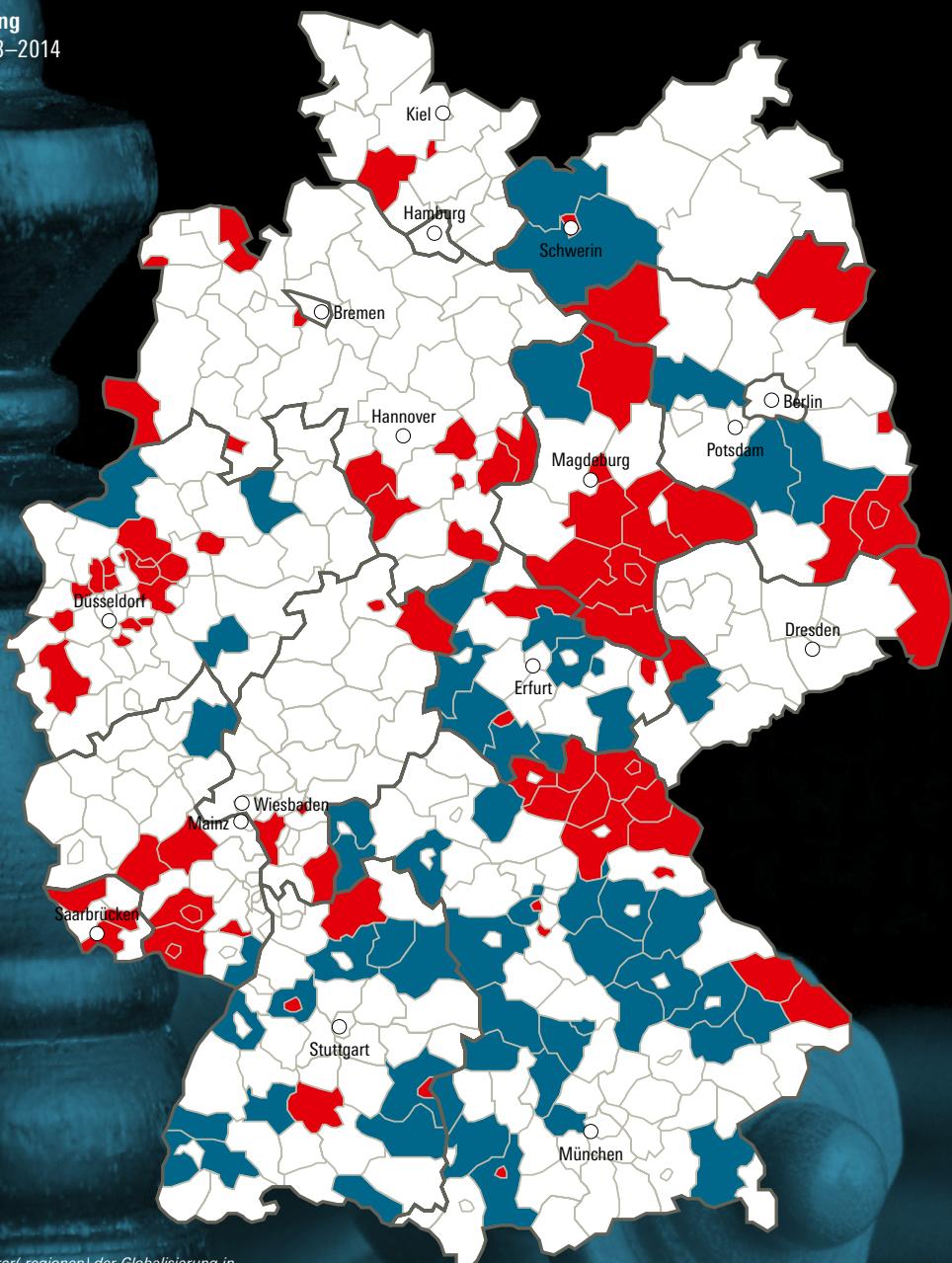
■ Gewinnerregionen
■ Verliererregionen

Landkreise insgesamt: 294

Gewinner-Landkreise: 59

Verlierer-Landkreise: 87

Die blau markierten Landkreise sind Regionen mit einer hohen Konzentration von Industrien, die stark im Export sind (etwa die Autoindustrie und Zulieferer). Die rot markierten Landkreise sind Regionen mit einer hohen Konzentration von Industrien, deren Produkte mit Importwaren konkurrieren (etwa Stahl, Textil- und Schuhindustrie, Spielwaren und Elektrogeräte). Wenn die globale Verflechtung zunimmt, kann dies die Wirtschaftskraft der Regionen weiter auseinanderziehen.



Quelle: Jens Südekum/Wolfgang Dauth/Sebastian Findeisen: Verlierer(-regionen) der Globalisierung in Deutschland: Wer? Warum? Was tun? In: *Wirtschaftsdienst*, 2017, 97(1), Seite 24–31

Jens Südekum, Professor für internationale Volkswirtschaftslehre an der Universität Düsseldorf, referierte beim IMK-Forum 2018 über „Verlierer der Globalisierung in Deutschland“. Siehe auch Bericht Seite 47.

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Gibt Deutschland mit der Batteriefertigung Schlüsseltechnologie aus der Hand?



Foto: IG Metall



Foto: IfW/Studio 23

JA.

Es ist erstaunlich, dass über die Bedeutung der Batteriezellenfertigung kontrovers diskutiert wird. Wir erleben gerade einen neuen globalen

Wettlauf darum, wer künftig die Technologieführerschaft in der Autoindustrie hat. In dieser Situation helfen 125 Jahre Vorsprung der deutschen Hersteller beim Antriebsstrang nicht weiter. Gefordert sind neue Kompetenzen. Es ist beunruhigend, dass sich das Know-how in der Batteriezellentechnik fast ausschließlich bei Unternehmen aus Ostasien findet wie LG Chem, Panasonic oder CATL. Es ist absehbar, dass der weltweite Hochlauf der Elektromobilität erhebliche Versorgungsgespanne mit sich bringen wird. Abhängigkeit droht auch bei der Technologiekompetenz. Asiatische Hersteller haben mindestens zehn Jahre Wissensvorsprung. Sie werden eher in der Lage sein, neue Zelltechnologien effizient zu produzieren – und möglicherweise auch alte Batterien zu recyceln. Da die Rohstoffe teuer und zum Teil rar sind, lassen sich Batterien ohne Wiederverwertung alter Batterieteile nicht wirtschaftlich herstellen. Die direkten Beschäftigungseffekte der Zellfertigung sind eher gering. Aber wenn der deutschen Autoindustrie strategisch bedeutsames Know-how entgleitet, wird sie ihre technologische Dominanz nicht behalten können. Und das wird dann Konsequenzen für Standorte und Beschäftigung haben. Die Investitionen sind gewaltig, die Risiken hoch. Kein Hersteller oder Zulieferer kann diese Aufgabe alleine, ohne Unterstützung erfüllen. Es ist höchste Zeit für eine europäische Lösung.

NEIN.

Das fängt schon beim Begriff Schlüsseltechnologie an: Auch wenn absehbar ist, dass Batterien eine größere Bedeutung erlangen – ist es für einen Standort entscheidend, dass alle Bestandteile der Wertschöpfungskette abgedeckt werden? Deutschland hat keine nennenswerten Vorkommen an Erdöl – spüren wir substanzielle Nachteile durch den fehlenden „Schlüsselrohstoff“? Letztlich kommt es darauf an, das Know-how der Arbeitnehmer/-innen unter den hiesigen Bedingungen in die dafür bestmögliche Produktion zu integrieren. Gesamtwirtschaftlich bedeutet das, eine möglichst hohe Produktivität anzustreben. Nun könnte man argumentieren, dass die Batterietechnologie in Zukunft hohe Produktivitätszuwächse verspricht, die höhere Löhne und Gewinne ermöglichen. Hier stellt sich allerdings die Frage, warum dann Unternehmen von diesem Zug abspringen. Sollte nun der Staat mit Zöllen, Subventionen oder gar eigener Produktion einspringen? Der Transrapid, der A380 und die Atomkraft mit ihrenendlagerkosten sind prominente Beispiele, wo die Politik einst bestimmte Technologien unter ihre Fittiche genommen hat. Hat nicht so gut geklappt.

Das Know-how der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unternehmerische Freiheit und offene Märkte sind grundlegende Bausteine für den Wohlstand unserer Gesellschaft. Die Wirtschaftspolitik tut vermutlich gut daran, diese Grundlagen zu bewahren und zu fördern, anstatt sich auf die Suche nach immer neuen Schlüsseltechnologien zu machen.

JÖRG HOFMANN ist Erster Vorsitzender der IG Metall, der größten Industriegewerkschaft, mit Sitz in Frankfurt/Main.

JENS BOYSEN-HOGREFE ist stellvertretender Leiter des Prognos-Zentrums des Instituts für Weltwirtschaft, IfW, Kiel.

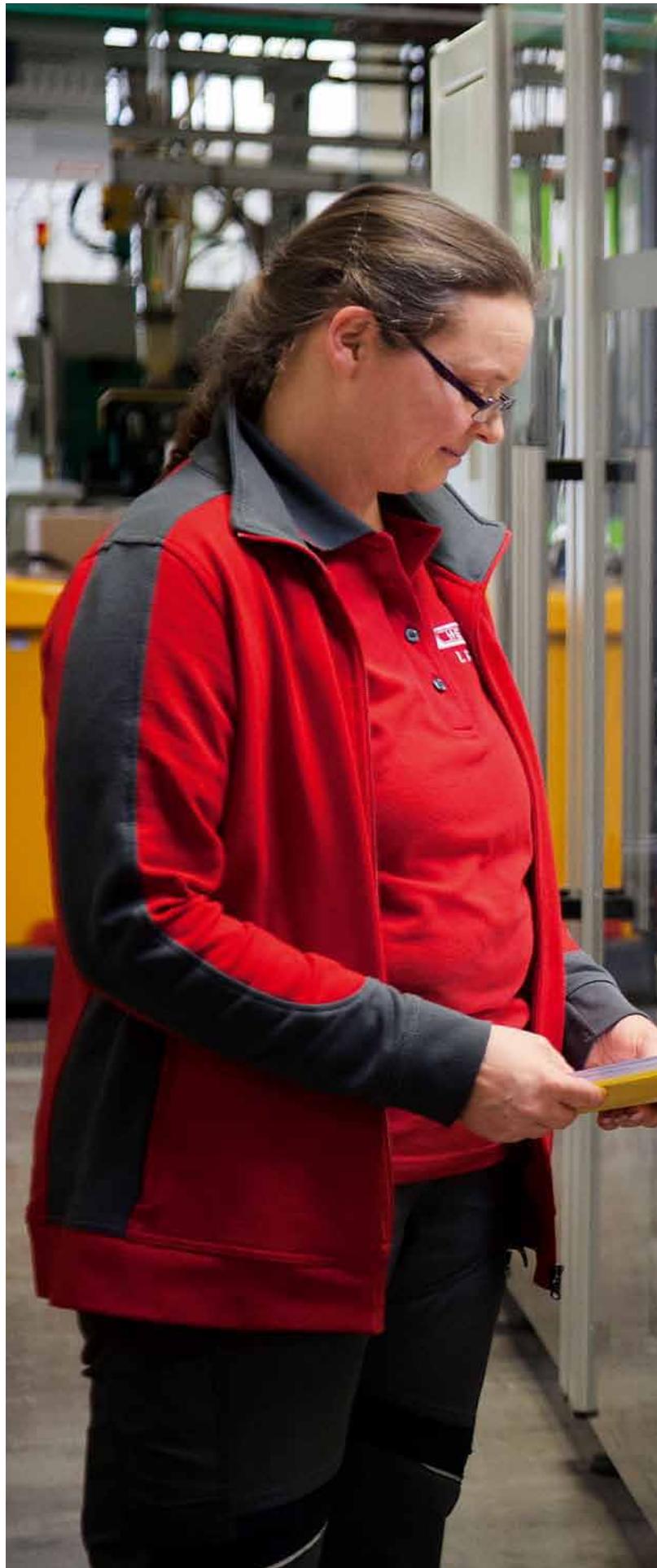
 Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon, dass Schlüssel-Technologien abwandern? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de

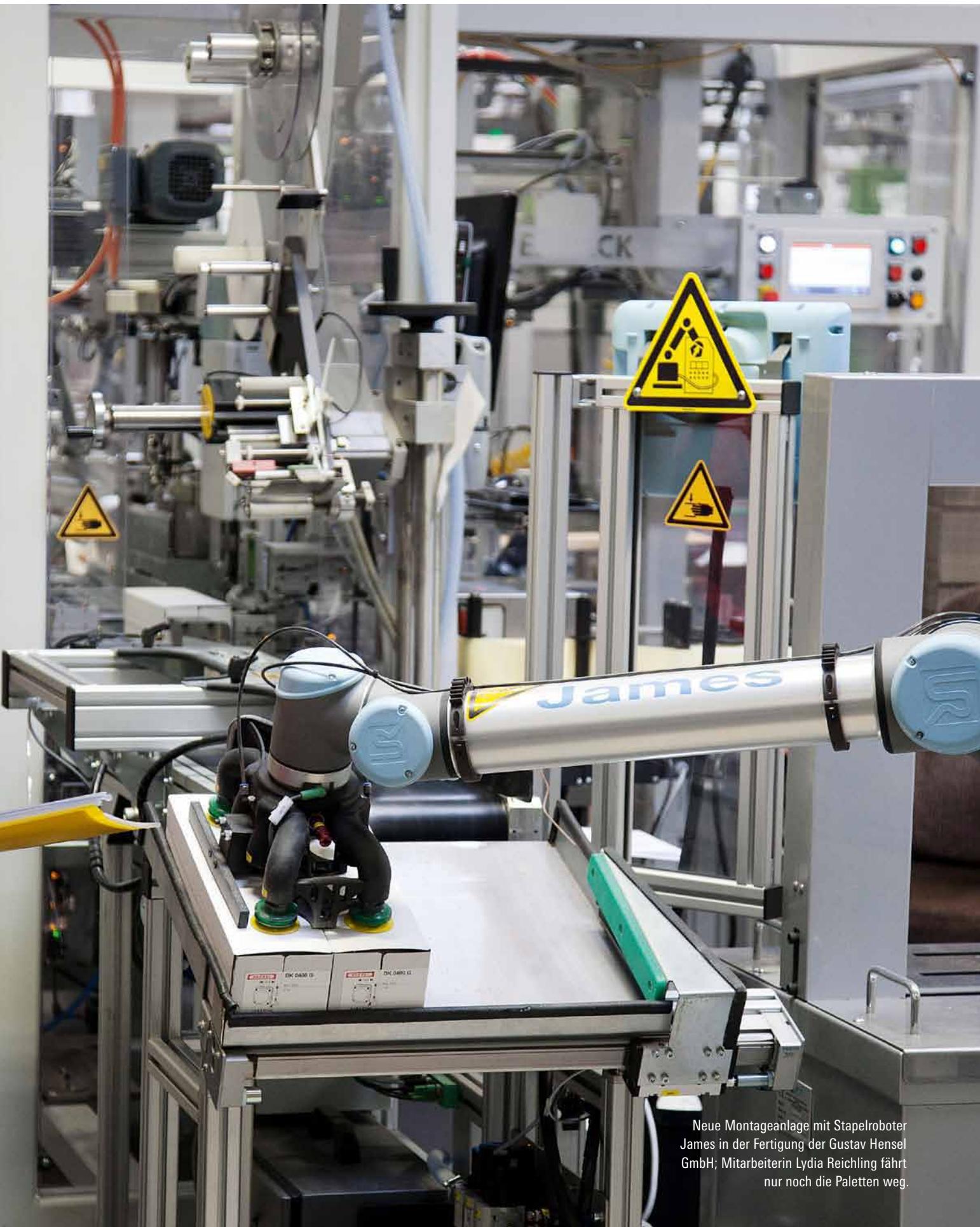
ERST MENSCHEN VERNETZEN, DANN DIE MASCHINEN

INDUSTRIE 4.0 Auf einmal arbeiten Menschen an einer Maschine, zu der ein Roboterarm gehört. Das Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ hilft Betriebsräten, digitale Veränderungsprozesse systematisch und aus der Sicht der Mitarbeiter anzugehen.

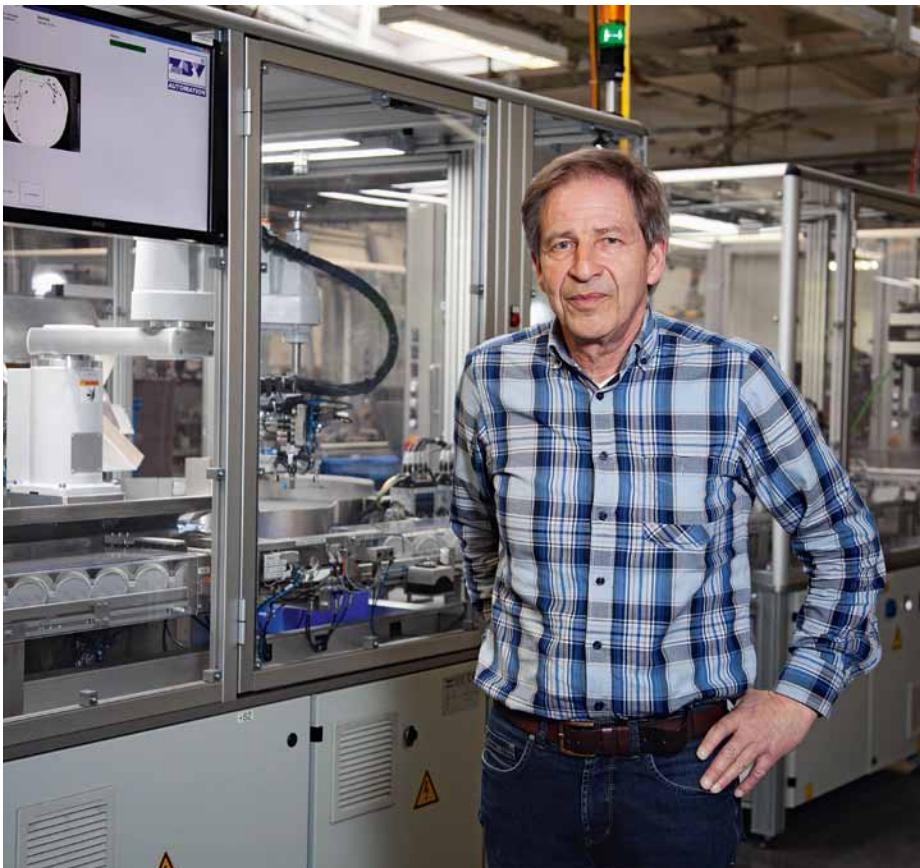
Text Carmen Molitor – Fotos Karsten Schöne

Bevor James kam, war Industrie 4.0 für Lydia Reichling kein Thema. „Nee, darüber hab ich mir nie großartig einen Kopf gemacht“, erzählt die junge Frau im roten Pulli freimütig. Reichling arbeitet in der Fertigungsabteilung der Gustav Hensel GmbH & Co. KG in Lennestadt. Ein mittelständisches Familienunternehmen mit Sitz in einem engen Tal im Sauerland und Hidden Champion, der Elektroinstallations- und Verteilungstechnik in alle Welt exportiert. Eine durchdigitalisierte Industriewelt, in der die Gerätschaften selbstständig miteinander kommunizieren und die Fabrikhallen menschenleer werden, schien Lydia Reichling weit weg. Bevor James kam, legte sie an ihrer Verpackungsanlage Material nach, bündelte ►





Neue Montageanlage mit Stapelroboter James in der Fertigung der Gustav Hensel GmbH; Mitarbeiterin Lydia Reichling fährt nur noch die Paletten weg.



► kleine Pakete mit fertig befüllten Kabelzweigkastenanlagen und wuchtete sie auf Paletten. Ein körperlich anstrengender Job.

2016 zog Industrie 4.0 auch in Reichlings Joballtag ein. Damals entschied sich das Unternehmen dafür, eines seiner erfolgreichsten Produkte, die Enycase-Kabelzweigkästen, in einer vollautomatischen, digital gesteuerten Anlage zu bestücken und zu verpacken. Seither surren in einem Teil der großen Fertigungshalle hinter Schutzglas topmoderne Maschinen. Sie sorgen dafür, dass Roboter unablässig kleine Kästen bestücken. Kameras kontrollieren automatisch, ob alles ordnungsgemäß und exakt passend läuft.

Lydia Reichling arbeitet jetzt an einer Maschine, zu der ein langer, frei stehender Roboterarm gehört. Er legt fortwährend vier fertige Päckchen auf die Bündelmaschine, zieht ein Umreifungsband fest darum und stapelt alles fein säuberlich auf den bereitgelegten Paletten. Den Spitznamen, den die Mitarbeiter ihm geben, haben sie auf seine nimmermüden Gliedmaßen geklebt: James. Wie der Butler. Stets zu Diensten.

Arbeit körperlich leichter, aber anspruchsvoller

Seit es ihn gibt, hat sich Reichlings Joballtag verändert. Zum Besseren, wie sie findet: „Die Arbeit ist körperlich leichter geworden, aber durch die ganzen Computersachen und das Abrufen von Programmen ist sie auch anspruchsvoller“, erzählt die Schichtarbeiterin. Eine Woche lang sind sie und ihre Kollegen zu Beginn beim Hersteller der Maschine in die Finessen eingearbeitet worden. James' Verpackungsdienste verschaffen ihr jetzt mehr Zeit, Störungen im Ablauf sofort zu beseitigen und Material zum Befüllen passgenau nachzulegen. „Das hier ist besser als früher“, sagt sie. „Schwere Arbeiten erledigen wir jetzt durch Knöpfchendrücken.“

„Wir leben nicht so sehr unter dem Druck, immer etwas Neues machen zu müssen“, sagt Ulrich Cater, der Vorsitzende des elfköpfigen Betriebsrats, der für 450 Mitarbeiter zuständig ist – 350 am Standort Lennestadt, weitere 100 in fünf Außenbüros des Unternehmens. Hensel ist ein Familienunternehmen vom alten Schlag, der junge Chef kennt alle hier persönlich und anders als

Betriebsratsvorsitzender Ulrich Cater vor der neuen Montageanlage der Firma in Lennestadt

Die Betriebslandkarte erstellten drei Betriebsräte auf der Grundlage von Mitarbeiter-Interviews.

Die Montageanlage für Elektrogehäuse läuft fast ohne Menschen. Ein Mitarbeiter am Bedienpanel

“

„Qualifizierung, bessere Führung, Kommunikation und weniger psychische Belastung – das war den Mitarbeitern bei Hensel besonders wichtig.“

ULRICH CATER, Betriebsratsvorsitzender Gustav Hensel GmbH

in Aktiengesellschaften geht es hier um langfristiges, solides Geschäft und nicht um den schnellen Euro. „Bei uns ist Industrie 4.0 eher ein schleicher Prozess“, erklärt Betriebsrat Cater. „Die Entwicklung floss langsam rein, sodass man sie zuerst gar nicht so wirklich wahrnahm.“

Doch als 2016 die topmodernen Maschinen in der Fertigungshalle standen, stellten sich für Cater und seine Betriebsratskollegen neue Fragen: Wie geht's der Belegschaft damit? Kommen die Menschen dieser Entwicklung hinterher? Haben die Beschäftigten den nötigen Ausbildungsstand? In dieser Umbruchssituation kam ihnen ein Angebot wie gerufen: Ihre Firma konnte als eines von inzwischen 34 Unternehmen an dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ teilnehmen. Darin arbeiten unter Federführung der IG Metall die IG BCE, die NGG und der DGB NRW zusammen, finanziert wird das Ganze durch das Arbeitsministerium in Düsseldorf. Die Idee ist, die ganz konkreten betrieblichen Herausforderungen für die Beschäftigten durch die Digitalisierung direkt in den Betrieben zu analysieren

und ihnen externen Sachverstand anzubieten, Probleme zu lösen.

Das kostenlose Angebot an die Betriebe: Unterstützung bei einer betrieblichen Analyse, wo man in Sachen 4.0 steht, und eine enge, fachkundige Begleitung, Weiterbildung und Moderation durch Gewerkschafter und Berater. Außerdem eine überregionale Qualifizierungsreihe von praxisnahen, zweitägigen Workshops und Veranstaltungen, die die Chance bieten zur Vernetzung mit Betriebsräten in ähnlicher Lage. Ulrich Cater und seine Betriebsratskollegen fanden das Angebot attraktiv und holten auch ihre Geschäftsleitung mit ins Boot. Der Arbeitgeber stimmte auch zu, wann immer nötig, Beschäftigte für das Projekt freizustellen. Die Analyse konnte beginnen.

Industrie 4.0 muss konkret werden

Unternehmen zu finden, die bei dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ teilnehmen wollten, war für die treibenden Kräfte bei der IG Metall NRW anfangs gar nicht so leicht, berichten die Gewerkschaftssekretäre Gabi Schilling, Projektleiterin, und ihr Kollege Patrick Loos. „Industrie 4.0? Das gibt es bei uns gar nicht!“, entgegneten die meisten. Doch bei näherem Nachfragen stellte sich oft heraus, dass in vielen Betrieben schon viel in Sachen Digitalisierung läuft. Mit dem Oberbegriff Industrie 4.0 wird das aber nicht verknüpft. „Es geht um Transformation“, erklärt Patrick Loos, „um Veränderungsprozesse, die durch digitale Technologie getrieben werden und dadurch eine neue Qualität oder Dringlichkeit erhalten.“

Erfolgreiche Betriebe sind in der Regel ständige Weiterentwicklung gewohnt und auch für die Digitalisierung offen. „Wenn man Industrie 4.0 auf den Betrieb selber herunterbricht, ist es ganz selten ein angstbesetztes Thema“, sagt Loos. „Es geht eher um Belastung, Qualifizierung und die Frage, wie über die Einführung neuer Technologien mit den Beschäftigten und den Betriebsräten gesprochen wird.“

Genau auf solche praktischen Fragen zielt das Projekt. Der diffuse Begriff Industrie 4.0 wird in jeder Abteilung auf den Grad der Vernetzung und der Steuerung durch Technik heruntergebrochen und damit fassbarer. Am Anfang steht jeweils eine Analyse, welche Abteilungen schon mit Vernetzung und Steuerung durch digitale Technologien zu tun haben und wie die Betroffenen selbst den Stand der Dinge und den ►

Böckler-Begleitforschung

„Arbeit 4.0 – Arbeiten in und an der Industrie der Zukunft“, Forschungsprojekt des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Projektteam: Gerhard Bosch, Thomas Haipeter, Tabea Bromberg, Jutta Schmitz, Anne-Christin Spallek. Laufzeit: April 2016 bis Juni 2018





„Wenn man Industrie 4.0 auf den Betrieb herunterbricht, ist es ganz selten ein angstbesetztes Thema.“

PATRICK LOOS, IG Metall NRW

► Handlungsbedarf bewerten. Ein Projektteam aus Gewerkschaftern und externen Beratern der Technologieberatungsstelle (TBS) NRW und von Sustain Consult aus Dortmund hilft den Betriebsräten dabei, Informationen aus allen Unternehmensbereichen strukturiert aufzubereiten. Auf diese Art entsteht in allen Projektunternehmen eine sogenannte Betriebslandkarte.

Bei der Firma Hensel kümmerte sich um die Erstellung dieser Betriebslandkarte ein Trio von Betriebsräten, die speziell für die Betreuung des Projekts zuständig waren. Ulrich Cater, Guido Mester und Maria Sellmann verschafften sich, unterstützt durch das NRW-Projektteam, zunächst durch jeweils 30-minütige Interviews Einblicke in alle 16 Abteilungen. „Wir haben die einzelnen Abteilungsleiter eingeladen und zwei oder drei Beschäftigte der Abteilungen gefragt: Was macht ihr eigentlich? Wie weit sind wir in Sachen Digitalisierung? Wie sieht ihr die Entwicklung?“, erzählt Ulrich Cater. „Die fanden es gar nicht schlecht, das mal vorzuführen.“ Am Ende hatte man die Ansichten von zehn Prozent der Belegschaft erhoben und im Stile einer Landkarte übersichtlich protokolliert. „Das ist kein Superergebnis, aber immerhin eine Basis“, zeigt sich Cater zufrieden.

Alle Seiten schließen eine Zukunftsvereinbarung
Mehr Qualifizierung, bessere Führung, umfangreichere innerbetriebliche Kommunikation und weniger psychische Belastung – das waren die

vier Punkte, die die befragten Mitarbeiter in der weiteren digitalen Entwicklung bei Hensel besonders wichtig fanden. Das Betriebsratstrio trug die Ergebnisse der Geschäftsleitung vor. „Wir haben uns darauf geeinigt, schwerpunktmäßig bei den Themen Führung 4.0 und Qualifizierung/Weiterbildung etwas zu tun“, sagt Ulrich Cater. In diesem Sinne schlossen IG Metall, Betriebsrat und Geschäftsleitung im Mai 2017 eine Zukunftsvereinbarung. Danach werden paritätisch besetzte Arbeitsgruppen eingesetzt, die die Qualifizierung der Beschäftigten systematisch fördern, psychische Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren und den Aufbau einer modernen „Führung 4.0“ voranbringen sollen, die „auf Respekt, Wertschätzung und Unterstützung gegenüber den Beschäftigten basiert“.

Die Gespräche rund um die Betriebslandkarten haben in vielen Betrieben positive Effekte gehabt, sagt Projektleiterin Gabi Schilling: „Man hat ja nicht so wirklich im Blick, ob das, was in der eigenen Abteilung geschieht, Auswirkungen auf einen anderen Arbeitsbereich hat. Das Gespräch darüber schafft dafür Verständnis, was da eigentlich passiert.“ Der Landkarten-Prozess sorgt, so Schilling, dafür, die Zusammenarbeit im Betrieb weiterzuentwickeln. Er stärkt die Gesprächsebene von Geschäftsführung und Betriebsrat und die Verhandlungsposition der Beschäftigtenvertreter. Außerdem vernetzt er Betriebsrat und Beschäftigte besser miteinander. Auch verbessert er die Teamarbeit im Betriebsratsgremium und das Verhältnis von Beschäftigten und Management. „Wir arbeiten grundsätzlich daran, beim Management Verständnis dafür zu wecken, dass Beteiligung nicht einfach nur stumpfes ‚Mitnehmen‘ ist, sondern ein Gegenstromprinzip haben muss“, erklärt Patrick Loos. „Wissen und Kenntnisse der Menschen müssen im Mittelpunkt stehen. Auf dieser Basis sollte das Management fragen, wie das Zusammenspiel von Organisation, Menschen und Technik gestaltet werden muss, um bessere und wirklich intelligente Lösungen für den Betrieb und die Beschäftigten umsetzen zu können.“

Ein Fazit des Projekts zieht Gabi Schilling: „Die Technik strebt ja an, alles mit allem zu vernetzen. Wir treffen aber viel zu wenige Strukturen an, wo Menschen, die an unterschiedlichen Ecken und Enden des Betriebes arbeiten, Möglichkeiten des Austausches finden.“ Beim Weg in

Projekt „Arbeit 2020 in NRW“
Die erste Phase des Projekts ging Mitte 2017 zu Ende. Bis Ende 2019 will man in einer zweiten Phase Anzahl und Branchenvielfalt der Projektunternehmen erweitern und mehr Handwerksbetriebe ansprechen. Die Broschüre „Industrie 4.0 im Betrieb gestalten“ nennt Ansprechpartner und erste Ergebnisse. Sie ist unter <https://bit.ly/2GzUiDl> abrufbar. Kontakt: Gabi Schilling (Projektleitung), Telefon: 02 11/4 54 84-152, gabi.schilling@igmetall.de



Richtung Industrie4.0 sollten sich die Unternehmen nicht nur auf Technik verlassen, „sondern Räume schaffen, wo innerbetrieblich an diesem Vernetzen gearbeitet und der Technikeinsatz selbst mitgestaltet werden kann“.

Eine Zukunftsvereinbarung wie in Lennestadt haben von 34 Unternehmen sechs abgeschlossen. Meistens sind das Prozessvereinbarungen, die beschreiben, wie es nach der Analyse weitergehen kann. „Uns kommt es im Projekt nicht auf das bedruckte Papier am Ende an“, betont Schilling. „Schön, wenn es klappt, aber uns geht es darum, dass im Betrieb gemeinsam mit den Beschäftigten an den zukünftigen Herausforderungen gearbeitet und dafür eine verbindliche Zusammenarbeit geschaffen wird.“

Es zählt, was die Beschäftigten denken

Dass die innerbetriebliche Kommunikation stark angeregt wurde, ist auch aus Sicht der Wissenschaft ein positiver Effekt des Projekts. Vier Wissenschaftler des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen widmen sich in dem Begleitforschungsprojekt „Arbeit 4.0“, das die Hans-Böckler-Stiftung fördert, insbesondere der Frage, wie Betriebsräte die Einführung von Industrie 4.0 gestalten. Außerdem beleuchteten sie, wie sich arbeitspolitische Handlungsfelder wie Arbeitszeit, Qualifikation und Entgelt – und deren Gestaltung – durch die Digitalisierung verändern. Sie nahmen dafür an den Workshops und der Betriebslandkarten-Erstellung beobach-

tend teil und führten vertiefende Interviews in den Betrieben. „Das Projekt bietet eine Erarbeitung von Industrie 4.0 von unten. Es zählt nicht, was Techniker und Unternehmensleitungen denken, sondern der und die Beschäftigte selbst. Das finde ich einen ganz wichtigen Prozess“, zieht Gerhard Bosch, einer der Forschungsleiter, eine erste Bilanz. „Da sieht man, dass an ganz vielen Stellen die angeblich perfekten technischen Abläufe so nicht funktionieren. Im Alltag gibt es Tausende von Schnittstellen, wo der Mensch mit seiner Erfahrung die Probleme lösen muss. Die Visionen, dass morgen der Roboter uns alle ersetzt, sind deshalb geradezu absurd.“

Es gebe eine große Bandbreite an Strategien, die Betriebsräte in Sachen 4.0 entwickeln, sagt Bosch. „Die meisten Betriebsräte in unserem Projekt begreifen es als Chance, mehr über den Betrieb zu erfahren, die eigenen Mitarbeiter einzubeziehen, die Kollegen im Betriebsrat zu aktivieren. Sie versuchen, Prozesse zu steuern, Einfluss zu nehmen auf Arbeitsgestaltung, Qualifizierung und so weiter.“ Das Projekt sei „ein sehr vielversprechender Ansatz der Aktivierung von Betriebsräten, der in hohem Maße geglückt ist“, betont Bosch. „Die offene Frage für uns ist, wie man diesen Prozess aus der Sondersituation dieses Projekts in Gewerkschaftsarbeit umsetzen und verstetigen kann.“ Die Entwicklung einer Best Practice, mit der Betriebsräte den Umbruch zu Industrie 4.0 begleiten können, sei so aber auf einem guten Weg. ■

Besprechung bei Hensel: Betriebsrat Guido Messner, Mitarbeiter Juri Uskov, Betriebsrat Elmar Schneider und Mitarbeiterin Lydia Reichling (v.l.)

Montageroboter übernehmen weitgehend die Produktion an der Montageanlage für Elektrogehäuse.



„Manche Dinge kann der Computer besser, andere der Mensch“

INTERVIEW Informatik-Expertin Katharina Zweig erklärt, was Algorithmen sind, wie Computer Bewerbungen analysieren – und warum wir eine gesellschaftliche Debatte über Algorithmen brauchen.

Das Gespräch führten **Kay Meiners** und **Andreas Bullik** – Fotos **Wolfgang Roloff**

„Frau Zweig, Sie erforschen Software, die Entscheidungen automatisiert treffen kann. Ist das nicht ein bisschen unheimlich?“

Nein, ich bin sicher, dass die Vorteile größer sein werden als die Nachteile, wenn wir die Technik verantwortlich einsetzen. Heikel wird es dort, wo Menschen bewertet werden oder wo über gesellschaftliche Teilhabe entschieden wird – etwa in der Justiz oder im Personalmanagement.

Was ist ein Algorithmus? Das Wort soll vom Namen eines Mathematikers abgeleitet sein, der im 9. Jahrhundert in Bagdad lehrte: Muhammad ibn Musa Al-Chwarizmi.

Ja. Latinisiert schreibt sich der Name Algorismi. Al-Chwarizmi hat aus Indien die Null in das arabische Zahlensystem eingeführt und ein Rechenbuch geschrieben, dessen systematische Herangehensweise an Probleme damals ungewöhnlich war. Algorithmen sind daher einfach genau definierte Rechenverfahren.

Was genau bedeutet das?

Erinnern Sie sich, wie Sie in der Schule gelernt haben, schriftlich zu multiplizieren? Ihre Lehrerin hat Ihnen nicht jeden Fall einzeln beigebracht,

sondern eine Reihe von Handlungsanweisungen für ein allgemeines Problem. Das ist ein Algorithmus. Ebenso enthält das Navigationssystem eine Folge von Anweisungen, mit der es die – in Kilometern gemessen – kürzeste Straßenverbindung zwischen zwei Orten identifiziert.

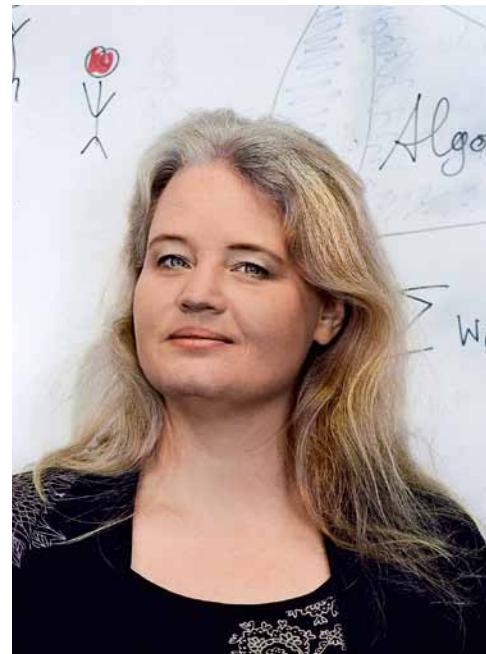
Warum setzen wir für so viele Aufgaben Computer ein?

Es gibt mehrere Gründe. Wir Menschen sind beim Rechnen sehr langsam und machen Fehler. Zudem verlieren wir bei komplexen Aufgaben den Überblick – das passiert Computern nicht. Vor allem aber haben wir die Hoffnung, dass der Computer etwas weiß, das wir noch nicht wissen.

Wie gelingt das?

Algorithmen können in großen Datenmengen Muster erkennen, wo wir als Mensch nichts wahrnehmen außer Rauschen. In der Brustkrebsforschung habe ich mit Kollegen mithilfe eines Algorithmus aus mehr als 800 Biomolekülen zehn Moleküle identifiziert, von denen wir hofften, dass sie eine bestimmte, tödliche Variante dieser Krankheit stoppen könnten. Mit denen sind wir ins Labor gegangen – und drei waren wirksam.

Katharina Zweig ist im Beirat eines Forschungsprojektes der Hans-Böckler-Stiftung über den Einsatz von Algorithmen im automatisierten Personalmanagement und die Folgen für die Mitbestimmung.



► **Machen Algorithmen auch Fehler?**

Ja. Die Aufgabe, den kürzesten Weg in Kilometern zu finden, kennt eine einfache Lösung. Schwieriger ist es, Sie in einer konkreten Verkehrssituation möglichst schnell von einem Ort zum anderen zu bringen. Der Algorithmus muss eine Vorhersage machen. Wir kennen aus der Vergangenheit die statistische Wahrscheinlichkeit eines Unfalls. Aber wann und wo wird der Unfall passieren? Wir wissen es nicht. Ab jetzt ist der Algorithmus mit einer Unsicherheit behaftet.

Warum sind solche Programme problematisch?

Weil mit ihrer Hilfe auch Urteile über Menschen gefällt werden. In Polen werden so zum Beispiel Arbeitslose klassifiziert. Es wird entschieden, wer eine Weiterbildung bekommt und bei wem es sich nicht mehr lohnt. Und in den USA werden Kriminelle daraufhin beurteilt, ob sie wahrscheinlich wieder rückfällig werden oder nicht. Hier werden Menschen mit Daten anderer Menschen aus der Vergangenheit beurteilt.

Sind das nicht einfach Entscheidungen, die auf Erfahrungswissen beruhen?

Die Entscheidungen sind eher algorithmisch legitimierte Vorurteile. Nehmen wir an, ich stelle einen Kreditantrag, und ich werde vom Algorithmus einer Gruppe zugerechnet, deren Mitglieder zu 90 Prozent den Kredit zurückzahlen. Eigentlich interessant ist, zu welcher Teilgruppe ich gehöre – zu den 90 Prozent, die zahlen, oder zu den zehn Prozent, die nicht zahlen? Wahrscheinlich bekomme ich den Kredit, wenn der Algorithmus mich dieser Gruppe zuordnet. Aber wenn nicht, kann ich mich beschweren? Was Algorithmen aber überhaupt nicht abbilden können, sind Ermessensspielräume.

Wie wirkt sich das aus?

Noch ein Beispiel: Eine Sachbearbeiterin, die über die Angemessenheit von Wohnraum bei Hartz-IV-Beziehern entscheidet, kann eine Miete von fünf Euro über dem Regelsatz akzeptieren, weil ein Umzug unverhältnismäßig wäre. Für den Computer ist die Wohnung einfach zu teuer. Er entscheidet mit einer Härte, die sozial unerwünscht ist. Das Problem ist so selten, dass ein Algorithmus es wahrscheinlich nicht lernen kann.

Was heißt in diesem Zusammenhang „lernen“?

Algorithmen können besser werden, wenn man sie mit Daten füttert. Oder ein Mensch, ein Trainer, stellt für die jeweilige Eingabe den korrekten Output bereit, bis der Algorithmus auf ähnliche Eingaben so reagiert, wie es erwünscht ist. Am Ende aber muss die Gesellschaft entscheiden: Ist das, was möglich ist, auch sinnvoll? Ist es fair? Ist es demokratisch?

Gehen verschiedene Gesellschaften unterschiedlich mit Algorithmen um?

Extrem. In den USA sind es Bürgerrechtler, die fordern, dass im Strafprozess an allen Stellen algorithmische Systeme eingesetzt werden. Sie tun das, weil sie glauben, dass die Richter vorurteilsbeladen sind. Afroamerikaner werden dort sechsmal so oft inhaftiert, wie man nach ihrem Anteil an der Bevölkerung erwarten könnte, Latinos doppelt so häufig. Eine Studie zeigte auch, dass Richter strenger über Haftentlassungen entscheiden, je länger sie nichts gegessen haben. Das ist nicht gerecht. Hier sind konsistent entscheidende Algorithmen besser. Sie sind gut darin, Gleiche auch gleich zu behandeln.

Und wie ist es in China?

Hier hat sich etwas ganz Schwieriges entwickelt. Als dort der Onlinehandel immer mehr wuchs, gab es keine Informationen über die Kreditwürdigkeit der Teilnehmer. Es fehlte an Vertrauen. Die Plattformen begannen, Bewertungssysteme zu entwickeln. Dann sagte die Regierung auf einmal: So etwas brauchen wir. Jetzt soll aber auch gemessen werden, wie „bürgerlich“ jemand ist: Äußert er sich kritisch in sozialen Medien? Verhält er sich konform oder ungewöhnlich? Wenn Sie sich kritisch äußern und ich auf einer Social-Media-Plattform wie Weibo, dem chinesischen Twitter, mit Ihnen bekannt bin, dann verschlechtert sich auch mein Score.

Das führt zu sozialer Isolation von Regimekritikern.

Ja. Sogar der Zugang zu Bussen, Bahnen oder Flugzeugen soll bei einem schlechten Wert eingeschränkt werden. Global gesehen gibt es sehr unterschiedliche Motivationen, Algorithmen einzusetzen. Manchmal geht es einfach um Effizienz. Manchmal geht es um Bürgerrechte, wie



KATHARINA A. ZWEIG, Jahrgang 1976, ist Informatikprofessorin an der TU Kaiserslautern. Das besondere Interesse der Biochemikerin und Informatikerin gilt Netzwerkstrukturen. Die mathematischen Methoden, mit denen man solche Strukturen untersucht, sind oft Algorithmen, deren Einsatz gesellschaftliche Auswirkungen hat. Sie hat daher einen eigenen Studiengang entwickelt, die Sozioinformatik.

Zweig gründete 2016 zusammen mit Lorena Jaume-Palasi, Lorenz Matzat und Matthias Spielkamp die Plattform AlgorithmWatch, die sich für mehr Transparenz und gesellschaftliche Kontrolle im Umgang mit Algorithmen einsetzt.

in der US-Justiz. Und manchmal um ein Regime, das sicherstellen will, dass die Bürger sich im Sinne des Regimes korrekt verhalten.

Ein Thema, das Sie sehr beschäftigt, sind Bewerbungsverfahren und Personalmanagement. Wie werden hier Menschen beurteilt?

Es ist relativ leicht, Lebensläufe automatisch zu lesen und die 20 Prozent schlechtesten auszusortieren – unvollständige Bewerbungen, Texte in ganz schlechtem Deutsch oder Motivations schreiben, die gar nicht zur Firma passen. Das sind aber Routineaufgaben, die auch ein Mensch ziemlich schnell erledigen kann.

Wie wird weiter sortiert?

Als Nächstes liest die Maschine vielleicht: Der Bewerber hat das Wirtschaftsstudium in dreieinhalb Jahren geschafft, ein Auslandssemester absolviert und jetzt den ersten Arbeitgeberwechsel. Er kommt von einer guten Firma. Ein guter Kandidat. Wenn aber daraus eine allgemeine Regel gemacht wird, kann das dazu führen, dass man einen Einheitsbrei einstellt. Unter Umständen wäre es aber besser, die 45 Jahre alte Japanologin einzustellen, die eine tolle Persönlichkeit hat und einen ganz frischen Blick mitbringt.

Warum gibt der Algorithmus ihr eine schlechtere Chance – oder keine?

Algorithmen standardisieren – und das möglicherweise stärker, als man das möchte. Sie können nicht erkennen, wer in einer positiven Weise vom Standard abweicht. Dabei ist das menschliche Verhalten gar nicht zu 100 Prozent vorhersagbar. Sie können jemanden einstellen, der sehr motiviert ist. Alles zeigt auf Erfolg. Und im nächsten Monat wird sein Kind schwer krank. Dann kann sich alles ändern. Auch eine Bewerberin, die vielleicht zuerst nicht passfähig erscheint, kann eine sehr gute Mitarbeiterin werden.

Was muss man tun, damit der Algorithmus einer Bewerbungssoftware fair arbeitet?

Es gibt hier eine systematische Schwierigkeit, auf die es keine einfache Antwort gibt. Wir beobachten, dass von der Gesellschaft verschiedene Maße von Fairness an ein Problem angelegt werden, die mathematisch nicht kompatibel sind. Man kann

entweder die eine Art von Fairness erreichen oder die andere.

Das müssen Sie erklären.

Lassen Sie uns versuchen, Menschen in zwei Klassen einzuteilen: in Positive, die voraussichtlich beruflich Erfolg haben werden, und in Negative, die beruflich eher erfolglos sein werden. Um die Prognoseleistung später überprüfen zu können, müssen wir definieren, was Erfolg überhaupt ist. Zum Beispiel: Erfolg heißt, später einmal mindestens 5000 Euro brutto zu verdienen – natürlich eine völlig unzulässige Vereinfachung, die aber für den Computer gut messbar ist. Der Algorithmus wird in jedem Fall Fehler machen. Viel mehr als 60 bis 80 Prozent Trefferquote kriegt man kaum hin.

Er sortiert Menschen also falsch ein.

Genau. Es wird Menschen geben, denen er Erfolg vorhersagt, die aber später weniger als 5000 Euro verdienen. Das sind die Falsch-Positiven. Und es wird Menschen geben, denen er Misserfolg vorhersagt, die aber später mehr als 5000 Euro haben. Das sind die Falsch-Negativen. Ganz abgesehen davon, dass Erfolg natürlich nicht am Lohn ablesbar ist.

Wie geht das Experiment weiter?

Wir müssen noch eine Annahme treffen. Wir nehmen zusätzlich an, dass die Gruppe von Menschen, die wir klassifizieren, aus Männern und Frauen besteht. Ein Maß für Fairness besagt nun: In beiden Teilgruppen – Männer und Frauen – sollen prozentual gleich viele Personen sein, die später tatsächlich ein Gehalt von 5000 Euro erreichen. Ein anderes Maß für Fairness besagt: Wenn ich Prognosefehler mache, sollen diese Fehler beide Geschlechter mit gleicher Häufigkeit treffen.

Beide Kriterien scheinen gut begründbar.

Je nachdem wie die gesellschaftliche Realität aussieht, ist es aber mathematisch nicht möglich, beide Fairnessmaße zugleich zu erfüllen. Zum Beispiel, wenn Frauen strukturell schlechter bezahlt werden. Das erste Maß anzuwenden bedeutet dann, bei den Männern mehr Prognosefehler zuzulassen. Und das zweite Maß anzuwenden bedeutet, am Ende weniger Frauen im Pool ►

► zu haben, die tatsächlich 5000 Euro oder mehr verdienen. Aus ähnlichen Gründen sind auch manche Algorithmen, die wir in der US-Justiz finden, rassistisch.

Was bedeutet das für die Praxis?

Hier muss die Gesellschaft eine Entscheidung treffen. Man kann entweder die eine Art von Fairness erreichen, oder die andere. Und man muss immer fragen: Wie verändert sich der soziale Prozess, wenn Algorithmen eingesetzt werden?

Solche Fragen erforscht die Sozioinformatik, die Sie mitbegründet haben.

Man darf Methoden nicht unabhängig von dem sozialen Raum betrachten, in dem sie eingesetzt werden. Wenn ein Personaler oder ein Richter Fehler macht, wird er erklären müssen, warum er der Empfehlung der Maschine nicht gefolgt ist. Ich sehe das alles etwas kritisch.

Zurück zur Bewerbungsrounde? Wir suchen immer noch den idealen Kandidaten. Kann der Computer ihn finden?

Ich fände es falsch, einen Menschen am Ende auf eine einzige Kennzahl zu reduzieren. Besser sind Messsysteme, die einen Menschen in mehreren

Dimensionen bewerten: Fachwissen, soziale Kompetenz, Erfahrung, Kreativität, Engagement.

Und dann wird wieder gerechnet, wer die meisten Punkte hat?

Mir ist lieber, wenn die Maschine explorativ Muster und Zusammenhänge austestet und dann ein Mensch darüberhaut. Das ist eine RiesenChance. Denn viele Entscheidungen würden anders getroffen, wenn die Datenbasis besser wäre. Wo es um gesellschaftliche Teilhabe geht, müssen wir aber besonders sorgfältig prüfen und reflektieren, was wir überhaupt tun. Die Arbeitswelt gehört unbedingt dazu.

Welche Möglichkeiten sehen Sie für den Einsatz im Betrieb?

Man kann Menschen mit Sensoren bei der Arbeit ausstatten und beobachten, wer die meisten Stückzahlen am Band liefert oder die wenigsten Fehler produziert. Man kann aber auch mithilfe solcher Technik dafür sorgen, dass Pausen wirklich eingehalten werden. Oder man kann eine Fehlhaltung erkennen und sagen: Dieser Mann da geht so gekrümmt, da zeichnet sich ein Rückenleiden ab, wenn wir nicht gegensteuern. Die Bandbreite ist groß. Aber die meisten Betriebe nutzen ihre Daten heute noch zu wenig, um mit lernenden Algorithmen zu arbeiten.

Wie reagieren die Arbeitnehmer auf den Einsatz algorithmischer Technik?

Sehr unterschiedlich. Die einen sagen: Mir ist recht, wenn ich weiß, wonach ich beurteilt werde. Das ist besser als Vorgesetzte, denen meine Nase nicht passt. Andere haben Angst davor, überwacht zu werden.

Welche Erfahrungen haben Sie mit Gewerkschäften und Betriebsräten gemacht?

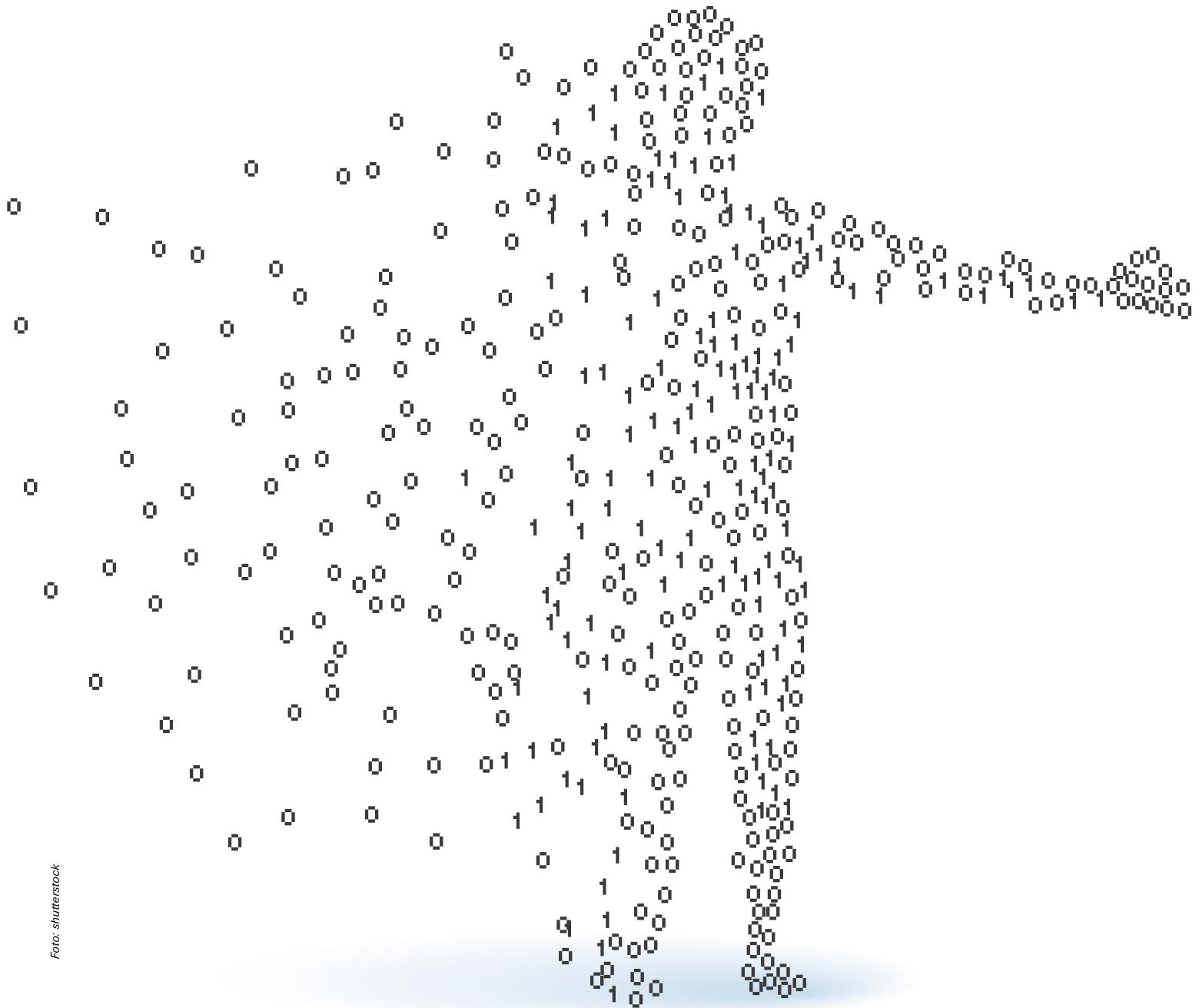
Ganz ehrlich: Ich dachte, dass da die Bedenkenträger sitzen. Das ist aber nicht so. Ich bin auf eine große Offenheit gestoßen und viel Neugier. Aber auch auf Betriebsräte, die sagen: Wenn wir uns damit auch noch befassen sollen, überfordert es uns. Darum brauchen wir eine gesellschaftliche Debatte, die dazu führt, dass die Algorithmen, die eingesetzt werden, sauber sind, und dass wir Systeme bauen, die im Betrieb von Nutzen sind.



„Menschen werden beurteilt mit Daten anderer Menschen aus deren Vergangenheit. Diese Entscheidungen sind algorithmisch legitimierte Vorurteile.“

Personal, Gesundheit, Entlohnung soll der Computer entscheiden?

POSITIONEN Wie soll man den Einsatz von Algorithmen im Betrieb einschätzen? Wo sind rote Linien, wie können das Arbeitnehmervertreter gestalten? Wir fragen zwei Gewerkschaftsvorstände.





„Betriebsräte brauchen mehr Transparenz und mehr Mitbestimmung“

Von Christiane Benner, 50, Zweite Vorsitzende der IG Metall, zuständig u.a. für Zielgruppenarbeit, IT und das Projekt Crowdsourcing

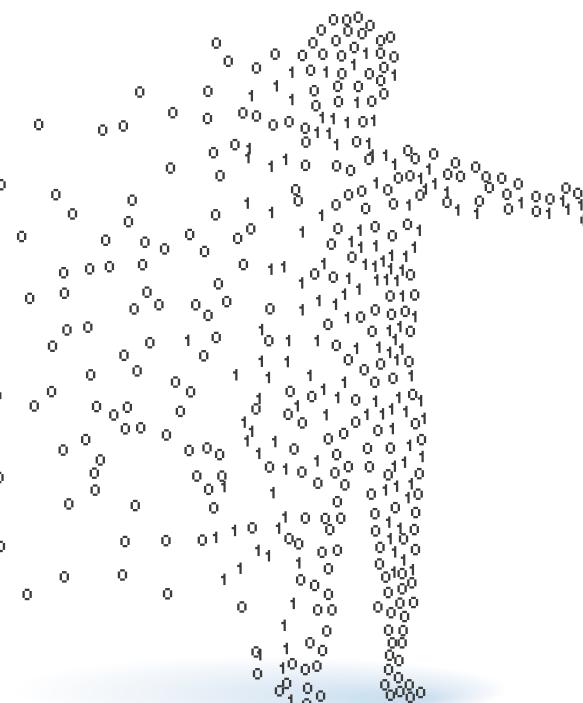
Algorithmen sind per se weder gut noch schlecht. So eröffnen sich beim Arbeitsschutz neue Möglichkeiten, wenn digitale Systeme auf mögliche Fehlhaltungen hinweisen. Das bedeutet aber nicht, dass sie Probleme prinzipiell besser lösen können als Menschen. In allen Algorithmen steckt letzten Endes auch nur die Vorstellungskraft der Menschen, die sie entwickeln. Grundlage der Programme und Systeme ist immer eine menschliche Bewertung – sie wird nur verlagert in das Design eines Programms. Ob also eine neutrale und faire Leistungsbeurteilung per Knopfdruck möglich ist, ist zu bezweifeln. Deshalb müssen Gewerkschaften und Betriebsräte diese Themen mit aller Sensibilität und Sachlichkeit be- und verhandeln. In einem ersten Schritt muss eine größtmögliche Transparenz darüber hergestellt werden, welche Daten den Algorithmen zugrunde liegen und wie ihre Qualität ist.

Was bedeutet das ganz praktisch? Bei einer automatisierten Personalauswahl mithilfe sogenannter „Künstlicher Intelligenz“-Systeme muss etwa geklärt werden, nach welchen Kriterien der Algorithmus die geeigneten Bewerber/-innen auswählt. Grundlage hierfür ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

auf die Gestaltung der Auswahlrichtlinien. Dafür benötigen die Betriebsräte mehr Transparenz – von Anfang an. Klar ist auch, dass bestimmte Auswahlkriterien von vornherein aus ethischen Gründen ausgeschlossen sein müssen, wie zum Beispiel das automatische Herausfiltern vermeintlicher „Low Performer“. Eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigten vor Leistungskontrolle zu schützen, wäre, die Personendaten von Produkt- und Prozessdaten zu trennen. Diese Vorgehensweise hätte auch für Algorithmen, die große Datenmengen verarbeiten, den Vorteil, den Datenschutz besser einhalten zu können. Der grundsätzliche Blick auf die Frage, wie die Qualität der Daten verbessert werden kann, würde allen helfen.

Im Gegensatz zur Tatkraft unserer Betriebsräte mangelt es bei diesem Thema oft an der Bereitschaft der Arbeitgeber, die nötige Transparenz zu gewährleisten und betriebliche Vereinbarungen abzuschließen. Die Realität sieht leider oft so aus, dass Betriebsräte schon dafür kämpfen müssen, überhaupt grundlegende Informationen zu bekommen. Dazu kommt, dass viele IT-Systeme nach ihrer Einführung praktisch kaum noch gestaltbar sind. Zum einen, weil sich der Arbeitgeber auf deren Systemrelevanz beruft, und zum

anderen, weil der mögliche finanzielle Aufwand unverhältnismäßig ist. Auch deshalb brauchen wir beim Thema Digitalisierung mehr Mitbestimmungsrechte. ■



„Im Umgang mit Algorithmen benötigen wir stärkere Mitbestimmungsrechte“

Von **Francesco Grioli**, 46, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG BCE und zuständig für die Themenbereiche Digitalisierung, Arbeit und Mitglieder



Foto: Stefan Koch

Algorithmen können unser Leben positiv beeinflussen. Mit ihrer Hilfe lassen sich etwa seltene Krankheiten besser erkennen, oder sie können ein nachhaltiges Recyclingmanagement befördern, indem sie die Zusammensetzung von Wertstoffen und chemischen Verbindungen bestimmen. Damit schaffen sie die Voraussetzung für verlustfreie zirkuläre Wertschöpfungsketten. Das Potenzial von Algorithmen für die Industrie und das Wohl der Menschen ist groß.

Dies gilt insbesondere auch bei der Arbeit: Neue Sensortechniken können Belastungen besser abschätzen. Mithilfe systematischer Datenauswertungen können hohe Schadstoffbelastungen feiner, individueller analysiert werden. Das Potenzial von Algorithmen als Frühwarnsysteme in Gefahrenbereichen ist enorm. All das würde in den Betrieben zu einem besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz beitragen.

Hier von sind wir aber noch weit entfernt. Einerseits ist die Technik noch nicht so weit, andererseits spielen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung allzu oft eine Nebenrolle. Technik muss sich in den Dienst des Menschen stellen, nicht umgekehrt. Das vergessen viele.

Ein engmaschiges Netz von Betriebsdaten kann hilfreich sein. Werden diese Daten jedoch zur Leistungsbewertung und Leistungssteigerung genutzt, überschreitet dies rote Linien. Schon heute gibt es zu viele Fälle, in denen Druck auf Beschäftigte ausgeübt wird und die Nutzung von Algorithmen einer reinen Rationalisierungslogik folgt. Das lehnen wir ab. Deshalb braucht es mehr und stärkere Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte. Wir benötigen im Umgang mit Algorithmen und künstlicher Intelligenz eine Ergänzung des § 90 BetrVG bezüglich selbststeuernder Softwaresysteme, Algorithmus-Anwendungen und Formen künstlicher Intelligenz.

Darüber hinaus braucht es eine Ergänzung der Mitbestimmungsrechte zur Einhaltung und Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes im Betrieb.

Vorsicht bei der Vergütung!

Auch mit Blick auf Vergütungssysteme ist Vorsicht geboten. Aus gutem Grunde setzt die tarifliche Entlohnung an der Arbeitszeit an. Lohnerhöhungen können nicht algorithmischen Berechnungen überlassen werden.

Der Einsatz von Algorithmen bei der Rekrutierung von Personal wird mit der Hoffnung verbunden, Diskriminierungen abzu-

bauen und Personalentscheidungen zu objektivieren. Doch möglicherweise passiert das genaue Gegenteil: Algorithmen sind keineswegs vorurteilsfrei. Algorithmen lernen von menschlichen Entscheidungen und eignen sich dabei auch ihre Stereotype an. Mit der falschen Postleitzahl ist es bereits heute schwierig, einen neuen Handyvertrag zu bekommen. Das heißt, ein Algorithmus kann auf Diskriminierungen kommen, auf die kein Personaler käme.

Algorithmen sind ein tolles Werkzeug, und die Industrie bietet vielfältige Einsatzmöglichkeiten zum Wohle des Menschen. Algorithmen, das heißt selbststeuernde Software, sind aber kein Ersatz für verantwortungsbewusste Entscheidungen. Wer sich in Entscheidungen alleine darauf verlässt, erhält am Ende Durchschnitt und Mittelmaß.

Ein Algorithmen-TÜV kann sicher helfen, Transparenz und Vertrauen zu schaffen. Auf betrieblicher Ebene wären paritätisch besetzte Kommissionen eine gute Ergänzung. Betriebsräte könnten hierfür Experten und gewerkschaftliche Vertrauensleute aus dem Betrieb einbinden. Sie können nach § 80 BetrVG Sachverständige hinzuziehen und das Expertenwissen der Arbeitnehmer des eigenen Betriebs als Auskunftspersonen nutzen.

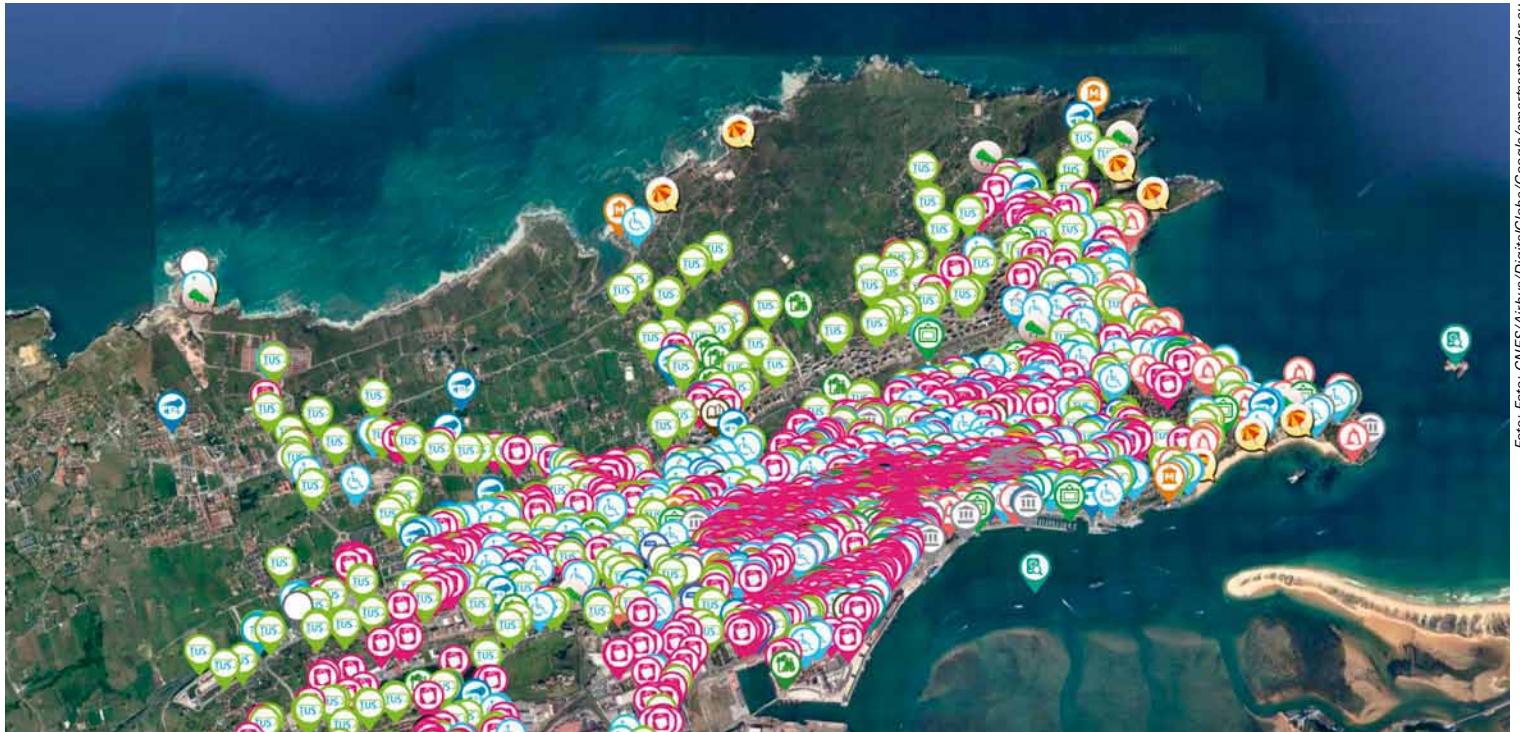


Foto: Foto: CNES/Airbus/DigitalGlobe/Google/smart-santander.eu

Marketing sehr gut, Beteiligung mangelhaft

SMART CITY 20 000 Sensoren senden Daten: Die spanische Stadt Santander gilt als Vorzeigeprojekt einer vernetzten City. Ist der Hype berechtigt? Nicht wirklich, sagt DGB-Bundesvorstand Stefan Körzell, der die Stadtverwaltung besuchte. Weil jegliche Beteiligung von Bürgern und Arbeitnehmern fehlt.

Von Reiner Wandler aus Santander

Screenshot der Augmented-
Reality-App SmartSantander

Gema Igual Ortiz gerät ins Schwärmen, wenn sie über das Konzept Smart City, die intelligente Stadt, redet. „Santander ist effektiver geworden, und wir sparen Ressourcen“, erklärt die Bürgermeisterin der konservativen Partei Partido Popular (PP). 2011 begann der Umbau der Hauptstadt Kantabriens an der spanischen Atlantikküste zu einer der ersten intelligenten Städte weltweit. SmartSantander heißt das Projekt.

20 000 Sensoren wurden in der Stadt installiert. Sie befinden sich an Recyclingtonnen und melden, wann diese geleert werden müssen. Oder

an Parkplätzen, um es für Autofahrer einfacher zu machen, einen freien Platz zu finden. Der Grad der Luftverschmutzung wie auch Temperatur, Feuchtigkeit und Lärm werden von den Sensoren an Gebäuden und auf Bussen und Taxen gemessen. All diese Informationen stehen in Echtzeit zur Verfügung. So fahren Müllautos nur noch die vollen Tonnen an. Der Verkehr kann umgeleitet werden, wenn die Luftverschmutzung dies erforderlich macht. Die Straßenbeleuchtung wird gedämpft, wenn niemand unterwegs ist. Die Parks werden nur automatisch bewässert, wenn keine Niederschläge in Sicht sind.

Diese Neuerungen locken Besucher aus aller Welt. Es kommen Vertreter aus den Rathäusern anderer Städte, Wissenschaftler und Journalisten sowie zivilgesellschaftliche Organisationen. Auch eine Gruppe des Deutschen Gewerkschaftsbundes rund um DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell war Ende Februar vor Ort. Er möchte schauen, „ob das Projekt SmartSantander als Vorbild für deutsche Städte dienen kann.“

SmartSantander lockt mit kostenlosen Daten

Investoren an

Bürgermeisterin Igual Ortiz legt sich mächtig ins Zeug. Sie spricht beim Treffen im Rathaus von Kosteneinsparungen bei der Straßenbeleuchtung und bei der Müllabfuhr. Von mehr Transparenz und Bürgernähe. Davon, wie die Bürger über eine Smartphone-App allerlei Störfälle und Reparaturbedarfe im öffentlichen Raum melden und wie sie die Maßnahmen, die die Stadtverwaltung ergreift, verfolgen können.

Dann kommt sie auf die Wirtschaft zu sprechen, auf die Investitionen, die SmartSantander angelockt hat. 23 Projekte laufen derzeit unter dem Schirm der intelligenten Stadt, 200 internationale Partner sind mit dabei. „Die gesammelten Daten sind der Rohstoff für Unternehmen“, sagt Bürgermeisterin Ortiz. Sie seien öffentlich zugänglich. Unzählige Privatunternehmen nutzen sie, entwickeln etwa Apps für Handys und Computer. „All das hat ein Umfeld für Menschen mit Unternehmergeist geschaffen“, erklärt Ortiz. „Wir haben einen Technologiepark mit 30 Firmen, in denen 1300 Menschen arbeiten.“

Wie hoch die Kosten für all das waren, will oder kann die Bürgermeisterin nicht sagen. SmartSantander sei dafür „zu komplex“. Nur so viel: Eine Million Euro flössen jährlich aus dem städtischen Haushalt. Ein Vielfaches komme von Partnern aus der Wirtschaft, unter ihnen die spanische Telefónica, und von der EU.

Im Dialog mit städtischen Beschäftigten

Stefan Körzell verfolgt den Hype um SmartSantander schon länger. „Wir wollten uns ein eigenes Bild machen“, sagt Körzell, der für Industrie- und Dienstleistungspolitik zuständig ist. Ihn interessieren dabei vor allem „die Auswirkungen auf die Beschäftigten im städtischen Dienst, aber auch auf die Bevölkerung“ – inklusive dem Datenschutz. Und so stehen auf Körzells



Fotos: Reiner Wandler

Luis Fernando Riva bei seiner Arbeit in einem der sechs Hightech-Lkws

Stefan Körzell lässt sich von App-Entwickler Munoz eine der Apps zeigen.



Besuchsliste Gespräche mit den Entwicklern von SmartSantander, den Vertretern der spanischen Gewerkschaft UGT, mit städtischen Arbeitnehmern sowie Oppositionspolitikern im Stadtrat.

Die Technik funktioniert vielerorts nicht

Luis Fernando Riva, 39, fährt einen der sechs Recycling-Lkws, die mit der neuen Technik ausgestattet sind: Neben dem Joystick und den Bildschirmen, auf denen er den Greifarm verfolgt, der die Container mit dem Verpackungsmüll in den Laderaum kippt, ist seit einiger Zeit ein Tablet installiert. „Hier kann ich sehen, welcher ▶

“

„Die Beschäftigten und die Gewerkschaften wurden bei der Entwicklung nicht einbezogen.“



LUIS CLEMENTE, Generalsekretär der UGT für öffentliche Dienstleistungen in der Region Kantabrien



DGB-Vorstandsmitglied Körzell im Gespräch mit der Bürgermeisterin der Stadt Santander, Gema Igual Ortiz

Fotos: Reiner Wandler

► Container geleert werden muss und welcher nicht“, sagt er. Zumindest bis vor sechs Monaten war das so. „Dann funktionierte es plötzlich nicht mehr. Keiner hat uns erklärt, warum und wann das System wieder einsatzbereit sein wird“, bedauert Riva.

Bequem sei das schon gewesen, und es habe die Arbeit optimiert. „Aber Technologie spart immer auch Arbeitsplätze ein“, weiß er aus eigener Erfahrung. Vor der Einführung der Lkws mit automatischem Greifarm fuhren sie zu dritt: Einer als Fahrer, und zwei leerten die Container. Nun sitzt er alleine im Fahrzeug. „Mithilfe der Sensoren können sie sicher noch weitere Arbeitsplätze streichen“, befürchtet Riva.

Javier Cea, 52 und ebenfalls Müllkutscher und Betriebsrat der UGT bei der Müllabfuhr, bestätigt dies. Seit Jahren werden Arbeitnehmer – etwa weil sie in Rente gehen – nicht mehr ersetzt. „2010 arbeiteten 326 bei der Müllabfuhr, 2021 sollen es nur noch 254 sein“, sagt Cea. „Der Betriebsrat wurde in die Planung von SmartSantander nicht mit einbezogen“, beklagt sich der Gewerkschafter. Auch er weiß nicht, wann das System wieder funktionieren wird.

Viel von dem, was angekündigt wurde, ist bis heute nicht Realität. „Aus unserer Sicht ist SmartSantander völlig inexistent“, berichtet ein

Polizeigewerkschafter. „Die Verkehrslenkung funktioniert nicht. Alles läuft wie jeher über unsere eigene Leitzentrale, unabhängig von den in Echtzeit gesammelten Daten“, sagt Arturo Pontu.

Nur die Linienbusse profitieren. Sie haben nun an den Ampeln immer Vorfahrt. „Bei uns ist SmartSantander am weitesten fortgeschritten“, sagt deshalb José Luis Alvarez, Angestellter beim öffentlichen Nahverkehr. Die Busse verfügen über freies WLAN, kommunizieren mit den Amperlanlagen, die Flotte lässt sich in Echtzeit verfolgen, jeder kann abrufen, wann der nächste Bus kommt. Nicht dank der offiziellen App für die Busse. „Die funktioniert nicht. Das Einzige, das wirklich taugt, stammt von einem privaten Entwickler“, weiß Alvarez. Sorgen machen ihm die vielen Sensoren, die Daten zu Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Lärm und Luftverschmutzung sammeln. „Keiner kann uns sagen, ob und wie sich die ganzen elektromagnetischen Wellen auf die Gesundheit der Fahrer auswirken.“

Alles ist schon privatisiert

Für Luis Clemente, den Generalsekretär der Gewerkschaft für öffentliche Dienstleistungen in der UGT in Kantabrien, sind alle diese Klagen Teil des gleichen Problems. „Die Beschäftigten und die Gewerkschaften wurden bei der Entwick-

INTERVIEW

„Visionär, aber von oben gemacht“

SmartSantander macht deutlich, dass es ohne Beteiligung der Beschäftigten und Bürger nicht geht, sagt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell.

Herr Körzell, zu welchem Schluss kommen Sie nach Ihrem zweitägigen Besuch?

SmartSantander ist durchaus ein visionäres Projekt, etwa wenn es um Energiemanagement, den Wasserhaushalt oder die Lenkung der Verkehrsströme geht. Aber es ist nicht so einfach, wie es in Deutschland in den Medien und auch hier von den Verantwortlichen dargestellt wird. Es hapert bis heute an vielen Stellen.

Was meinen Sie damit?

Es hat offenbar in dieser Stadt keine bürgerschaftliche Debatte darüber gegeben, warum und mit welchem Ziel das Projekt gestartet wurde. Vieles wurde von oben gemacht, ohne Dialog, ohne die Bevölkerung und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu beteiligen. Bei einem solchen Projekt muss es immer darum gehen, dass die Menschen mit ihren Bedürfnissen im Mittelpunkt stehen. Nicht alles, was Technik kann, ist da auch von Vorteil.

Was könnte eine solche Einbindung der Beschäftigten denn bringen?

Für uns als Gewerkschaften sind Beschäftigte Innovationsträger, ganz gleich ob sie in der Privatwirtschaft oder bei der Stadt arbeiten. Hier wurde das Know-how der Beschäftigten vielfach nicht genutzt, und es gab, wie uns berichtet wurde, kaum Fort- und Weiterbildung. Das Ergebnis sind verständliche Ängste, den Job zu verlieren und durch besser Qualifizierte ersetzt zu werden. Nach der Privatisierungswelle, die schon wie eine Peitsche wirkte, kam in Santander ab 2011 noch die digitale Peitsche dazu. Eine Folgenabschätzung, welche Risiken damit für die Beschäftigten verbunden sind, gab es nicht.

SmartSantander sammelt Daten, gibt sie an Unternehmen weiter. Wo bleibt der Datenschutz?

Daten, die am Arbeitsplatz anfallen, dürfen nicht zur Arbeitsüberwachung und zur Arbeitsverdichtung genutzt werden. Da haben die Betriebsräte mitzubestimmen. Das scheint in Santander jedoch nicht immer der Fall zu sein. Die Beschäftigten sind verunsichert.

Was nehmen Sie letztendlich mit nach Hause?

Ich denke, aus den Fehlern in Santander gilt es zu lernen. Die wichtigste Schlussfolgerung: Eine breite gesellschaftliche Debatte ist für solche Projekte ebenso unabdingbar wie die Beteiligung der Beschäftigten und der Gewerkschaften.



„Nach der Privatisierungswelle, die schon wie eine Peitsche wirkte, kam in Santander ab 2011 noch die digitale Peitsche dazu. Eine Folgenabschätzung, welche Risiken damit für die Beschäftigten verbunden sind, gab es nicht.“

lung nicht einbezogen“, sagt er. Hinzu kommt, dass alle öffentlichen Dienstleistungen längst privatisiert sind. SmartSantander und das Rathaus stecken bei den Ausschreibungen die Bedingungen ab, die Umsetzung liegt bei den einzelnen Unternehmen. Clemente beobachtet, „dass die Beschäftigten und die Bürger sich immer weniger mit SmartSantander identifizieren“.

Pedro Casares sieht das ähnlich. Der 34-Jährige ist für die PSOE im Stadtrat und damit Oppositionsführer. „Was das Rathaus richtig gut gemacht hat, ist das Marketing. SmartSantander verkauft sich gut“, sagt er. Mehr Positives fällt ihm nicht ein. „Auch der Stadtrat wurde kaum mit einbezogen“, sagt er. Das Bürgermeisteramt habe weitgehend im Alleingang gehandelt, erst unter Bürgermeister Iñigo de la Serna und, als dieser nach Madrid ins Infrastrukturministerium ging, von seiner Nachfolgerin Igual Ortiz.

Das Projekt sei alles andere als bürgernah. „Anfänglich gab es ein paar Informationsveranstaltungen, und das war's auch schon“, sagt Stadtrat Casares. Viele der Genehmigungen, Steuerverfahren oder Anträge können bis heute nicht online getätigert werden. Da seien andere Städte weiter, ohne Smart City zu sein.

Beim Ortstermin an der Universität Kantabrien spricht Stefan Körzell diese Beschwerden an. Der Entwickler der Smart City, Professor Luis Muñoz, winkt ab. Er sei Wissenschaftler und damit für die Technik und die Möglichkeiten, die diese bietet, zuständig. Die Umsetzung liege bei der Politik. Muñoz berichtet, dass derzeit 16 Apps entwickelt würden, eine heißt „Augmented Reality“, erweiterte Realität: Wird das Smartphone in die Umgebung gehalten, scannt die Anwendung Tags, die überall an Geschäften, Sehenswürdigkeiten und Stränden angebracht sind, und bietet so allerlei Infos. Wer die Kamera am Handy einschaltet, bekommt das visuell eingeblendet.

Die andere App heißt „Pulso de la Ciudad“, Puls der Stadt. Auf dieser App kann man Bürgerbeschwerden verfolgen. „Früher dauerte es bis zu sechs Wochen, bis etwas repariert wurde. Heute, wo die Bürger die Maßnahmen der Stadtverwaltung online verfolgen können, im Schnitt nur noch zwei“, meint der Entwickler. Dass das zu mehr Belastung und Stress bei den Beschäftigten führt, sagt Stefan Körzell. Professor Luis Muñoz zuckt die Schultern: „That's life.“

DIE ARBEITSPLATZRETTER

ÜBERNAHME Als zwei Zuliefererwerke von Ford vor dem Aus standen, tüftelten die Arbeitnehmervertreter zusammen mit dem Management daran, die Werke zu übernehmen – mit einem Management-Buy-out. Es war ein Kraftakt. Heute schreiben beide Standorte schwarze Zahlen.

Von Michael Netzhammer, Journalist in Hamburg

Die Meldung damals war ein Schock, wir fühlten uns wie vor den Kopf geschlagen“, sagt Dogan Börühan und tigert durch sein kleines, vollgestopftes Betriebsratsbüro. Börühan ist Betriebsratsvorsitzender vom Komponentenzulieferer Automotive Plastic Components Berlin (APCB). Damals war der gelernte Bauschlosser 46 Jahre alt, seine beiden Töchter, 14 und 17, besuchten das Gymnasium. Mit der Ankündigung der Werksschließung schienen die Zukunftspläne der Familie Börühan zu implodieren und mit ihnen die von etwa 350 Beschäftigten in Berlin.

2010, das Werk gehörte noch zum Visteon-Konzern, hatte die Geschäftsleitung des Ford-Zulieferers mitgeteilt, man werde sich aus Europa zurückziehen. Heute, acht Jahre später, steht am Eingangstor des Werkes in Berlin-Charlottenburg nun: Automotive Plastic Components Berlin (APCB). Nicht mehr Visteon. Und die Maschinen laufen weiter. Jeden Tag transportieren Güterzüge Instrumententafeln, Mittelkonsolen und Türverkleidungen für die Ford-Focus- und Ford-Mondeo-Modelle nach Köln und Valencia.

Ein Lehrstück

Die Auseinandersetzung um Visteon ist ein Lehrstück für Betriebsräte und Gewerkschafter, wie sie Werksschließungen und den Ausverkauf

durch Hedgefonds verhindern können. Der Erfolg in Berlin ist eng mit einem Mann verbunden, der in Rente ist und doch regelmäßig bei Dogan Börühan im Betriebsratsbüro sitzt. Wilfried Kuckelkorn war viele Jahre Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Ford. Er war es, der die Strippen gezogen hat.

Schon länger war der Ford-Zulieferer Visteon in eine Schieflage geraten, alle Sanierungsmaßnahmen gehen ins Leere. Visteon beginnt, Werke und Sparten an Hedgefonds zu verkaufen. Doch das Berliner Visteon-Werk in Charlottenburg findet keinen Käufer. Gerüchte werden laut, Visteon wolle das Werk schließen. „Als wir davon erfuhren, haben wir unsere Chefs mit Fragen bombardiert, aber nichts erfahren. Deshalb haben wir Wilfried und die IG Metall gebeten, uns zu helfen“, erzählt Betriebsrat Dogan Börühan.

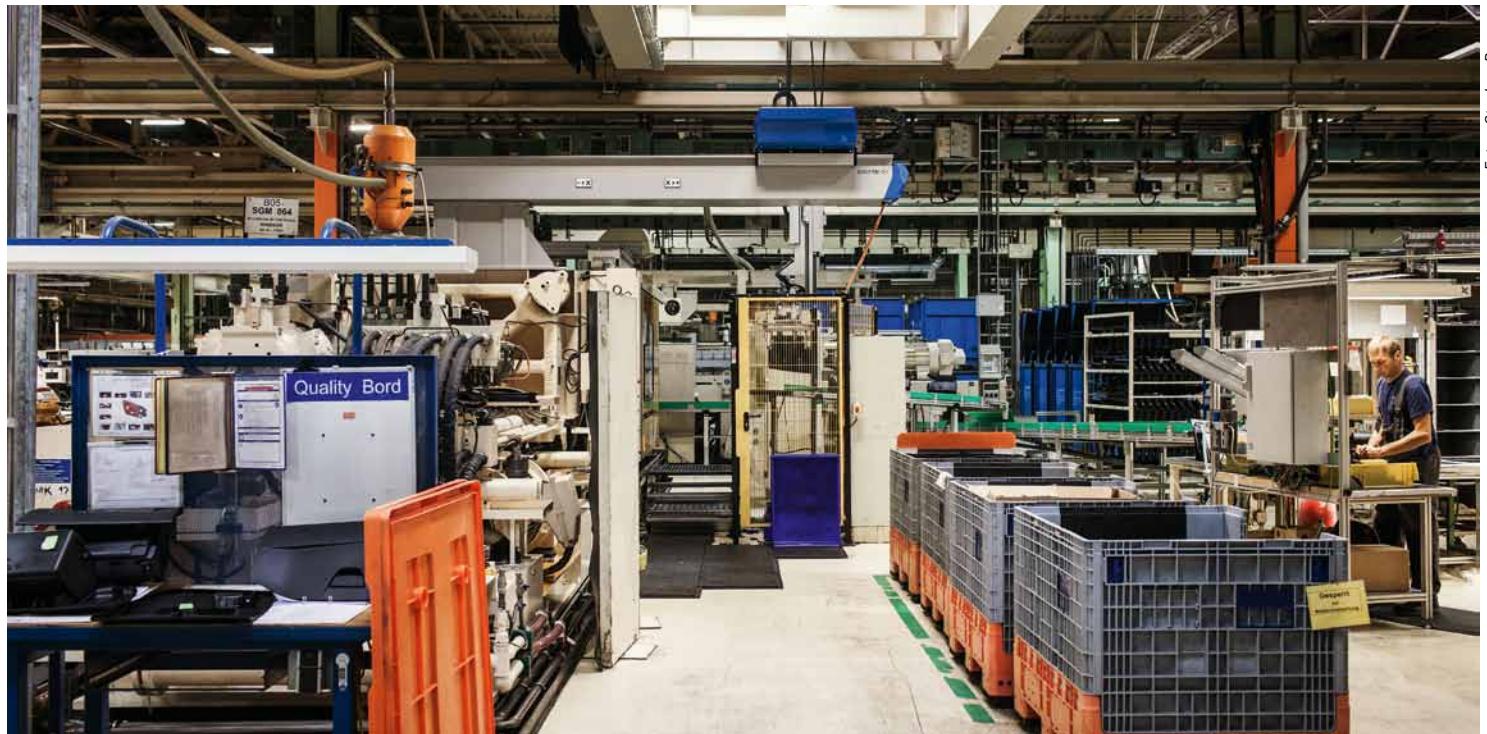
Kölner Zulieferwerk als Blaupause für Berlin

Also sitzen die Beteiligten bald darauf zusammen und diskutieren ihre Optionen. „Wir waren uns von Anfang an sicher, dass wir einen guten Sozialplan aushandeln können. Aber damit hätten wir niemals das Werk und die Arbeitsplätze retten können“, erinnert sich Klaus Abel, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Berlin. Das aber ist das Ziel. Also diskutieren sie über flexiblere Tarife, Produktivitätssteigerungen und auch ▶

Eingangstor der Automotive Plastic Components Berlin im Stadtteil Charlottenburg

Die den Buy-out organisierten: Dogan Börühan, Soner Sinac, Klaus Abel, Peter Krämer, Wilfried Kuckelkorn, Marc Blair, Daniel Spezia (v.l.) in der Werkshalle von APCB.





Fotos: Stephan Pramme

In der Phase des Protestes gegen die Werksschließung treten alle Beschäftigten, selbst die Betriebsleiter, in die IG Metall ein.

► über eine andere Eigentümerstruktur. Die Idee eines Management-Buy-outs kommt auf.

Der ehemalige Ford-Betriebsrat und Europaabgeordnete Wilfried Kuckelkorn hatte bereits Erfahrungen gesammelt und mithilfe eines Management-Buy-outs das Zulieferwerk in Wülfrath bei Köln im Jahre 2009/2010 aus der Insolvenz gelöst. „Dafür braucht man ein stimmiges Fertigungs- und Finanzkonzept, aber auch Verbündete auf Unternehmensseite, Manager, die dem ganzen Team vertrauen“, sagt Kuckelkorn. In Wülfrath hatte er den Ford-Fertigungsingenieur Rainer Greiss, einen ausgewiesenen Kenner der Materie, aus dem Ruhestand aktiviert und darüber hinaus weitere Fachleute wie Insolvenz- anwalt und Wirtschaftsprüfer mit ins Boot geholt. Konzept und Team überzeugten nicht nur den Insolvenzverwalter. Auch Ford war nun bereit, mit der neu gegründeten tedrive steering systems GmbH einen Liefervertrag über sieben Jahre zu schließen. In Wülfrath produzieren sie seither weiterhin Lenksysteme für Fahrzeuge – mit heute 354 Mitarbeitern, beim Buy-out waren es 325.

Manager treten in die IG Metall ein

In Berlin bietet sich eine ähnliche Vorgehensweise an. Doch Visteon und Ford sind nicht wirklich dazu bereit, sie wollen das Werk schließen. Da finden die Verhandler auf der Arbeitnehmerseite einen Hebel. Das Management bei Visteon

und Ford hatten die Betriebsrenten deutlich niedriger bewertet, als es ihrem tatsächlichen Wert entspricht. „Als wir ihnen das klarmachten, haben sie eingesehen, dass sie weder das Werk einfach schließen noch Insolvenz anmelden können“, erzählt Kuckelkorn. Vor diesem Hintergrund ist das Visteon-Management zu einem Buy-out bereit, doch Ford muss noch überzeugt werden.

Proteste werden organisiert und der Druck erhöht. In dieser Phase treten fast alle Beschäftigten, selbst Betriebsleiter und Angestellte, in die IG Metall ein. „Ford und Visteon wussten, dass wir richtig Stunk machen können“, erinnert sich der IG-Metall-Bevollmächtigte Klaus Abel.

Hilfreich ist, dass die Betriebsräte aus Zulieferbetrieben und die bei Ford gut vernetzt sind. „Wir wussten ganz genau, wie viele unserer Teile sie bei Ford in Saarlouis und Valencia täglich verbauen“, erzählt Peter Krämer, damals Vize im Betriebsrat. Also fahren sie im Berliner Werk die Produktion auf Sicht und schmettern die von der Geschäftsführung beantragte Mehr- und Leiharbeit ab. So kann Ford keine Lagerbestände aufbauen, was die Verhandlungsposition der Beschäftigten stärkt. Denn ohne die Armaturen aus Berlin wären die Bänder in Saarlouis und Valencia stehen geblieben.

Wilfried Kuckelkorn hat noch einen weiteren Trumpf in der Schublade. Mit Mark Blair ►

INTERVIEW

„Betriebsräte können sich Hilfe organisieren“

Wilfried Kuckelkorn ermutigt, einen Management-Buy-out zu prüfen. Werke, die einmal geschlossen sind, kehren nicht zurück, sagt der Ex-Betriebsratsvorsitzende von Ford.



WILFRIED KUCKELKORN, 75, begann 1962, in den Kölner Ford-Werken zu arbeiten, engagierte sich in der IG Metall und wurde wenig später in den Betriebsrat gewählt. Von 1984 bis 2001 war er Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Ford, ab 1994 auch stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Für die SPD war Kuckelkorn von 1994 bis 2004 Abgeordneter im Europäischen Parlament.

In welchen Fällen eignet sich ein Management-Buy-out, um Arbeitsplätze zu sichern?

Bei jedem Management-Buy-out muss es ein tragfähiges Konzept geben, das Aussicht auf Erfolg bietet. Dafür müssen Betriebsräte das Unternehmen durchleuchten. Sie müssen die Zahlen prüfen, zum Beispiel die Verbindlichkeiten. Macht das Unternehmen Gewinn, oder schreibt es rote Zahlen? Wie entwickelt sich der Umsatz? Sind die eingesetzten Technologien konkurrenzfähig? Betriebsräte müssen sich hier an den harten Zahlen orientieren, sonst kann so ein Buy-out schnell nach hinten losgehen.

Ein Buy-out ist eine komplexe Angelegenheit. Wie kann man sicherstellen, dass Betriebsräte das auch beherrschen können?

Bei einem Management-Buy-out muss man vieles beachten, mit dem Betriebsräte oft

nicht vertraut sind. Das heißt aber nicht, dass sie es sich nicht aneignen können. Und sie können sich Hilfe organisieren, wie wir es in Wülfrath und in Berlin ja auch getan haben. Die IG Metall und die Hans-Böckler-Stiftung haben Rechtsanwälte und Wirtschaftsexperten zur Hand, die Betriebsräte unterstützen. Es gibt aber auch private, gleichwohl gewerkschaftsnahe Beratungsunternehmen wie das Info-Institut aus Saarbrücken. Dieses hat für uns die Zahlen des Managements akribisch durchgerechnet, sodass wir immer wussten, woran wir sind.

Bei einem Management-Buy-out müssen Betriebsräte und Beschäftigte unternehmerisch denken. Dieser Paradigmenwechsel zwingt sie zu einem Spagat. Macht das Sinn?

Werke, die einmal geschlossen wurden, kehren nicht mehr zurück. Deshalb müssen wir versuchen, sie zu erhalten. Ohne den Manage-

ment-Buy-out hätten wir die Arbeitsplätze auf Dauer verloren. Als Gewerkschafter ist es sinnvoll, sich in die Rolle des Managements hineinzudenken, um die Entscheidungsabläufe nachvollziehen zu können. Gerade in internationalen Unternehmen wie Ford ist die lokale bzw. die nationale Managementebene ganz unten angesiedelt. Die Manager können Pläne aus der Zentrale in der Regel wenig entgegensetzen. Tun sie es, verlieren sie ihren Job.

Betriebsräte können dagegen sehr viel mehr Einfluss geltend machen, da ihnen von Unternehmensseite nicht so einfach gekündigt werden kann. Das funktioniert am besten, wenn Betriebsräte dem Management im Detail nachweisen, dass es bessere Entscheidungen als die von ihnen getroffenen gibt.

Der gelernte Bauschlosser und Betriebsratsvorsitzende des Automobilzulieferers APCB, Dogan Börühan (links im Bild) im Gespräch mit Kollegen



Foto: Michael Nutzhammer

► holt er einen ehemaligen Manager aus dem Ruhestand und ins Boot, der bereit ist, zu investieren und als Geschäftsführer in Berlin anzuheuern. Er hatte das Werk bis 1996 geleitet. „Auch wenn mich meine Frau für total verrückt erklärtte – ich wollte, dass das Werk eine Zukunft hat“, sagt der heute 61-Jährige. Ihm traut das Management zu, dass die notwendigen Stückzahlen fristgerecht geliefert werden, zumal mit einer qualifizierten und motivierten Belegschaft im Rücken.

Ein Team aus Spezialisten

Ab 2014 verhandeln Betriebsräte und das Team um Wilfried Kuckelkorn mit Visteon und Ford. In den Verhandlungen einigen sich beide Seiten schließlich auf einen Management-Buy-out und einen negativen Kaufpreis. Der entspricht etwa der Hälfte der Pensionsrückstellungen. Der Kaufpreis fließt auf ein Treuhandkonto. Wichtige Entscheidungen treffen Eigentümer Mark Blair, der Treuhänder und ein neu geschaffener Beirat. In diesem sitzen Insolvenzanwälte von beiden Seiten, ein Risikomanager, eine Fachfrau für betriebliche Altersversorgung, ein Fertigungsspezialist sowie ein Einkaufsmanager und ein Finanzfachmann. Damit kann der Beirat die Geschäfts-

führung und den Treuhänder in allen Belangen beraten. Außerdem im Beirat: Wilfried Kuckelkorn. Die Vereinbarung ist ein komplexes juristisches Konstrukt mit vielen Unterverträgen. „Sie regelt, was die Geschäftsführer tun dürfen und wo sie die Zustimmung des Beirates und des Treuhänders benötigen. Und sie regelt, wie das Geld verwendet werden darf“, erklärt Wilfried Kuckelkorn. Im Gegenzug stattet Ford die neue Firma APCB mit einem Liefervertrag bis zum 31. Dezember 2023 aus, wodurch das Unternehmen wirtschaftlich operieren kann. Gewinne fließen teilweise in die Pensionsrückstellungen, sodass Ende 2023 die Betriebsrenten dadurch weiter abgesichert werden.

Im Gegenzug müssen die Beschäftigten substantielle Abstriche machen. Sie verzichten auf ein Drittel ihres Urlaubs- und Weihnachtsgeldes und nehmen das Einfrieren ihrer Renten hin. Und sie akzeptieren, dass 80 Beschäftigte (von damals 347) das Unternehmen sofort verlassen, die IG Metall handelt einen gut ausgestatteten Sozialplan aus. Am Ende lassen die Betriebsräte die Belegschaft über das Ergebnis abstimmen. Fast 100 Prozent beteiligen sich an der Abstimmung, 97,9 Prozent stimmen der Vereinbarung zu, erinnert sich Betriebsrat Börühan.

APCB produziert seither für Ford, Daimler und VW. Doch unter der Restrukturierung steigt die Arbeitszeitverdichtung. „Wenn die Beschäftigten früher eine einzige Maschine betreuten, sind es heute zwei oder drei“, sagt Börühan. Ja, die Beschäftigten stehen unter Druck in den Produktionshallen, und doch ist die Stimmung gut.

Denn ohne den Vertrag würden heute alle auf der Straße sitzen. Bei einem Durchschnittsalter der Belegschaft von über 50 Jahren keine guten Aussichten. Nun können die derzeit 247 Beschäftigten bis 2023 planen – bis dahin geht der Liefervertrag mit Ford. „Wenn wir über 2023 hinaus eine Chance haben wollen, dann müssen wir nach wie vor wettbewerbsfähiger werden, die Kosten drücken und die Qualität weiter steigern“, sagt Mark Blair. Und es muss schnell geschehen. Denn die Vorlaufzeiten in der Autoindustrie sind lang. Im Verlauf dieses Jahres wird Ford entscheiden, bei welchem Zulieferer der Autohersteller die Plastikkomponenten künftig einkaufen wird. ■



Wer Betriebsräte sabotiert, muss keine Strafe fürchten

MITBESTIMMUNG Unternehmer bleiben in Deutschland fast immer straffrei, wenn sie Wahl und Arbeit von Betriebsräten hintertreiben. Hier setzen Gewerkschaften an mit ihrer Forderung nach Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit mehr arbeitsrechtlicher und betrieblicher Kompetenz.

Von Joachim F. Tornau

Man könnte sogar im Gefängnis landen. Theoretisch. Wer Betriebsratswahlen behindert oder beeinflusst, wer die Arbeit der gewählten Gremien stört, wer einzelne Mitglieder benachteiligt oder begünstigt, dem droht eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr. Oder zumindest eine Geldstrafe. So steht es in § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Unternehmer, die mit der Mitbestimmung auf Kriegsfuß stehen, lassen sich davon allerdings ganz offensichtlich nicht abschrecken: Nach einer Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-

Böckler-Stiftung wurden zwischen 2013 und 2015 allein im Organisationsbereich von IG Metall und IG BCE fast 140 Neugründungen von Betriebsräten behindert. Kandidaten wurden eingeschüchtert oder gefeuert, die Bestellung des Wahlvorstands sabotiert oder es wurde versucht, arbeitgebernahe Bewerber durchzusetzen. Nicht selten mithilfe einschlägig spezialisierter Anwaltskanzleien. Einzelfälle sehen anders aus.

Es gibt wohl kaum einen anderen Straftatbestand, bei dem mehr als 80 Prozent der Angeklagten auf Freispruch oder Verfahrenseinstellung hoffen können. ▶

► Die Sanktionsdrohung im Betriebsverfassungsgesetz wird von den Gewerkschaften schon lange als „stumpfes Schwert“ kritisiert. Recherchen des Magazins *Mitbestimmung* zeigen, wie selten es zu Sanktionen kommt. Nach der Strafverfolgungsstatistik des Statistischen Bundesamts wurden in den zehn Jahren von 2007 bis 2016 bundesweit 63 Frauen und Männer angeklagt wegen „Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder“ – so die offizielle Überschrift von § 119.

Verurteilt wurden gerade einmal elf von ihnen. Also rund einer pro Jahr. Ausnahmslos verhängten die Gerichte dabei Geldstrafen. Und nur ein einziges Mal überschritt deren Höhe die Grenze von 90 Tagessätzen, ab der ein Verurteilter als vorbestraft gilt. Es gibt wohl kaum einen anderen Straftatbestand, bei dem mehr als 80 Prozent der Angeklagten auf Freispruch oder Verfahrenseinstellung hoffen können.

Aber das ist noch nicht alles. Denn das Gros der Strafanzeigen führt gar nicht erst zu einer Anklage. Das Magazin *Mitbestimmung* hat die Generalstaatsanwaltschaften in allen Bundesländern nach der Zahl der Ermittlungsverfahren gefragt, die in den vergangenen Jahren wegen § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes eingeleitet worden sind. Nur in zwölf Ländern sahen sich die Anklagebehörden zu einer Beantwortung in der Lage. Doch schon was sie zurückmeldeten, summiert sich auf durchschnittlich rund 50 Ermittlungsverfahren im Jahr.

Mit Bayern, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg (die keine Zahlen zu liefern vermochten) dürften noch einmal rund 25 Verfahren hinzukommen.

Kompliziert wird es durch die berühmte Dunkelziffer, denn in fast allen Justizstatistiken

wird allein der Tatvorwurf mit der höchsten Strafandrohung erfasst, sodass bei der Suche nach § 119-Verfahren solche Verfahren unsichtbar bleiben, bei denen gleichzeitig wegen eines schwerer wiegenden Vorwurfs wie etwa Nötigung ermittelt wurde.

Ein Urteil auf 50 Ermittlungen

Es bleiben also Unwägbarkeiten. Doch zweifelsfrei ist die Kluft zwischen Strafanzeigen und Verurteilungen mindestens erstaunlich: Auf mehr als 50 eingeleitete Ermittlungen kommt statistisch eine einzige Verurteilung. „Arbeitgeber müssen nicht ernsthaft befürchten, belangt zu werden – das ist ein Skandal“, sagt WSI-Forscher Martin Behrens.

„Die Vermutung liegt nahe, dass auch deshalb nicht öfter Strafanzeige gestellt wird.“ Laut der eingangs erwähnten Studie, die der Soziologe zusammen mit seinem Kollegen Heiner Dribusch vorgelegt hat, setzen Betriebsräte nur in knapp acht Prozent der Fälle auf das Strafrecht, um sich gegen Schikanen und Störmanöver des Arbeitgebers zu wehren.

Betriebsratsbehinderung ist ein Antragsdelikt: Ohne Strafanzeige dürfen die Staatsanwaltschaften nicht aktiv werden. Gestellt werden kann eine solche Anzeige außer von den Arbeitnehmervertretungen selbst bloß noch vom Wahlvorstand, von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft sowie, so sonderbar das anmuten mag, vom Unternehmer. Keine kleine Hürde, wie sich aus den Rückmeldungen der Generalstaatsanwaltschaften ergibt: Immer wieder werden Ermittlungsverfahren schon deshalb eingestellt, weil der Strafantrag nicht den Anforderungen genügt.

Wie man es besser machen kann

Die Gewerkschaften fordern daher, aus dem Antrags- ein Offizialdelikt zu machen, also eine Straftat, die wegen ihrer Schwere von Amts wegen verfolgt werden muss. „Das allein reicht aber nicht“, meint Ralf-Peter Hayen, Rechtsexperte beim DGB-Bundesvorstand. Oftmals mangelt es bei den Anklagebehörden an der nötigen arbeitsrechtlichen Kompetenz und Sensibilität für das Arbeitsleben. Zusammen mit der notorischen Arbeitsüberlastung der Justiz trage dies zur Einstellung der allermeisten Verfahren bei.

Die Gewerkschaften fordern, dass Betriebsratsbehinderung von Amts wegen verfolgt wird

„Wir prüfen, den Versuch einer Betriebsratsbehinderung unter Strafandrohung zu stellen.“

KARL-JOSEF LAUMANN, Arbeitsminister in NRW

und dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften gebildet werden.

„Strafrechtler haben oftmals keine wirklichen Erfahrungen, was die Interessengegensätze und das Machtungleichgewicht in den Betrieben angeht“, sagt Hayen. „Straftaten gegen Betriebsräte werden deshalb häufig nicht mit dem gleichen Nachdruck verfolgt wie Straftaten gegen öffentliche Amts- und Mandatsträger.“ Um das zu ändern, plädieren die Gewerkschaften für die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften, besetzt mit speziell geschulten Juristen, die ein Bewusstsein für die Bedeutung von Arbeitnehmervertretungen haben. „Interessenvertretung“, unterstreicht Hayen, „darf in der Demokratie nicht ungestraft unter Beschuss stehen.“

Arbeitsminister Laumann möchte Verschärfung

In der Politik treffen die Gewerkschaften damit freilich nicht auf allzu offene Ohren. Zwar hat die SPD die Forderungen in ihr Wahlprogramm zur Bundestagswahl aufgenommen, im schwarz-roten Koalitionsvertrag aber kommt das Thema nicht vor. In Nordrhein-Westfalen wurden zwischen 2015 und 2017 insgesamt 47 Ermittlungsverfahren wegen Betriebsratsbehinderung eingeleitet – so viele wie nirgends sonst in Deutschland. Doch nicht ein einziges davon führte bislang zu einer Verurteilung. Auf eine entsprechende kleine Anfrage des SPD-Abgeordneten Serdar Yüksel teilte die schwarz-gelbe Landesregierung Anfang März ungerührt mit: Straftaten nach § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes könnten „mit den geltenden Regeln des Strafgesetzbuches angemessen sanktioniert“ werden.

Arbeitsminister Karl-Josef Laumann, Galionsfigur des CDU-Arbeitnehmerflügels, äußert sich auf Anfrage des Magazins *Mitbestimmung* differenzierter: Wenn die neue Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, Betriebsratsgründungen erleichtern wolle, müsse sie auch für eine „wirkungsvolle Sanktionierung“ von Behinderungen sorgen. „Zur Erhöhung des Abschreckungseffekts sollte geprüft werden, ob künftig bereits der Versuch einer Behinderung unter Strafandrohung gestellt werden kann“, sagt Laumann. Er wolle deshalb bei den anderen Ländern vorführen, ob ein solcher Vorstoß auf der Arbeits- und Sozialministerkonferenz im Herbst eine Mehrheit finden würde. „Wenn ja, wird NRW diesen Antrag stellen.“

Im schwarz-grün regierten Hessen – 23 Verfahren zwischen 2015 und 2017, ebenfalls keine Verurteilung – erklärt sich das Sozialministerium auf Anfrage des Magazins *Mitbestimmung* pauschal für unzuständig: Das Betriebsverfassungsgesetz sei ja ein Bundesgesetz. Und in Sachsen-Anhalt – mit 14 Verfahren, von denen immerhin zwei in Strafbefehle mündeten, bundesweit auf Rang drei der Länder, aus denen Zahlen vorliegen – kann man mit der Frage erst einmal gar nichts anfangen: Das CDU-geführte Sozialministerium verweist auf das SPD-geführte Justizministerium, das wiederum wissen lässt, man habe „zum Thema Betriebsratsarbeit keine Erkenntnisse und auch keinen Meinungsbildungsprozess“, und zurück ans Sozialministerium verweist, das dann doch antwortet. „Veränderungsbedarf wird hier nicht gesehen“, heißt es. Die Umwandlung in ein Offizialdelikt lehne man ab, weil die Beteiligten selbst entscheiden sollten, ob sie den Weg über ein Strafverfahren gehen wollen. Schließlich sei eine Strafanzeige die „Ultima Ratio“.

Natürlich wollen auch die Gewerkschaften nicht, dass jeder Konflikt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in ein Strafverfahren mündet. „Der Betriebsfrieden wird durch eine Bestrafung ja nicht wieder hergestellt“, sagt Michael Bolte, Referent für betriebliche Mitbestimmung beim DGB-Bundesvorstand. Neben einem wirkungsvolleren Strafrecht für die harten Fälle und einer besseren Rechtsdurchsetzung fordern die Gewerkschaften deshalb auch Maßnahmen, die früher ansetzen, wie einen besseren Kündigungsschutz für die Initiatoren einer Betriebsratswahl. Die Tatsache, dass Beschäftigte, die eine Arbeitnehmervertretung gründen wollen, gerade in der schwierigen Anbahnungsphase vor der ersten Wahleinladung ungeschützt sind, wird von übelwilligen Arbeitgebern gerne ausgenutzt.

Wie will man verhindern, dass es überhaupt zu Betriebsratsbehinderungen kommt? Mehr Verurteilungen könnten, so paradox es zunächst klingen mag, auch dazu einen Beitrag leisten. „Bislang muss man sich als Arbeitgeber schon unheimlich dämlich anstellen, damit der 119er greift“, sagt Bolte. Wären strafrechtliche Konsequenzen dagegen nicht mehr die rare Ausnahme, würde das in mancher Chefetage sicher zum Nachdenken führen – und zur Mäßigung. Von „generalpräventiver Wirkung“ pflegen Juristen zu sprechen. Man kann auch sagen: Abschreckung. ■

NRW: Anfrage im Landtag

In Nordrhein-Westfalen wurden in 28 verschiedenen Branchen Ermittlungen wegen Betriebsratsbehinderung eingeleitet. Betroffen waren Kleinbetriebe mit 20 Beschäftigten ebenso wie Großunternehmen mit mehr als 10 000 Arbeitnehmern. Dies sagte jetzt die Landesregierung auf eine Anfrage des SPD-Abgeordneten Serdar Yüksel. <https://bit.ly/2GXGTV3>



„Diese Regierung muss Vertrauen zurückgewinnen“

INTERVIEW Der Wahlforscher Richard Hilmer hat die Wählerschaft im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung analysiert und konstatiert eine starke Polarisierung der Gesellschaft. Die neue Regierung muss das Leben der Menschen spürbar verbessern, was auch heißt, Kernthemen der Gewerkschaften umsetzen.

Das Gespräch führte **Andreas Kraft** – Foto **Anna Weise**

„

Herr Hilmer, Angela Merkel wurde vor wenigen Tagen knapper als erwartet vom Bundestag zur Kanzlerin gewählt.

Sie haben die Wahlentscheidungen der Bürger in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung analysiert. Wer steht denn eigentlich noch hinter den beiden Volksparteien, die die Große Koalition bilden?

Das ist vor allem die gut gebildete, gut situierte urbane Mittelschicht, die von den Entwicklungen der vergangenen Jahre und der Globalisierung insgesamt am meisten profitiert. Diese Menschen blicken auch sehr positiv und optimistisch in die Zukunft.

Und wer lehnt die Große Koalition eher ab?

Das sind überraschend viele, vor allem ein großer Teil der Unterschicht und der unteren Mittelschicht, die das Gefühl haben, dass sie nicht am allgemeinen Wohlstand teilhaben. Sie blicken ausgesprochen pessimistisch in die Zukunft. Aber auch gut Situierte stehen der Großen Koalition zum Teil verhalten gegenüber, weil sie mit einzelnen Entwicklungen nicht einverstanden sind – insbesondere im Hinblick auf die Migrationspolitik sowie die europäische Integration und den Euro.

Die wirtschaftliche Lage ist heute ja deutlich besser als vor zehn Jahren. Gleichzeitig, so zeigt Ihre Studie, ist die Sicht der Bürger auf ihre Lebenswelt deutlich negativer als vor zehn Jahren. Worin sehen Sie die Gründe für diesen Widerspruch?

Diese eigenartige Ambivalenz zwischen wirtschaftlichem Wohlstand und der Unsicherheit im Hinblick auf die eigene Zukunft ist sehr bezeichnend. Deutschland steht ja bei der Wirtschaftskraft und der Arbeitslosigkeit deutlich besser da als vor einem Jahrzehnt. Auf der anderen Seite hat in den letzten Jahren etwa die Prekarisierung der Arbeit deutlich zugenommen, die Armutssquote hat eher noch zugenommen, und die soziale Ungleichheit ist nach wie vor hoch. Und das empfinden die Menschen auch so, insbesondere vor dem Hintergrund der rasant steigenden Mieten. Zudem hat der Staat nicht wie gewünscht investiert in Schulen, in Kitas oder in die Infrastruktur. Der Ärger hat sich so ein Stück weit aufgestaut und wurde im Herbst 2015, ausgelöst vor allem durch die Flüchtlingswelle, offenkundig.

Beim Stichwort Ärger: Die öffentliche Debatte ist ja auch deutlich gereizter geworden, bisweilen hysterisch. Sind das nur subjektive Empfin- ▶

RICHARD HILMER ist einer der führenden Meinungsforscher in Deutschland. Fast 20 Jahre lang begleitete er als Geschäftsführer von Infratest dimap die Wahlberichterstattung der ARD. 2015 gründete er zusammen mit Rita Müller-Hilmer die Agentur policy matters, die auf strategische Politikforschung und Politikberatung spezialisiert ist.

► **dungen, oder gibt es dafür auch Anhaltspunkte in Ihren Untersuchungen?**

Durchaus. Das ist sogar eines der zentralen Ergebnisse der Studie. Die Polarisierung der Gesellschaft hat sich in den vergangenen zehn Jahren deutlich verschärft. Unsere Gesellschaft ist in drei Teile gespalten: Knapp die Hälfte der Bevölkerung ist mit ihrem Leben und der Politik zufrieden, etwa ein Drittel der Bürger blickt skeptisch in die Zukunft, und immerhin ein Viertel ist ausgesprochen unzufrieden. Diese Menschen haben wirklich große Schwierigkeiten, ihr Leben zu meistern, und fühlen sich von der Politik weitgehend alleingelassen.

Und was ist es, was die Menschen trennt?

Das hat sich deutlich verändert. Während das früher vor allem soziale Fragen waren, stehen jetzt kulturelle Aspekte im Vordergrund. Die Trennlinie verläuft zwischen weltoffener und libertärer auf der einen und autoritärer beziehungsweiser ethnozentrischer Grundhaltung auf der anderen Seite. Deutlich wird das insbesondere in Bezug auf die Migration, in der die einen eine Bereicherung, die anderen eine Bedrohung sehen. Die Auseinandersetzung darüber führt zu einer sehr aufgeladenen Stimmung.

Gibt es bei all den Konflikten auch Werte, die von allen geteilt werden?

Eine ganze Reihe sogar. Dazu gehört nach wie vor die soziale Gerechtigkeit als wichtiger Orientierungspunkt und die Solidarität als wichtiger Grundwert. Aber da gibt es auch Tendenzen zur partiellen Entsolidarisierung. Weil die Bürger zunehmend das Gefühl haben, dass sie mehr Verantwortung für sich selbst übernehmen müssen, sind sie weniger bereit, auch für andere da zu sein. Zudem hat der Wert „Recht und Ordnung“ eine stärkere Bedeutung bekommen, und auch der Patriotismus hat wieder Konjunktur. Letzterer fußt allerdings in Deutschland nach wie vor noch eher auf dem Stolz auf wirtschaftliche, gesellschaftliche und demokratische Errungenschaften im Nachkriegsdeutschland als auf aggressivem Nationalismus.

Sehen Sie die Flüchtlingskrise als Grund für diese kulturelle Verschiebung, oder gibt es da tiefer liegende Ursachen?

Schon vor dem Herbst 2015 gab es viele Unsicherheiten im Blick auf die Zukunft, die Alterssicherung oder prekäre Arbeit sowie die Zukunft der Kinder. Mit der Flüchtlingskrise hat sich das aber deutlich verschärft. Da sind viele latente Ängste deutlich stärker zutage getreten. Dabei muss man auch sehen, dass für viele Menschen mit der Zuwanderung der Wettbewerb etwa um günstige Wohnungen wirklich spürbar härter geworden ist.

In der Studie haben Sie insgesamt neun Typen entwickelt; das reicht von der „bürgerlichen Bildungselite“ bis zum „abgehängten Proletariat“. Wie sind Sie denn zu Ihren Ergebnissen gekommen?

Wir haben mit etwa 5000 Befragten gut 12 500 recht umfangreiche Interviews geführt, in denen wir die gesellschaftliche Grundorientierung, die persönliche wirtschaftliche Lage und natürlich die Wahlentscheidungen abgefragt haben. Diese Daten können wir umfassend analysieren und entsprechende Zusammenhänge aufzeigen, etwa warum die AfD einen so großen Zulauf hatte.

Und die wären?

Das ist eine massive Unsicherheit, die in der breiten Bevölkerung angekommen ist. Es gibt ein

“

„Das Leben der Menschen muss sich spürbar verbessern. Jetzt wird es für die Große Koalition darauf ankommen, die Probleme wahrzunehmen und zu lösen.“

großes Mißtrauen gegenüber den etablierten Parteien. Es wurde als problematisch empfunden, dass sich die mit der Zuwanderung verbundenen Probleme weder im Regierungshandeln noch in den Diskussionen im Parlament ausreichend wiedergefunden haben. Da hat sich die AfD als Protestpartei angeboten.

Was raten Sie den Volksparteien, um diese Wähler wieder zu erreichen?

Die extrem Fremdenfeindlichen wird man nicht erreichen können. Aber der weit größere Teil ist Argumenten durchaus zugänglich. Es reicht aber nicht, nur zu reden. Das Leben der Menschen muss sich spürbar verbessern. Sie beklagen ja vor allem, dass die Politik die Kontrolle verloren habe. Jetzt wird es für die Große Koalition darauf ankommen, die Probleme wahrzunehmen und auch zu lösen. Etwa indem sie für bezahlbare Wohnungen und bessere Universitäten, Schulen und Kindergärten sorgt.

Noch mal zurück zu Ihrer Typologie: Gibt es bei den Typen auch Ost-Typen oder West-Typen?

Durchaus. Die eher wohlsituierten Angehörigen des „engagierten Bürgertums“ oder auch die „konservativen Besitzstandswahrer“ sind eher im Westen anzutreffen, während im Osten etwa das „abgehängte Prekarat“ stärker vertreten ist.

Und gibt es auch Frauen-Typen?

Auch das. Überdurchschnittlich viele Frauen finden sich etwa bei den Typen „zufriedene Generation Marktwirtschaft“, bei den „missachteten Leistungsträgern“ oder der „desillusionierten Arbeitnehmermitte“.

Was verbirgt sich dahinter? Sind die unzufriedenen Frauen diejenigen, die arbeiten gehen und weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen?

Durchaus. Gerade die „missachteten Leistungsträger“ kommen vielfach aus dem Dienstleistungsbereich und tragen stark zum Zusammenhalt der Gesellschaft bei. Gleichzeitig haben sie aber das Gefühl, dass ihre Arbeit nicht entsprechend geschätzt wird. Im Hinblick auf die Lohnentwicklung sind sie der Meinung, dass sie nicht angemessen an der wirtschaftlich guten Entwicklung teilhaben. Diese Gruppe stand früher eher



„Viele Ängste haben ja auch mit prekärer Arbeit, mit befristeten Anstellungen und der Alterssicherung zu tun. Das sind alles Kernthemen der Gewerkschaften.“

in der linken Mitte und war stark an den Volksparteien orientiert. Heute neigt sie zum Protest – auch in Richtung AfD.

Sie haben ja auch die Einstellung zu den Gewerkschaften abgefragt. Hat Sie dabei etwas besonders überrascht?

Ja. Während es gegenüber allen anderen gesellschaftlichen Institutionen eine zunehmende Skepsis gibt, stehen die Gewerkschaften sehr gut da und werden von vielen sehr positiv wahrgenommen. Das zeigt uns, dass die Gewerkschaften viel näher an den Problemen der Menschen dran sind als etwa die Parteien. Viele Ängste haben ja auch mit prekärer Arbeit, mit befristeten Anstellungen und der Alterssicherung zu tun. Das sind ja alles Kernthemen der Gewerkschaften. Aber natürlich gibt es auch unter den Gewerkschaftsmitgliedern AfD-Wähler. Das liegt aber nicht daran, dass sie in der Gewerkschaft sind. Sondern daran, dass ja viele Arbeiter in den Gewerkschaften organisiert sind und dass das nun mal die Gruppe ist, die den wirtschaftlichen Druck am stärksten spürt. ■

Die Studie

Rita Müller-Hilmer/Jérémie Gagné: **Was verbindet, was trennt die Deutschen?** (PDF). Forschungsförderungs-Report der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 2, Februar 2018. 40 Seiten. In dieser von der Hans-Böckler Stiftung geförderten Studie haben die Forscher die Bundestagswahl 2017 analysiert und die Wählerschaft untersucht. Kostenloser Download unter <https://bit.ly/2HrXZbc>

Thüringen wagt mehr Mitbestimmung

HOCHSCHULEN Die rot-rot-grüne Regierung in Thüringen unternimmt den bisher am weitesten gehenden Versuch, der Professorenmehrheit in den Gremien ein Ende zu bereiten.

Von Jeannette Goddar, Journalistin in Berlin

Der Kampf um Mitbestimmung an Universitäten hat Geschichte geschrieben. Am 9. November 1967 postierten sich die Ex-Asta-Vorsitzenden Gert Hinnerk Behlmer und Detlev Albers als Überraschungsgäste im Audimax der Universität Hamburg. In schwarze Gewänder gehüllt, saß dort die versammelte Professorenschaft – seit dem späten Mittelalter, als die ersten Universitäten gegründet wurden, war niemand auf die Idee gekommen, den nahezu allmächtigen Ordinarien ihre Amtskleidung zu nehmen.

Albers und Behlmer hielten ein Transparent hoch, und setzten damit viel mehr in Gang als lediglich eine Debatte über Amtskleidung und Machtverhältnisse an deutschen Universitäten: „Unter den Talarern Muff von 1000 Jahren“.

Talar und Amtskette wurden bald ins Museum verbannt. Die Professorenschaft in ihrer Macht zu beschneiden erwies sich als weit schwieriger. Erste Versuche, die paritätische Besetzung der Gremien durchzusetzen, modifizierte das Bundesverfassungsgericht 1973: Über eine Dritt- oder Viertelbeteiligung die verschiedenen Statusgruppen zu beteiligen sei schön und gut – für Entscheidungen, die Forschung und Lehre beträfen, brauche es allerdings eine Mehrheit unter Hochschullehrern.

So entstand die Gruppenuniversität, in der Professoren, Studenten, der akademische Mittelbau und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter Vertreter in die Selbstverwaltungsorgane entsenden – und in der in einem Senat dann zum Beispiel zwölf Professoren neben insgesamt nur acht wissenschaftlichen und anderen Mitarbeitern sowie Studenten sitzen.

Entwurf für ein neues Landeshochschulgesetz

Nun schickt sich die rot-rot-grüne Landesregierung in Thüringen an, die Übermacht von Professoren zumindest zu beschneiden. Laut dem Entwurf eines neuen Landeshochschulgesetzes, das dem Landtag zur Abstimmung vorliegt, sollen die Senate in Zukunft zu je einem Viertel mit Professoren, Studenten, akademischen und sonstigen Mitarbeitern besetzt werden; an den Fachhochschulen ist eine Drittelpartizipation – Professoren, Studenten, Mitarbeiter – geplant.

Ziel sei „die Mitbestimmung aller Statusgruppen und die Suche nach gemeinschaftlich getragenen Entscheidungen als Teil der Hochschulkultur Thüringens zu entwickeln“, erklärte Wolfgang Tiefensee (SPD), Landesminister für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft, zum Auftakt einer Hochschuldialogreihe, die den Entwurf des Gesetzes begleitet hat. Auch in der Koalitionsvereinbarung von 2014 steht, dass Linke, SPD und Grüne planen, „die Mitbestimmung an den Hochschulen konsequent zu fördern“.

Bereits im April könnte über das neue Hochschulgesetz abgestimmt werden. Allerdings: Bei Entscheidungen über Forschung und Lehre soll die professorale Mehrheit erhalten bleiben – indem der Senat in diesen Fällen um so viele Professoren ergänzt wird, dass sie doch wieder die Mehrheit haben. Da an einer Hochschule natürlich nicht immer leicht zu trennen ist, was mit Wissenschaft zu tun hat und was nicht, wurde zunächst ein einschlägiger Katalog verfasst, der im Laufe des Dialogprozesses wieder gekippt wurde.

An dieser Stelle dürfte Streit programmiert sein: Die Landeshochschulrektorenkonferenz



Protest gegen die Ordinarienuniversität in Hamburg, 1967: Ein halbes Jahrhundert später ist Thüringen Pionier-Bundesland.

hat längst in einer Stellungnahme erklärt, dass „alle“ in den Organen und Gremien der Hochschulen behandelten Themen Forschung und Lehre betreffen.

Das sieht die GEW Thüringen ganz anders. „Das Leitbild einer Hochschule, ihre Schwerpunkte sowie die Organisationsform, ob sie sich in Fakultäten oder Departments organisiert, all diese Fragen betreffen alle – und nicht die Forschung und Lehre einzelner Professoren“, erklärt die zuständige Referentin Marlis Bremisch, „also müssen auch alle entscheiden können.“ Gleichermaßen gelte etwa für die Frage, ob eine Hochschule eine Zivilklausel festsetzt und damit militärische Forschung ausschließt. Entschieden werden muss diese Frage nun zunächst in den jeweiligen Hochschulen.

Weitere Klagen sind nicht ausgeschlossen. Und dann? Auch einem neuen Verfahren, das bis vor das Bundesverfassungsgericht führen könnte, sieht die GEW Thüringen gelassen entgegen: „Die Hochschule heute ist eine ganz andere als 1973, als das Bundesverfassungsgericht urteilte“, so Bremisch. „Ob die Richter heute wirklich im

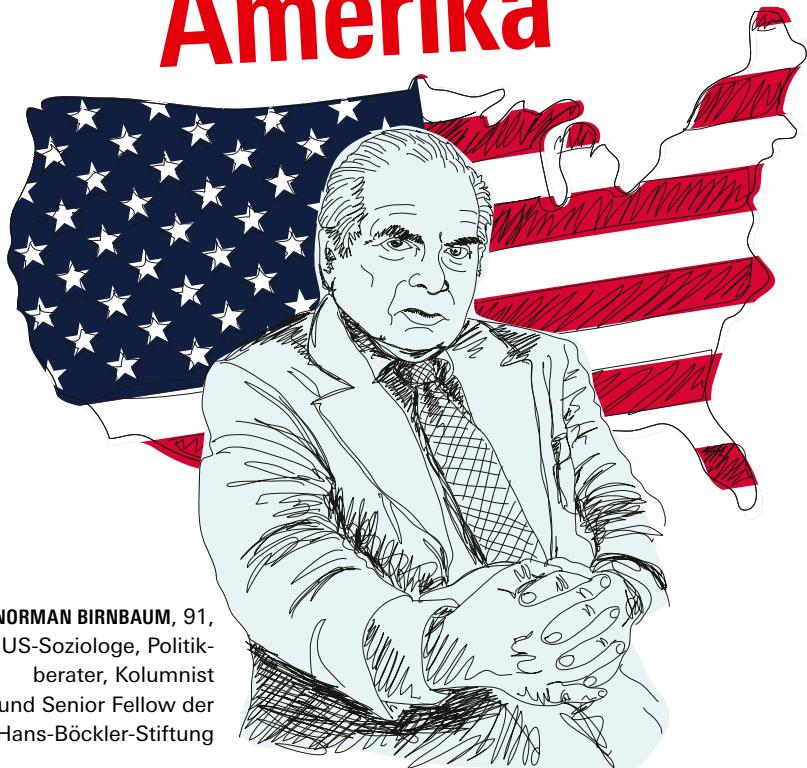
Sinne der Professoren entscheiden würden, ist höchst offen.“

Das könnte auch für eine weitere Frage gelten. Nirgends nämlich steht geschrieben, dass mit den 1973 angesprochenen „Hochschullehrern“ nur Professoren gemeint sind, wie es gemeinhin interpretiert wird. Statistisch stehen rund 47 000 Professoren in Deutschland mehr als 180 000 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter gegenüber, zudem rund 10 000 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und mehr als 3000 Dozenten. Forschung und Lehre sind längst nicht mehr nur Professorensache. ■



Studenten an der Bauhaus-Universität in Weimar: Wer in Thüringen studiert, könnte bald mehr Mitbestimmungsrechte haben.

Aus Trumps Amerika



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

Alt und Jung in der US-Politik

KOLUMNE Reformen in den USA wurden stets durch Generationenbündnisse ermöglicht.
Die jungen Protestierer gegen Trump brauchen die Unterstützung der Älteren.

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

Achthunderttausend Menschen versammelten sich am 24. März in Washington, um dort Schülern zuzuhören, die mit Blick auf die Waffensucht einer ganzen Nation ein Ende der Komplizenschaft von Regierung und Gesellschaft forderten. Jüngere Amerikaner sind kritischer, offener und toleranter als die älteren. Allerdings beteiligen sie sich seltener an Wahlen. Die jungen Redner auf der Demonstration in Washington entstammen einem politisch aktiven Milieu. Das hat Tradition. Während ihrer sozial kreativsten Perioden sahen sich die USA als die Vorhut der Geschichte. 1887 veröffentlichte der Soziologe

Ferdinand Tönnies das Buch „Gemeinschaft und Gesellschaft“, in dem er eine unpersönliche Moderne beschrieb. Im gleichen Jahr veröffentlichte Edward Bellamy in den USA seinen utopischen Roman „Looking Backward“ (Ein Rückblick aus dem Jahre 2000 auf 1887), in dem er eine Zukunft entwarf, die auf Großzügigkeit und Solidarität gründete. Hunderttausende Menschen schlossen sich zu lokalen Vereinigungen zusammen, um an Reformen zu arbeiten. Theodore Roosevelt war ihr erster Präsident. Woodrow Wilson, ein Demokrat, nannte sein Programm „New Freedom“ (neue Freiheit). Theodores jüngerer Cousin

Franklin D. Roosevelt nannte seine epochalen Projekte den „New Deal“, was so viel bedeutet wie „neuer Sozialvertrag“. John F. Kennedy forderte die Amerikaner auf, sich ihm an der „New Frontier“, dem neuen Grenzland, anzuschließen. Lyndon B. Johnson stellte sich als Sachwalter dieser Tradition der Erneuerung dar, indem er die jüngere Generation in seine Reformen hin zu einer „Great Society“ einbezog.

Dagegen sprachen die republikanischen Gegenspieler dieser Präsidenten von alten Tugenden. Experimente redeten sie schlecht. Sie waren gehorsame Diener des Kapitals und all derer, die die Illusionen des „Individualismus“ bereitstellten. Der zynische jüngere Streber Nixon setzte tatsächlich die Reformen der „Great Society“ fort – stillschweigend. Offen zielte er auf weiße Männer, die kritisch gegenüber den Rechten der Afroamerikaner, Latinos und Frauen waren. Er benutzte die Wut der Alten und all derer, die gute Gründe hatten, sich als Zurückgebliebene zu betrachten, zerrieben durch den neuen Kapitalismus. Der betrügerisch gutherzige Reagan war in seinen Siebzigern ursprünglich ein Anhänger der Ideen des „New Deal“, der dann eine Bekehrung zur Religion des Marktes erfuhr.

Mit dem Slogan „Morning in America“ bediente er die Sehnsucht nach einer fiktiven Vergangenheit – wie in den mittelmäßigen Filmen über amerikanische Tugenden, in denen er als Schauspieler mitgewirkt hatte. Die Bushs, Vater und Sohn, hatten eine gewisse Gewandtheit, wie sie unsere imperiale Elite über ein Jahrhundert entwickelt hat, eine

Gewandtheit, mit der die Interessen des Kapitals diskret und unerbittlich verfolgt wurden, während die Aufmerksamkeit der Nation auf Feinde im Ausland gerichtet war, die unsere hegemonialen Obsessionen hervorbrachten.

Den demokratischen Präsidentschaften jüngerer Männer – Carter, Clinton und Obama – fehlten weitgehend Themen, die die Jugend mobilisieren konnten. Natürlich rühmten sie sich ihrer großen reformfreudigen Vorgänger, doch verfielen sie prompt in den Kompromiss und beklagten sich, dass die republikanische Opposition ihnen nichts anderes erlaubte. Nur Obama sprach die Jugend direkt an und am Ende seiner Präsidentschaft konnte er ehrlich behaupten, er hätte zumindest Schlimmeres verhindert.

Nun ist viel Schlimmeres gekommen. Donald Trump ist brutal, ignorant, offen in seiner Verachtung und sogar kriminell in seiner Missachtung der Verfassung. Sein Slogan „Make America great again“ (Führt Amerika zu alter Größe zurück) ist in der Darstellung der Vergangenheit noch betrügerischer als Reagans Drehbücher. In einer Weltwirtschaft der gegenseitigen Abhängigkeiten ist nichts regressiver als seine Rückkehr zu Schutzzöllen, die an frühere Phasen der amerikanischen Industrialisierung erinnern. Seine Entscheidungen sollen die Arbeiterschaft besänftigen, darunter viele Ältere, die komplexe Zusammenhänge nicht begreifen.

Es ist aber zu einfach, die amerikanische Krise auf einen Kampf zwischen Alt und Jung zu reduzieren. Viele junge Menschen sind von Karrieren in der New Economy ausgeschlossen. Ihnen fehlen die Bildungsressourcen, die ihnen durch die Not des öffentlichen Bildungssystems vorenthalten werden. In früheren Reformbewegungen sahen die Privilegierten in den Universitäten und in den Berufsständen, einige davon in Wirtschaft und Finanzen, es als ihre Verantwortung an, für die gesamte Nation zu denken und zu sprechen. Eine erwachende Jugend, zum Handeln gebracht durch eine nationale Pathologie und durch die Leichtigkeit, mit der Waffen erworben werden können, könnte ihren Horizont weiten. Sie kann das aber nicht tun ohne außergewöhnliche Unterstützung der Älteren bei der Bildung.

Die Idee, öffentliches Engagement als permanente Bildung zu verstehen, hat in Amerika tiefe kulturelle und religiöse Wurzeln. Fragen der historischen Selbstbestimmung sind unmittelbar mit der Frage des Erwachens einer Generation verbunden, das eine produktive Wirkung haben kann. Vielfach wurden in den USA Reformen durch Generationenbündnisse ermöglicht. In unserer Zeit des Niedergangs und der extremen Diskontinuität ist das viel verlangt. Nichts weniger wird jedoch funktionieren. ■

„Es ist zu einfach, die amerikanische Krise auf einen Kampf zwischen Alt und Jung zu reduzieren.“

„Der Staat beschädigt sein eigenes Justizsystem“

INTERVIEW Der ehemalige Verfassungsrichter Siegfried Broß über die Gefahren für die Demokratie durch private Schiedsgerichte in Investitionsschutzabkommen und das aktuelle und wegweisende Urteil des Europäischen Gerichtshofs.

Die Fragen stellte **Stefan Scheytt**.

Die „Zeit“ sprach von einer „Sensation“, eine „Schockwelle“ laufe durch die internationalen Anwaltskanzleien. Auslöser war das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union, der Anfang März die Klausel über private Schiedsgerichte in einem innereuropäischen Investitionschutzabkommen für illegal erklärte. Damit stehen viele weitere solcher Abkommen infrage, die es ausländischen Investoren ermöglichen, von ihren Gaststaaten vor privaten Schiedsgerichten Schadenersatz einzufordern (wie dies z. B. der schwedische Energiekonzern Vattenfall tat, als er Deutschland wegen des Atomausstiegs vor einem Washingtoner Schiedsgericht auf 4,7 Milliarden Euro verklagte; das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen).

Das Magazin Mitbestimmung hat dazu den ehemaligen Richter des Bundesverfassungsgerichts und am Bundesgerichtshof, Siegfried Broß, befragt. Broß hatte bereits 2015, auf dem Höhepunkt der Debatte über die Freihandelsabkommen TTIP (mit den USA) und CETA (mit Kanada) in einer Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung kritisch Stellung bezogen zur Problematik privater Schiedsgerichte.

„ Herr Broß, Sie sagen, dass Sie weder gegen Freihandel sind noch gegen Freihandelsabkommen, Sie sind aber entschieden gegen private Schiedsgerichte, wie sie in vielen Freihandelsabkommen vorgesehen sind. Was ist so schlimm an diesen Gerichten?“

Wenn sich ein Autohändler und sein Kunde darauf einigen, im Streitfall kein ordentliches Gericht anzu rufen, sondern ein privates Schiedsgericht, ist das Ausdruck ihrer privaten Autonomie und nicht zu beanstanden. Etwas völlig anderes ist es, wenn der Staat das tut: Er nimmt sich damit quasi selber aus dem Spiel und tritt seine originäre Aufgabe an private Schiedsrichter ab, deren – meist nicht öffentliche – Entscheidung nicht einmal angefochten werden kann. Der Staat desavouiert damit sein eigenes Justizsystem, das Rechtsstaats- und Demokratieprinzip wird im Grunde aufgegeben und privatisiert. Es darf aber nicht sein, dass der Staat seine Aufgabe mit einer Art Blankoscheck an private Außenstehende überträgt, die keinerlei rechtsstaatlicher und demokratischer Kontrolle unterliegen und in erster Linie von ökonomischen Interessen geleitet sind. Sich einer privaten Gerichtsbarkeit außerhalb der

PROF. SIEGFRIED BROSS, 71, war von 1986 bis 1998 Richter am Bundesgerichtshof und daran anschließend bis 2010 Richter des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe.

Siegfried Broß: **Freihandelsabkommen, einige Anmerkungen zur Problematik der privaten Schiedsgerichtsbarkeit** (PDF), Report der Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung 2015
<https://bit.ly/2v6trJz>



“

„Der Staat darf seine Aufgaben nicht mit einer Art Blankoscheck an private Außenstehende übertragen, die keiner rechtsstaatlichen und demokratischen Kontrolle unterliegen und in erster Linie von ökonomischen Interessen geleitet sind.“

Staatenebene zu unterwerfen, das ist im Grunde ein unglaublicher Vorgang! Aber vielen ist leider immer noch nicht bewusst, welche Dimensionen diese Problematik hat.

Schon 2015 sind Sie in einer Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung zum Ergebnis gekommen, dass private Schiedsgerichte „nicht hinnehmbar“ seien, weil sie gegen unsere Verfassung und das Völkerrecht verstößen. Warum hat das Bundesverfassungsgericht, dem Sie zwölf Jahre angehörten, nie etwas dagegen unternommen?

Das Problembeusstsein war schlicht und ergreifend unterentwickelt, auch namhafte Völkerrechtsler wollten das Problem nicht wahrhaben. So konnte diese umfassende Parallelwelt der privaten Schiedsgerichtsbarkeit entstehen, welche die parlamentarische, rechtsstaatlich-demokratische Grundordnung in Deutschland und in vielen anderen Vertragsstaaten gefährlich aushöhlt. Ich habe das immer wieder hinterfragt und war dabei streckenweise auch alleine. Aber ich bekam und bekomme immer wieder Schützenhilfe.

So wie jetzt durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs. Der hat Anfang März entschieden, dass die Schiedsklausel in einem Investitionschutzabkommen zwischen den Niederlanden und der Slowakei nicht mit EU-Recht vereinbar ist. Das private Schiedsgericht gehöre nicht zum Gerichtssystem der Union.

Dieses Urteil hat meine Auffassung in der Tat bestätigt. In dem Fall verklagte der niederländische Versicherungskonzern Achmea die Slowakei, die 2004 ihren Krankenversicherungsmarkt für private Investoren geöffnet hatte. Als eine spätere Regierung diese Liberalisierung teilweise wieder zurücknahm und insbesondere die Ausschüttung von Gewinnen untersagte, klagte das Unternehmen auf Schadenersatz in Höhe von mehr als 22 Millionen Euro und bekam von einem privaten Schiedsgericht in Frankfurt Recht. Der Fall zeigt, wie Politik von außen gesteuert und gelähmt werden kann, wenn man diesen Schiedsgerichten freie Bahn lässt. Dann trauen sich Regierungen und Parlamente immer weniger, Entschei-

► dungen zu treffen, weil sie am Ende dafür verklagt werden und nichts gegen das einmal gefallte Urteil des Schiedsgerichts unternehmen können. Damit wird das parlamentarische, demokratische Prinzip ad absurdum geführt.

Das Urteil des Gerichtshofs gilt einem Investitions- schutzabkommen zwischen zwei EU-Ländern. Ist der Richterspruch auch relevant für das Freihandelsabkommen CETA, obwohl dies ja zwischen der EU und dem Nicht-EU-Land Kanada geschlossen wurde?

In der Tat. Man kann das Urteil in vollem Umfang auf CETA übertragen: Das höchste europäische Gericht, der EuGH, sagt eindeutig, dass Schiedsgerichte außerhalb der europäischen Rechtsordnung liegen, weil sich ihre Entscheidungen der gerichtlichen Überprüfung entziehen. Damit würde dem EuGH ein Teil seiner Funktion und Stellung entzogen, nämlich Verfassungsgericht der EU und Hüter der europäischen Verträge zu sein. Der Gerichtshof bliebe außen vor, das springt so ins Auge, das kann man gar nicht übersehen. Und dabei spielt es keine Rolle, ob ein Schiedsge-

„Politik würde von außen gesteuert, wenn man diesen Schiedsgerichten freie Bahn lässt. Dann trauen sich Regierungen immer weniger, Entscheidungen zu treffen, weil sie am Ende dafür verklagt werden.“

richt durch einen Vertrag zwischen EU-Ländern oder mit Nicht-EU-Staaten etabliert wurde.

Ist CETA, das im September 2017 nur vorläufig in Kraft trat und noch von vielen EU-Ländern ratifiziert werden muss, damit tot?

Das ist durchaus denkbar. Immerhin hat das Bundesverfassungsgericht, als es im September über die Rechtmäßigkeit der vorläufigen Zustimmung zu CETA entschied, der Bundesregierung drei schwerwiegende Auflagen gemacht. Insofern ist CETA nur „relativ“ in Kraft getreten, das Hauptsacheverfahren steht ja noch aus. Und das aktuelle Achmea-Urteil des Europäischen Gerichtshofs ist eine weitere Bestätigung meiner Kritik.

Welche Mechanismen halten Sie vor allem für gefährlich für die Demokratie?

Die Gefahr durch Freihandelsabkommen für die Demokratie besteht letztlich in der Kombination von drei Elementen: Die regulatorische Zusammenarbeit zwischen den Vertragsstaaten – in diesem Fall die EU und Kanada – ist aufgrund der Zusammensetzung der Gremien ein hervorragendes Instrument für Lobbyisten, um die parlamentarische Gesetzgebung vorzuprägen und zu steuern, ob beim Umweltschutz, bei Arbeitnehmerrechten oder der Daseinsfürsorge. Der Wille des Volkes wird also nicht mehr repräsentativ parlamentarisch vermittelt, sondern durch wirtschaftlich interessierte Gruppen wahrgenommen und definiert.

Hinzu kommen die Klagerechte für ausländische Investoren, wodurch übrigens inländische Konkurrenten diskriminiert werden. Und das dritte Element sind die von den Unternehmen und Vertragsbeteiligten nach deren Gutdünken zusammengesetzten privaten Schiedsgerichte, die dann im Streitfall die Verträge interpretieren – ohne öffentliche Verhandlung, ohne Möglichkeit zur Berufung. Sich einer solchen Gerichtsbarkeit außerhalb der Staatenebene zu unterwerfen bedeutet den Verlust staatlicher Souveränität und Selbstachtung, den wir nicht zulassen dürfen.



Proteste gegen TTIP, CETA und deren private Schiedsgerichte 2016 in Berlin

IMK-FORUM 2018

Für eine faire Globalisierung

BÖCKLER-TAGUNG Ja, die Globalisierung produziert Verlierer. Aber Abschottung ist keine Lösung, sondern der Staat muss aktiv gegensteuern, lautet die Ansage auf dem IMK-Forum zur Krise der Globalisierung.



Fotos: Peter Himsel

Gabriel Felbermayr vom ifo Institut München, Gastgeber IMK-Direktor Gustav Horn, DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann, Ökonom Peter Bofinger (v.l.)

Viele Menschen in den industrialisierten Ländern sehen sich inzwischen als Verlierer des globalen Handels und bescheeren rechtpopulistischen Bewegungen, die eine Abschottung globaler Märkte propagieren, enormen Zulauf. Wie die Exportnation Deutschland mit dieser Entwicklung umgehen sollte diskutierte das diesjährige IMK-Forum in Berlin mit einer Rekordbeteiligung von mehr als 300 Teilnehmern.

DGB-Chef Reiner Hoffmann bezeichnete die Androhung von Strafzöllen als absurde Situation und erinnerte daran, dass die Globalisierung deswegen in der Krise sei, weil es Probleme bei der Verteilung der Wohlfahrtsgewinne gebe. Es müsse daher zukünftig um eine „faire Globalisierung“ gehen – und Europa müsse eine Vorreiterrolle einnehmen.

Der Wirtschaftswissenschaftler Gabriel Felbermayr vom Münchner ifo Institut kritisierte das beliebte politische Spiel, immer andere Länder für die Verteilungsprobleme der Globalisierung verantwortlich zu machen, während die Probleme Ausdruck seien „für

ein sozialpolitisches Versagen“. Die gewachsene Ungleichheit in Deutschland sei teilweise hausgemacht, etwa durch das Zurückfahren der Progressivität im Steuersystem. Felbermayr kann auch höheren Zöllen nichts abgewinnen. So hätten Studien aus den USA gezeigt, dass vor allem Niedrigverdiener darunter leiden würden. Grund: Sie sind auf preisgünstige Importwaren angewiesen.

Für Jens Südekum, Volkswirt an der Universität Düsseldorf, ist Deutschland grundsätzlich ein Gewinner der Globalisierung. Unter dem Strich seien mehr Arbeitsplätze entstanden als weggefallen. Gleichwohl sieht er viele Verlierer, die sich in arbeitsintensiven Branchen, in bestimmten Altersgruppen und regional konzentrieren, etwa in der Südwestpfalz, wo die Schuhindustrie aufgeben muss, im Ruhrgebiet oder in Oberfranken. „Globalisierung produziert Verlierer. Tut man nichts dagegen, bekommt man Donald Trump“, so der Wissenschaftler. Für Südekum muss der Staat deshalb in den betroffenen Regionen aktiv gegensteuern mit Investitio-

nen in die Infrastruktur und verstärkter Weiterbildung.

Eine erfrischend andere Perspektive wählte die Politikwissenschaftlerin Ulrike Guérot von der Donau-Universität in Krems. Sie hält eine grundlegende Reform der EU für die einzige Möglichkeit, den rechtspopulistischen Bewegungen das Wasser abzugraben. „Wir erleben derzeit keine Re-Nationalisierung, sondern die Spaltung der Nationen“, urteilte Guérot. Sie mahnte eine grundsätzliche demokratische Reform der EU an, Europa müsse als Nation „verrechtlicht“ werden. „Das neue Europa muss sozial sein – oder es wird kein Europa mehr sein“, warnte sie.

IMK-Chef Gustav Horn prognostizierte, dass der Versuch einzelner Nationalstaaten, sich von globalen Finanz-, Arbeits- und Gütermärkten abzuschotten, scheitern werde; eine Rückkehr zur vermeintlich guten Vorkrisennormalität sei keine Option. „Das hat uns dazu gebracht, wo wir heute stehen – und uns den Brexit und Trump beschert.“ ■

Von Guntram Doelfs, Journalist in Berlin

Jobalternativen in Krisenzeiten

THEMA Sie stellen Expertise zur Verfügung, wenn es in Unternehmen kriselt und Umstrukturierungen anstehen. Die Hans-Böckler-Stiftung stellt das schwedische Modell der Job Security Councils vor.

Wenn es kriselt im Unternehmen, können sich Betriebsräte oft nicht ausreichend vorbereiten auf die Verhandlungen, die für die Zukunft der Beschäftigten existenziell sind. Was im Übrigen auch für viele Personalabteilungen gelte, hat Jan-Paul Giertz von der Hans-Böckler-Stiftung beobachtet. Häufig sind die betrieblichen Akteure auf beiden Seiten überfordert, Transfersozialpläne seien oft mit der heißen Nadel gestrickt und werden den Bedürfnissen der Beschäftigten nur bedingt gerecht, erklärt der Referent in der Abteilung Mitbestimmungsförderung. Zumal auch rasch entschieden werden muss: Welche Transfersgesellschaft soll sich um Qualifizierung, Fortbildung und Arbeitsvermittlung kümmern?

Dass es besser laufen kann, zeigt die schwedische Erfahrung mit der Institution

der Job Security Councils, die die Hans-Böckler-Stiftung in einem Forschungsprojekt vorstellt. Nun liegt der Bericht über die Räte zur Arbeitsplatzsicherung vor.

Die Councils sind ein kontinuierliches Instrument, um den Beschäftigten bei Unternehmenskrisen Beratungs- und Vermittlungsdienste bereitzustellen. Sie wurden in Schweden von den Sozialparteien ausgehandelt und als Stiftungsmodell gestaltet, heute existieren 15 dieser Job Security Councils. Sie basieren jeweils auf einem Branchentarifvertrag und werden von einer paritätischen Kommission kontrolliert. Die Finanzierung erfolgt aus den Mitgliedsunternehmen.

Rund 90 Prozent der Erwerbspersonen können heute die Basisleistungen der Stiftungen, vor allem Beratung, in Anspruch nehmen. In Schweden liegt der Anteil der Personen,

die innerhalb eines Jahres wieder Beschäftigung finden, mit 85 Prozent wesentlich höher als in Deutschland und anderen OECD-Ländern. Ausgeschlossen sind allerdings Beschäftigte mit befristeten Verträgen, das heißt vor allem jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Interessant sind zwei entscheidende Unterschiede zum deutschen Transfermodell, die der Bericht herausarbeitet: In Schweden wird der Beschäftigtentransfer nicht erst dann finanziert, wenn die Krise schon voll eingetreten ist, und er wird auch nicht davon abhängig gemacht, ob das einzelne Unternehmen finanziell genug ist, die Beratung zu bezahlen. Nach dem solidarischen Versicherungsprinzip werden die Kosten (und damit das Kostenrisiko) zwischen den Unternehmen des jeweiligen Tarifvertrags aufgeteilt.

Zum Zweiten fließen die Erfahrungen aus den Transferaktivitäten kontinuierlich in die Beratungs- und Vermittlungspraxis ein, die auf Branchenebene organisiert wird, wobei die Arbeitnehmervertreter von Anfang an involviert sind. Dadurch können die Lösungen für die Betroffenen ständig optimiert werden. In Deutschland hingegen müssen die betrieblichen Parteien bei einer Unternehmenskrise „im jeweiligen Einzelfall und oft ohne Erfahrungswissen verhandeln“, so der Bericht. ■

Von Michaela Namuth

Foto: Karsten Schöne



Sie untersuchten die Job Security Councils – Kathrin Filipiak und Gernot Mühge vom Helex-Institut

Kathrin Filipiak/Gernot Mühge (Helex-Institut): **Job Security Councils**. Impulse für die Mitbestimmung. Hans-Böckler-Stiftung, Februar 2018. Download unter <https://bit.ly/2I83CKM>

12,9

Prozent der Böckler-Beschäftigten nutzten 2017 die kostenlose persönliche und externe Beratung durch das Fürstenberg-Institut, darunter zunehmend männliche Beschäftigte. Die Hälfte kam wegen Problemen am Arbeitsplatz, 15 Prozent wegen Führungsthemen.

Quelle: Personal- und Sozialbericht 2017 der Hans-Böckler-Stiftung

WSI

Feldforschung bei Amazon in NRW

Foto: Cornelia Gindt



Sarrah Kassem, 25, schreibt ihre Doktorarbeit auf Englisch über „Arbeit und Arbeiterorganisation bei Amazon“ und macht im Rahmen eines Praktikums in der HBS Feldforschung in NRW. Betreut wird die junge Ägypterin, die ihren Master an der amerikanischen Universität in Kairo gemacht hat, von

WSI-Wissenschaftler Thorsten Schulten, ihrem Zweitgutachter. Auf ver.di-Seminaren konnte sie Kontakte knüpfen zu Mitarbeiter/-innen in den Amazon-Niederlassungen Rheinberg und Werne. „In Mönchengladbach wird gerade ein neues Lager eröffnet mit 4000 Robotern und 1000 Mitarbeitern“, berichtete sie bei einem gut besuchten Workshop in der Hans-Böckler-Stiftung. Ihre Feldforschung macht sie auch deshalb in Deutschland, weil hierzulande weltweit der zweitgrößte Markt für Amazon ist. Sie sprach von extrem hohem Leistungdruck bei den Pickern und Packern und davon, dass die in Deutschland zehn Euro und im benachbarten Polen 3,30 Euro die Stunde verdienen. ■

BÖCKLER-FORSCHUNGSVERBUND

Zu Besuch bei BMW



Foto: Werner Bachmeier

Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit: Forscher bei BMW mit Manfred Schoch (m.)

Bei einem Werksbesuch in München zeigte Manfred Schoch, GBR-Vorsitzender der BMW Group, 26 Wissenschaftler/innen aus dem Böckler-Forschungsverbund, was das Unternehmen unternimmt, um die Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter/innen zu erhalten. Bei BMW sind Prävention und Gestaltung des Arbeitsumfeldes auf der obersten Führungskräfteebene angesiedelt und werden als Thema auch im Aufsichtsrat mit großem Interesse verfolgt.

A und O der Gesundheitsförderung sei ein frühes Erkennen von gesundheitlichen Einschränkungen, berichteten die BMW-Gesundheitsfachleute Rudolf Reichenauer und Edmund Schmauser. Angesichts der hohen Anforderungen in Produktion und anderen Bereichen kämen Vorschläge zum Gesundheitsmanagement auch direkt aus den Abteilungen.

Bei der Werksführung zeigten sich die Wissenschaftler beeindruckt von einer mobilen Station, mit der ein Ergonomiecheck am Band gemacht wird, und von einem Handschuh, mit dem Kraftaufwand gemessen und so dem vorzeitigen Verschleiß der Gelenke vorgebeugt wird. Genug Stoff für den Austausch im Forschungsverbund „Neue Allianzen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei gesundheitlicher Beeinträchtigung“, den Dorothea Voss aus der Forschungsförderung begleitet. ■

www.boeckler.de/44414_110642.htm

“

„Das A und O ist frühzeitiges Erkennen von gesundheitlichen Einschränkungen.“

RUDOLF REICHENAUER, Bereichsleiter Arbeitsumfeld + Gesundheit BMW

Wie misst man weibliche Arbeit fair?



„Bis zum 18. März haben Frauen umsonst gearbeitet – so groß ist der Gender Pay Gap in Deutschland. Um die Bewertung und Bezahlung weiblicher Erwerbsarbeit kritisch zu hinterfragen, haben wir, in Anlehnung an ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren, den ‚Comparable Worth‘-(CW)-Index entwickelt. Der Index berücksichtigt nicht nur Wissen und Können, sondern auch Faktoren wie Verantwortung für andere Menschen, psychosoziale und physische Arbeitsanforderungen und -belastungen.“

Mit dem CW-Index haben wir rund 20 000 Erwerbstätige untersucht und herausgefunden: Wer in der Altenpflege arbeitet – das sind ja meist Frauen –, hat ähnlich hohe Anforderungen und Belastungen zu bewältigen wie Beschäftigte in IT- und Technikberufen, wo meist Männer tätig sind. In der Bezahlung spiegelt sich das nicht wider: In der Altenpflege bekommen Beschäftigte durchschnittlich 14,42 Euro pro Stunde, im Technik- und IT-Bereich zwischen 25,72 und 27,92 Euro. Außerdem gilt: Je höher das berufliche Anforderungsniveau, desto größer wird die Lücke. Und: Wenn tariflich entlohnt wird, fallen die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, die gleichwertige Arbeit leisten, deutlich geringer aus.“ ■

SARAH LILLEMEIER, 34, forschte bis Ende März am Institut Arbeit und Qualifikation der Uni Duisburg-Essen. Die Ergebnisse stellte sie am 16. März auf einer gemeinsamen Tagung mit dem WSI der Hans-Böckler-Stiftung vor.

Neuer Betriebsrat gewählt



Seit Anfang April im Amt: Sieben der neun Betriebsräte der Hans-Böckler-Stiftung

Am 22. März haben die Beschäftigten der Hans-Böckler-Stiftung ihren Betriebsrat gewählt. Zum Vorsitzenden wurde Alexander Herzog-Stein, 46, Wissenschaftler und Referatsleiter am IMK, gewählt. Stellvertretende Vorsitzende ist Merle Föhr, 34, Mitarbeiterin im WSI. Die Wahlbeteiligung lag mit 85 Prozent (und 194 abgegebenen Stimmen) höher als vier Jahre zuvor (77 Prozent). Die Wahlen waren von dem Willen der Belegschaft getragen, die Mitbestimmung im eigenen Haus stark zu machen. Es kandidierten auf einer Liste 19 Beschäftigte. Gewählt wurden neben den beiden Vorsitzenden Martin Behrens, Industriesozioleoge am WSI, der mit Abstand die meisten Stimmen erhielt, Unternehmensrechtler Lasse Pütz, der Gewerkschaftsforscher Heiner Dribbusch, WSI-Internet-Referatsleiterin Jutta Höhne, Studienförderungsreferentin Regina Weber, Irene Ehrenstein, Mitarbeiterin in der Mitbestimmungsförderung, wo auch Jan-Paul Giertz tätig ist als Referatsleiter für Sozial- und Personalwesen. Da kommt viel Know-how zusammen. „Wir werden als Team die Mitbestimmung im Haus stärken für und mit den Beschäftigten“, erklärt der BR-Vorsitzende. Für Kontinuität sorgen Merle Föhr und Jutta Höhne, die dem vorherigen Betriebsrat angehörten. ■

HSI zeichnet Doktorarbeit zum Streikrecht aus

Der Hugo Sinzheimer Preis für arbeitsrechtliche Dissertationen ist in diesem Jahr an den Trierer Juristen Thomas Klein verliehen worden. Er hat in seiner Doktorarbeit ein Tarifvertrags- und Arbeitskampfsystem für sogenannte Privatisierungsbeamte entwickelt. Am Beispiel der rund 80 000 ehemaligen Postbeamten, die heute in den Nachfolgeunternehmen der Bundespost tätig sind, zeigt er, dass Einschränkungen der kollektiven Verhandlungsrechte und des Streikrechts ihre Berechtigung verlieren, wenn ein Beamter nicht mehr für den Staat arbeitet. Der Preis, seit 2011 vergeben, ist mit 3000 Euro dotiert. ■

NACHWUCHS-FORSCHUNGSGRUPPE

Stiftung fördert die Erforschung rechter Gewalt

Mit der wachsenden rechtsextremen Gewalt in Deutschland setzt sich eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Nachwuchsforschungsgruppe an der Ruhr-Universität Bochum auseinander. Das Projekt startet am 1. Oktober 2018, läuft für drei Jahre, und es werden drei Promotionsstipendien vergeben. Hintergrund ist der sprunghafte Anstieg rechter Gewalttaten in der Bundesrepublik: Nicht weniger als 4,6 Angriffe pro Tag wurden 2016 registriert – mehr als doppelt so viele wie fünf Jahre zuvor. Verstärkt gehören Menschen, die sich für Geflüchtete engagieren, und sogar Kinder zu den Opfern. In mehreren Fällen wurden terroristische Strukturen aufgedeckt. Die Nachwuchsforschungsgruppe soll aus kriminologischer Perspektive der Frage nachgehen, warum und wie sich Taten und Täter in diesem Bereich verändert haben. Aber auch Reaktion und Praxis der Strafverfolgungsbehörden werden untersucht.

Foto: Gunnar Bernskötter



Vertrauensdozent Tobias Singelnstein hat sich als kritischer Kriminologe einen Namen gemacht.

Geleitet wird die Nachwuchsforschungsgruppe von Tobias Singelnstein, seit 2017 Professor für Kriminologie an der juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum. Der Vertrauensdozent und Altstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung hat sich als kritischer Kriminologe einen Namen gemacht. In seiner Habilitationsschrift „Strafbare Strafverfolgung“ beschäftigte er sich mit rechtswidriger Polizeigewalt. ■

WIR - DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Die Online-Redaktion

Die Website der Stiftung ist in die Jahre gekommen. Bei Annegret Loges, der Referatsleiterin der Online-Redaktion (m.), laufen die Fäden für die Neugestaltung zusammen. Ein Mammutprojekt sei das, sagt sie. Und die größte Herausforderung sei, „angesichts der Vielstimmigkeit der Stiftung eine homogenerne Website zu entwickeln“. Mithilfe erfahrener Web-Agenturen entsteht eine moderne Website, die die Inhalte der Stiftung besser darstellen wird und besser geeignet sein wird für mobile Geräte. Onlineredakteur Jan Falk kommt in dieser Phase nur selten zum Schreiben. Meist ist er neben dem Relaunch damit beschäftigt, Inhalte zu kuratieren und in die Social-Media-Kanäle einzuspielen. Rita Brosterhues (r.) und Mandy Knüpfer (l.) sind für die Steuerung und Pflege der Website zuständig, wobei Mandy Knüpfer gerade in Elternzeit ist. ■

Online-Redaktion

Annegret Loges, Telefon: 02 11/77 78-146, annegret-loges@boeckler.de
 Jan Falk, Telefon: 02 11/77 78-236, jan-moritz-falk@boeckler.de
 Rita Brosterhues, Telefon: 02 11/77 78-263, rita-brosterhues@boeckler.de
 Mandy Knüpfer, Telefon: 02 11/77 78-286, mandy-knuepfer@boeckler.de

Die Spitzens-Betriebsrätin

BERTINA MURKOVIC ist die erste weibliche Betriebsratsvorsitzende im VW-Konzern. Die Hans-Böckler-Stiftung förderte ihr Studium der Soziologie und Germanistik.

Text Jeannette Goddar – Foto Rolf Schulten

Im Rückblick auf ihren Weg von der Jugendvertreterin zur obersten Betriebsrätin packt Bertina Murkovic Erinnerungen aus. Eine, die ihr an einem Frühlingsnachmittag im zweiten Stock des VW-Werks in Hannover-Stöcken das größte Vergnügen bereitet, katapultiert sie auf eine Bühne. Ohne zu stocken, trägt sie einen Rap vor, mit dem eine gewerkschaftliche Frauenband in den 1980er Jahren für die 35-Stunden-Woche kämpfte: „Mein Mann kommt heut Abend ganz geschafft nach Hause. Und ich denke: Das ist doch zum Kotzen, jeden Abend in die Röhre zu glotzen.“ – „Auch mit Kabarett und Musik lassen sich politische Ziele verfolgen“, sagt Murkovic, die über unverkennbares Bühnentalent verfügt und sich in Chanson und Gesang hat ausbilden lassen.

Inzwischen findet das Leben der heute 60-Jährigen auf einer anderen Bühne statt. Seit dem 17. Januar ist sie im Volkswagen-Konzern die erste Frau an der Spitze eines Betriebsrats, ein historischer Tag. Sie ist Betriebsratsvorsitzende der Geschäftssparte Volkswagen Nutzfahrzeuge, am Stadtrand Hannovers produzieren 16 000 Mitarbeiter Kleintransporter, Lieferwagen und Komponenten.

Kennengelernt hat sie Arbeitnehmeranliegen von der Pike auf – als Fachreferentin des Betriebsrats, Betriebsrätin und schließlich als stellvertretende Vorsitzende. Seit 2017 ist sie zudem Mitglied im Aufsichtsrat. In Kontakt mit VW kam Murkovic

in den 90er Jahren während ihres von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Germanistik- und Soziologiestudiums an der Uni Hannover: „Als studentische Tutorin habe ich einen VW-Betriebsrat zum Thema Arbeitszeiten in die Uni eingeladen“, erinnert sie sich. Als der sich, sichtlich beeindruckt, von der Studentin verabschiedet, fragt er:



Murkovic studierte bei Oskar Negt.

„Wann bist du fertig? Könntest du dir vorstellen, dann zu uns zu kommen?“

Kann man eine Frau in dieser Rolle treffen, ohne die 1000-Euro-Frage nach der gläsernen Decke zu stellen? Eigentlich nicht. „Folgerichtig“ sei im Betriebsratsgremium die Wahl einer Frau an die Spitze gewesen, erwidert Murkovic. „Nach Jahren als Stellvertreterin war es keine Frage, wer den Posten nach dem Rücktritt des bishe-

rigen Betriebsratsvorsitzenden übernehmen würde.“ Dass männlich dominierte Gremien häufig immer noch eher den soundsovielen Mann nominieren als eine wie hoch auch immer qualifizierte Frau, führt die Soziologin, die unter anderem bei Oskar Negt studiert hat, auf das Prinzip der „homosozialen Reproduktion“ zurück: „Traditionell wird immer noch zu gern nach Ähnlichkeit eingestellt. Das bringt uns nicht weiter: Wir brauchen Diversity; Durchmischung ist ein Erfolgsrezept.“

Mit dem Betriebsratsvorsitz erreicht eine Gewerkschafterlaufbahn, wie es sie nicht mehr häufig gibt, einen Höhepunkt. Mit 15 Jahren trat Bertina Murkovic in die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ein; das war, als sie bei der Thyssen AG in Duisburg ihre Ausbildung zur Bürokauffrau begann. Für ihre Eltern, er Bergmann, sie Kantinenmitarbeiterin, beide aus dem damaligen Jugoslawien, sei die Gewerkschaftsmitgliedschaft selbstverständlich gewesen, sagt sie – und damit dann auch für alle fünf Kinder. Das Studium, das sie im Alter von knapp 30 Jahren dranhängte, änderte daran nichts. Vor Letzterem stand ein zweiter Bildungsweg, der viel Disziplin, Engagement und Neugier auf Neues erforderte. All das hat sie sich bis heute bewahrt: „Um meine Aufgabe als Betriebsratsvorsitzende gut zu erfüllen, braucht es eine hohe Motivation. Die habe ich. Nicht zuletzt, weil ich mich immer noch freue, immer wieder dazuzulernen.“ ■



Bühnentalent im BR-Vorsitz: Murkovic
im Konferenzraum von VW Hannover,
wo 16 000 Mitarbeiter/innen Nutz-
fahrzeuge produzieren.

EVENTS TERMINE, DIE SIE SICH MERKEN SOLLTEN



Vom 2. bis 4. Mai wird die Böckler-Stiftung in Berlin auf der re:publica 2018, der größten Konferenz in Europa zu den Themen der digitalen Gesellschaft, präsent sein. Wir werden am Stand der -Stiftung in zwei Sessions diskutieren: Welche „Risiken und Nebenwirkungen“ stecken in der „Blackbox Algorithmus“? Wie kann Macht ausgeübt und Gegenmacht organisiert werden? Zu diesem Thema gibt es Statements von: Matthias Spielkamp (Algorithm Watch), Prof. Katharina Simbeck (HTW Berlin) und Andree Thieltges (TU München), am Donnerstag, 3. Mai 2018, 17.30 Uhr.

Die andere Session beschäftigt sich mit der Frage: Wie können marktbeherrschende Unternehmen wie Amazon, Facebook, Uber durch genossenschaftliche Plattformen herausgefordert werden? Diskutieren werden Jan-Felix Schrape (Uni Stuttgart), Gabriela A. Sanchez (Uni Genf) und Prof. Trebor Scholz (New School, New York City) am Mittwoch, 2. Mai 2018, 19.45 Uhr. Auch zu den Themen „Arbeit und Mitbestimmung der Zukunft“ wird es zahlreiche Aktivitäten am Stand geben. ■

Veranstaltung vom 2. bis 4. Mai in Berlin

Weitere Informationen für die Sessions der Hans-Böckler-Stiftung:
Lisa Schrepf, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-654

@ lisa-schrepf@boeckler.de



Foto: Stephan Pramme

Besser geht's mit.bestimmt

Um Sicherheit und Solidarität der Menschen in einer digitalisierten Gesellschaft geht es auf dieser Tagung von Hans-Böckler-Stiftung und IG BCE – mit dabei IG BCE-Vorstandsmitglied Edi Glänzer.

Veranstaltung vom 5. bis 6. Juni in Brüssel

Jennifer Büsen,
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-111

@ jennifer-buesen@boeckler.de

Arbeitskreis Arbeitsrechts-geschichte

Der Arbeitskreis des Hugo Sinzheimer Instituts zur Förderung der Geschichte des Arbeitsrechts diskutiert neue Publikationen und greift Impulse benachbarter Wissenschaften auf.

Veranstaltung am 4. Mai in Frankfurt/Main

Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 0 69/66 93 29 22

@ info@hsf-frankfurt.de

Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte 2018

Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten diskutieren über Mitbestimmung in Deutschland und den Ausbau von Mitbestimmung auf europäischer Ebene, da immer mehr Unternehmen grenzüberschreitend agieren.

Konferenz vom 28. bis 29. Juni in Berlin

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

@ eva-jacobs@boeckler.de

Forum Arbeitsrecht und Rechtspolitik

Das Forum des Hugo Sinzheimer Instituts bietet Mitbestimmungsakteuren und Rechtswissenschaftlern Gelegenheit, sich fachlich aus ihrer Sicht über neue Formen der Arbeitsorganisation wie agiles Arbeiten, Scrum und internes Crowdworking auszutauschen.

Veranstaltung vom 12. bis 13. Juli in Düsseldorf

Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 0 69/66 93 29 22

@ info@hsf-frankfurt.de

IMK-Workshop: Plurale Ökonomik

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat eine intensive Debatte über die Schwerpunkte des Curriculums in der Volkswirtschaftslehre angestoßen. Der Workshop bietet Einblicke in ökonomische Theorien und Methoden und diskutiert über Reformen in der ökonomischen Ausbildung.

Veranstaltung vom 7. bis 9. Juni in Düsseldorf

Sabine Nemitz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-234

@ sabine-nemitz@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Uli Baatz

“

„Mobilität zwischen Sozialsystemen in der EU stellt die Arbeitnehmer vor große Probleme.“

ANKE HASSEL über die europäische Arbeitsbehörde und den Kommissionsentwurf, der zu kurz greift.

Vor ein paar Monaten hat EU-Kommissionspräsident Juncker in seiner Rede zur Lage der Europäischen Union die Einrichtung einer europäischen Arbeitsbehörde angekündigt. Sie soll die EU-Vorschriften rund um die Mobilität von Beschäftigten auf eine gerechte, einfache und wirksame Weise durchsetzen. Am 13. März 2018 hat nun die Europäische Kommission einen Vorschlag vorgelegt für eine Verordnung zur Einführung einer europäischen Arbeitsbehörde, der European Labour Authority, kurz ELA.

Konkret soll die Behörde vier Aufgaben übernehmen: die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden; die Bündelung der existierenden Instrumente zur grenzübergreifenden Mobilität, um für alle beteiligten Akteure eine einheitliche Anlaufstelle zu schaffen; die Bekämpfung des Missbrauchs der Arbeits- und Sozialgesetze sowie die Organisation gemeinsamer Kontrollen und viertens die Verbesserung der existierenden Strukturen in diesem Bereich.

Die Mobilität von Beschäftigten in der EU zeigt: Juncker hat in einigen Punkten durchaus recht. Seit 15 Jahren wurden auf EU-Ebene verschiedene Regelungen geschaffen, um die grenzübergreifende Mobilität von Firmen wie auch von Beschäftigten zu erleichtern. Dabei wechseln Arbeitnehmerinnen und Ar-

beitnehmer mehrfach zwischen unterschiedlichen Sozial- und Arbeitsrechtssystemen und erwerben Renten- und Arbeitslosenversicherungsansprüche in verschiedenen Ländern. Im Fall der Entsendung entsprechen ihre Arbeitsbedingungen zum Teil dem Recht des Herkunftslandes und zum Teil dem des Ziellandes. Diese Gemengelage stellt die Betroffenen vor große Probleme, ihre Ansprüche auch wahrzunehmen. Zudem ist der Wechsel in unterschiedliche Systeme anfällig für Betrug und Ausbeutung durch Unternehmen, die Regulierungs- und Kontrolllücken bewusst ausnutzen.

Die Kommission hat daher richtig erkannt, dass es auf europäischer Ebene einer Institution bedarf, die die Mitgliedstaaten darin unterstützt, zur Gewährleistung von Arbeitnehmerrechten in grenzübergreifenden Fällen besser zu kooperieren. Auch der Fokus auf die ermittelnden Instanzen ist richtig und wichtig, da sich deutlich zeigt: Solange die grenzübergreifende Kontrolle nicht funktioniert, werden Briefkastenfirmen im Ausland weiter florieren und wird die Entsendung als Modell zur Umgehung von ortsüblichen Arbeitsbedingungen und Löhnen genutzt. Sinnvoll ist auch, die Instrumente zur Information und Koordination zu bündeln, um über Zuständigkeiten Klarheit zu ver-

schaffen und Doppelstrukturen abzuwenden. Allerdings enthält der aktuelle Verordnungsentwurf der EU-Kommission zu wenig aktive Handlungsmöglichkeiten, um die Rechte der mobilen Arbeitnehmerinnen zu stärken. Im deutschen Kontext würde die Verordnung wenig mehr bewegen, als das deutsche Verbindungsbüro der Finanzkontrolle Schwarzarbeit um einige Stellen zu erweitern.

Gleichzeitig beinhaltet der Entwurf durchaus Chancen, die Arbeitsbedingungen von mobilen EU-Bürgerinnen und -Bürgern, tatsächlich zu verbessern. So könnte sich die europäische Arbeitsbehörde auf die effektive Umsetzung von europäischem Recht spezialisieren. Damit wäre die Arbeitsbehörde dafür zuständig, die Umsetzung des neuen Entsendegesetzes in den Mitgliedstaaten zu prüfen und als Ansprechpartner für Betrugsfälle, die Rechte der Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen. Dafür müsste man die Behörde aber mit deutlich mehr Befugnissen ausstatten, als es jetzt im Entwurf steht. ■

ANKE HASSEL ist Professorin für Soziologie und Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Co-Autorin dieses Beitrages ist Bettina Wagner, Hertie-School.

Abhängig von Microsoft

SOFTWARE Warum hängen europäische Behörden wie Junkies an Microsoft? Der Fernsehfilm des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Recherchenetzwerks „Investigate Europe“ gibt Antworten.



Im Mai 2017 befahl das Schadprogramm WannaCry weltweit Hunderttausende Rechner von Unternehmen und Behörden – indem eine fatale Sicherheitslücke im Betriebssystem Microsoft genutzt wurde. Autor Harald Schumann und Regisseur Árpád Bondy gehen in ihrem Film der Frage nach, warum es so weit kommen konnte und warum Europa zu einer „Software-Kolonie“ – so der Untertitel – vom amerikanischen Fast-Monopolisten Microsoft wurde. Schumann sucht mithilfe seiner Kollegen von Investigate Europe nach Antworten.

Die europäischen Behörden und Institutionen haben sich mit den Jahren in ein Abhängigkeitsverhältnis begeben. Je komplexer die Programme sind und je länger das Arbeiten mit Microsoft-Software andauert, desto schwieriger ist der Ausstieg. Experten sprechen vom „Locked-in-Effekt“. Verträge laufen lange, Kunden haben viel in Updates investiert, die Administratoren sind auf Microsoft eingestellt – ein Dilemma.

Schumann macht zwei zentrale Probleme aus: Anders als freie Software wie das Betriebssystem Linux oder Büroanwendungen wie LibreOffice hält der Branchenriese den Quellcode, also den Programmiertext, geheim. Sicherheitsrisiken lassen sich von den IT-Experten im Haus nicht erkennen. Zum anderen ist der Quellcode, soviel man weiß, unnötig kompliziert und lang, was Hackern mehr Angriffsfläche bietet – so geschah es durch das Schadprogramm WannaCry.

„Wir sind in der absurdnen Situation, dass wir als Bürger unsere privaten Daten Behörden überlassen, die keine Kontrolle über die Programme haben, die diese Daten verwalten“,

sagt Schumann. Im Film spricht der ehemalige IT-Verantwortliche der Bundesregierung Martin Schallbruch von einer „abnehmenden Steuerungsfähigkeit“ der Nutzer von Microsoft-Software. Behörden wissen immer weniger, wo die Daten gespeichert sind und was Microsoft mit ihnen anstellt.

Ein Loslösen vom Softwareriesen wäre nach anfänglichen Anstrengungen machbar und viel billiger, weil lizenfreie Software umsonst zu haben ist. Nur der Service kostet. Der Film zeigt am Beispiel des französischen Bildungsministeriums, wie Microsoft seinen Einfluss systematisch ausweitet und Abhängigkeiten schafft. Durch eine „Partnerschaft“ mit dem Ministerium – der Konzern spendiert für Schulen Computer – festigte Microsoft seine Geschäftsbeziehungen mit der französischen Regierung.

Die EU umschifft die eigenen Wettbewerbsrichtlinien offenbar, indem sie Ausschreibungen für millionenschwere Softwarepakete so zuschneidet, dass alternative Anbieter keine Chance haben. Schumann spricht von einem Verstoß gegen das EU-Vergaberecht, die zuständige Generaldirektorin beruft sich im Film darauf, dass formal Wettbewerb herrsche.

Korruption kann und will der Film nicht beweisen. Entscheidender ist wohl das Denken, das bei vielen leitenden Beamten vorherrscht. So nennt Peter Batt, der derzeitige IT-Bauftragte der Bundesregierung, Microsoft „Industriestandard“ und die freie Software „experimentell“ – obwohl selbst konervative Institutionen wie die italienische Armee sich inzwischen für freie Software entschieden haben. ■

Von Gunnar Hinck

Die Dokumentation „Das Microsoft-Dilemma“ (44 Min.) von Árpád Bondy und Harald Schumann ist bis Ende Mai in der ARD-Mediathek abrufbar.

Fazit

ALTERNATIVEN WÄREN MACHBAR, GÜNSTIGER UND AUCH SONST VORTEILHAFTER ALS MICROSOFT.

Alles, was Recht ist



Mancher Leithammel wird den Titel dieses Buches als Provokation empfinden. Das Ullstein-Taschenbuch „Was Chefs nicht dürfen“ ist lockerer Lesestoff und ein arbeitsrechtliches Kompendium zugleich. Darf der Chef E-Mails seiner Mitarbeiter lesen? Darf er eine Grippe-Schutzimpfung anweisen oder private Reisen in Krisengebiete untersagen? Solche Fragen behandeln der Rechtsanwalt Ulf Weigelt und die Journalistin Sabine Hockling. Beide Namen kennt man von Zeit Online.

Bücher wie dieses, die in Form von Fragenkatalogen, den Frequently Asked Questions (FAQs), geschrieben sind, laufen immer Gefahr, dass gerade die Frage, die einen brennend interessiert, im Katalog nicht dabei ist. Auch wenn man Glück hat und etwas Passendes findet, können die Antworten nicht so erschöpfend sein wie eine gezielte Recherche im Netz. Erst recht kann dieses Buch keine anwaltliche Konsultation ersetzen, die ganz auf den Einzelfall abgestellt ist.

Aber das soll es auch nicht; das Buch leistet etwas anderes: Wer sich ein, zwei Stunden Zeit nimmt, bekommt ein gutes Gespür für das Rechtsverhältnis von Vorgesetzten und Mitarbeitern. Indem die Autoren eine Reihe von Einzelfragen abarbeiten, entsteht ein Gesamtbild. Konkrete Gerichtsentscheidungen mit Aktenzeichen nennen die Autoren nur selten. Dafür weisen sie an zahlreichen Stellen auf die Möglichkeit hin, den Betriebsrat zu konsultieren, sofern es einen gibt – oder auch auf die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Schwierige Themen wie die Frage, wann der Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuches verbieten kann oder den Umgang mit Social Media, können nur angerissen werden. Und auch bei leichteren Themen neigen die Autoren zu pragmatischen Tipps – etwa für Betriebsfestmuffel. Die Teilnahme an betrieblichen Festen ist, wie sie richtig schreiben, rechtlich nicht erzwingbar. Aus sozialen Gründen empfehlen sie aber, auch bei Unlust hinzugehen und lieber nach einer Stunde unauffällig zu verschwinden.

Darin mag man eine anbiedernde Haltung erkennen – es ist aber eigentlich nur ein gesunder Pragmatismus. Auch diese Eigenschaft zeichnet einen guten Berater aus. ■

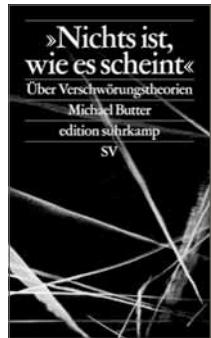
Von Kay Meiners

Ulf Weigelt/Sabine Hockling: **Was Chefs nicht dürfen und was doch.** Die wichtigsten Fragen und Irrtümer rund ums Arbeitsrecht. Berlin, Ullstein 2017. 304 Seiten, 9,99 Euro

DREI FRAGEN AN MICHAEL BUTTER



Foto: Jürgen Bauer



Professor für Amerikanistik an der Universität Tübingen und Autor des Buches „Nichts ist, wie es scheint“

Wie definieren Sie Verschwörungstheorien?

Nichts geschieht durch Zufall. Es gibt angeblich eine im Geheimen operierende Gruppe, die Verschwörer, die alles, was geschieht, geplant haben. Zweitens: Nicht ist, wie es scheint. Man muss unter die Oberfläche schauen, um die wahren Verhältnisse zu erkennen. Und drittens: Alles – oder fast alles – ist miteinander verbunden. Die Einführung des Euro, Gender Mainstreaming und die Flüchtlingskrise erscheinen als Teil eines perfiden Plans.

Sie sind Amerikanist. Gibt es in den USA eine besondere Neigung zu Verschwörungstheorien?

Fakt ist, dass dort mehr Menschen daran glauben als in Deutschland. Aber auch in Europa sind solche Theorien verbreitet, besonders in Osteuropa. Denken Sie an die ungarische Regierung unter Viktor Orbán, die behauptet, der Finanzinvestor George Soros wolle Millionen Migranten ansiedeln, um die „nationale und christliche Identität“ des Kontinents auszulöschen.

Was kann man tun gegen einfache Welterklärungen?

Empirische Experimente zeigen: Wenn man überzeugte Verschwörungstheoretiker mit schlüssigen Gegenargumenten konfrontiert, halten sie noch fester an ihrem Gedankengebäude fest. Man sollte niedrigschwellig und eher emotional in die Diskussion einsteigen. Oft geht es um Anerkennung. Ansetzen muss man bei den Zweiflern und überhaupt für eine gute Bildung sorgen: Wissen darüber, wie moderne Gesellschaften funktionieren, und Medienkompetenz sind das Allerwichtigste.

Die Fragen stellte Thomas Gesterkamp.

Soziologischer Blick auf Europa



Handbücher über Europa werden in der Regel von Politikwissenschaftlern geschrieben und ihr Gegenstand sind die politischen Akteure, Institutionen und Prozesse des „Mehrebenen-Systems“ der EU. Das vorliegende Handbuch nimmt eine konsequent

soziologische, man könnte auch sagen gesellschaftsanalytische Sichtweise ein. Das dokumentieren deutlich die ersten Beiträge über Europabilder, europäische Moderne und europäische Gesellschaft. Dieser Einstieg könnte zum politikwissenschaftlichen Denksatz kaum kontrastreicher sein.

In seinem anregenden Beitrag über die „europäische Gesellschaft“ beschreibt Hans-Peter Müller diese als „Erfahrungsraum und Zukunftshorizont“, als ein spezifisches Gebilde zwischen National- und Weltgesellschaft mit einem zum kulturellen Selbstverständnis gewordenen Wertesystem und vergleichbaren Institutionen. Zu Letzteren zählt er die europäische Familie und die europäische Stadt, den europäischen Wohlfahrtsstaat und den Komplex von Arbeit, Beruf und Industrie.

Die Kapitel Arbeitsmarkt und Beschäftigungs- politik, Europäisches Sozialmodell und Europäisierung der industriellen Beziehungen+ bieten kompaktes und aktuelles Orientierungswissen über die Sozialdimension der EU, wenngleich die rahmenden wissenschaftstheoretischen Erörterungen weniger an den Praktiker als an den wissenschaftlichen Experten adressiert sind.

Das Handbuch bietet ein breites Spektrum von Beiträgen, die mit soziologischem Tiefgang die Differenziertheit und die Potenziale Europas vor Augen führen. Ein Tableau, das Europa als ein vitales, vielseitiges und wandlungsfähiges Projekt erscheinen lässt, an dessen Zukunft weniger Befürchtungen als hoffnungsvolle Erwartungen zu knüpfen sind. ■

Von Walther Müller-Jentsch

Maurizio Bach/Barbara Höning (Hrsg.): **Europasoziologie**. Handbuch für Wissenschaft und Studium. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2018. 510 Seiten, 98 Euro

Digitalisierung mitbestimmen



Was bedeutet Arbeiten 4.0 im betrieblichen Alltag? Die Autoren gehen dieser Frage nach und den Herausforderungen, die die Digitalisierung für die Mitbestimmung mit sich bringt. Anhand von Betriebs- und Dienstvereinbarungen und Tarifverträgen beleuchten sie, wie die Akteure der Mitbestimmung den technologischen Wandel strategisch und im Interesse der Beschäftigten mitgestalten können. Digitalisierung und Arbeiten 4.0 kann nämlich für Unternehmen und Beschäftigte durchaus Vorteile mit sich bringen, wenn Beteiligung und Chancengleichheit befördert werden – und nicht nur wenige Personengruppen profitieren. Der zweite Teil des Mitbestimmungsreports „Arbeiten 4.0“ stellt eine Aktualisierung des ersten Teils von 2015 dar. Damit wollen die Autoren auch an die Debattenbeiträge der Kommission „Arbeit der Zukunft“ anknüpfen. ■

Manuela Maschke/Sandra Mierich/Nils Werner: **Arbeiten 4.0. Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen – Teil II. Mitbestimmungsreport**, Nr. 41, Düsseldorf 2018. 30 Seiten. 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



Wir leben in alarmierenden Zeiten: Etablierte Parteien verschwinden, Rechtspopulisten gewinnen Wahlen, Regierungen wie in Ungarn, Polen und der Türkei schaffen den Rechtsstaat ab und sperren Andersdenkende ein. Yascha Mounk, der an der Harvard University lehrt, beschreibt Ursachen und Triebkräfte, die die Demokratie zu Fall bringen. Was tun gegen Weltmarktkonkurrenz, die Arbeitsplätze daheim erodieren lässt und Flüchtlinge aus der Ferne zu uns bringt? Was tun gegen die Erosion rechtsstaatlicher Standards? Für Mounk steht fest: Die Jahrzehnte, in denen das Bündnis von Liberalität und Demokratie funktionierte, sind vorbei. Sein Maßnahmenkatalog freilich bleibt zahm. Er plädiert er für einen „inklusiven Patriotismus“, der den „Glauben an die Demokratie erneuern“ soll. Das liest sich stellenweise wie ein SPD-Strategiepapier. Global denken, nicht nationalistisch, aber lokal handeln. Einen radikalen Systemwechsel will er nicht empfehlen. ■

Yascha Mounk: **Der Zerfall der Demokratie. Wie Populismus den Rechtsstaat bedroht**. München, Droemer Verlag 2018. 350 Seiten, 22,99 Euro

DAS POLITISCHE LIED



Beyond: 海阔天空 – „Under a Vast Sky“ (1993)

Forgive me for being wild and yearning for freedom
 Yet fearing someday I might fall down
 To give up one's dream, it isn't hard to anyone
 Never mind if someday there's only you and me (...)

HONGKONGS RUF NACH FREIHEIT

Wong Ka Kui ist Sänger der Band Beyond, er ist ein Star des kantonesischen Pop. Seinen Ruhm kann er aber nicht recht genießen, denn die Musikszene ist seicht und unpolitisch. In Hongkong, sagt er, gebe es gar keine Musik-, sondern nur eine Entertainmentindustrie. Von Plattenfirmen und Fernsehsendern fühlt er sich in ein Korsett gezwängt. Wong schreibt sich den Ärger von der Seele: „Verzeiht mir, dass ich wild bin und nach Freiheit giere/Trotz der Angst, dass ich eines Tages tief fallen könnte.“

„Under a Vast Sky“ wird sein größter Song. 1993, als die Band das Lied veröffentlicht, ist Hongkong noch britische Kronkolonie. Im gleichen Jahr stirbt Wong Ka Kui durch einen tragischen Unfall. Bei einem Fernsehauftritt in Tokio fällt er von der Bühne und stürzt, Kopf voran, drei Meter in die Tiefe. Er erliegt später seinen Verletzungen. Die großen politischen Veränderungen, die seinem Lied zwei Jahrzehnte später einen zweiten Frühling bescheren, bekommt Wong nicht mehr mit.

Hongkong ist 156 Jahre lang britische Kolonie gewesen und hat sich vom unbedeutenden Fischerort zur boomenden Wirtschaftsmetropole entwickelt. 1984 schließen Großbritannien und China einen Vertrag, der

die Rückgabe für den 1. Juli 1997 festlegt. Dem Prinzip „Ein Land, zwei Systeme“ folgend, soll die Stadt 50 Jahre lang den Status einer Sonderverwaltungszone mit vielen Autonomierechten bekommen. Für das Jahr 2017 stellt der Vertrag sogar freie Wahlen in Aussicht.

Doch je näher das Jahr rückt, desto deutlicher wird Pekings Desinteresse an freien Wahlen. Im August 2014 beschließt der Nationale Volkskongress, dass der Regierungschef Hongkongs aus vier Kandidaten gewählt wird, die Peking zuvor abgesegnet hat. Dagegen regt sich Protest: Ende September bringt die Demokratiebewegung Occupy Central Zehntausende auf die Straßen.

Studenten bestreiken ihre Unis und errichten Protestcamps. Über Wochen sind ganze Straßenzüge gesperrt. Der Regenschirm wird zum Symbol der Bewegung. Wegen des schlechten Wetters – und weil die Demonstranten mit ihm das Tränengas der Polizei abwehren. Der Song „Under a Vast Sky“ der Gruppe, die sich im Jahr 2005 endgültig aufgelöst hat, wird jetzt von Zehntausenden Menschen auf der Straße gesungen. Sie fordern mehr Demokratie. Die Demonstranten scharen sich um das Lied des freiheitslieben-

den Sängers wie um ein Lagerfeuer. Nach zweieinhalb Monaten enden die Proteste. Im Dezember 2014 räumt die Polizei die Camps. Peking ist keinen Millimeter von seinem Standpunkt abgerückt, gibt sich aber milde und will die Anführer nicht bestrafen. Doch das System vergisst nicht: Im August 2017 werden mit Joshua Wong, Nathan Law und Alex Chow drei Anführer der Proteste zu Gefängnisstrafen zwischen sechs und acht Monaten verurteilt.

Mittlerweile haben auch die Wahlen stattgefunden, an denen sich die Proteste entzündet hatten. Am 1. Juli 2017 wurde Carrie Lam zur neuen Stadtvorsteherin gewählt. Abstimmen durften allerdings nur rund 1200 Mitglieder eines Wahlkomitees, die meisten von ihnen Wirtschaftsvertreter und pekingtreue Lokalpolitiker. Vor dem Gebäude sammelte sich eine Gruppe von Demonstranten. Ihre Forderung: Nicht nur 1200 Privilegierte sollen wählen, sondern alle Bewohner Hongkongs. ■

Von Martin Kaluza, Berlin

 Das Lied hören/ansehen:
bit.ly/2GsJ4A9

Tarifrunde – online gut erzählt



www.wir-sind-es-wert.verdi.de

Ver.di hat für die aktuelle Tarifrunde im öffentlichen Dienst eigens eine Webseite online gestellt – mit Erfolg: Google listet die Seite bei der Suche nach dem Thema weit oben. Mit dem Portal unterstreicht ver.di die Bedeutung der diesjährigen Tarifverhandlungen, die die Gewerkschaft zusammen mit dem Beamtenbund dbb führt. In den vergangenen 25 Jahren haben sich die Tarife im öffentlichen Dienst untermischlich entwickelt. Jetzt, in Zeiten sprudelnder Steuereinahmen, dürfte das Arbeitgeberargument aus der Vergangenheit, die öffentlichen Kassen seien leer, nicht mehr richtig ziehen. Angenehm ist der ruhige, informative Ton der Seite – sie ist keine Onlinekundgebung im Stil von „Es reicht!“. Auf der Startseite werden die Forderungen der Gewerkschaft kurz und klar aufgelistet, ebenso die anstehenden Warnstreiks in den verschiedenen Branchen. Über eine Klickleiste können sich die Nutzerinnen und Nutzer über den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen und über regionale Aktionen informieren. Passende Videoclips von Verdi.TV sind in die Seite eingebettet. Gelungen ist die Rubrik „Das solltest

du wissen“, in der die Hintergründe der aktuellen Tarifauseinandersetzung erklärt werden. So erfährt man, wie im öffentlichen Nahverkehr durch eng getaktete Dienstpläne und Personalmangel die Arbeitsbelastung immer weiter angestiegen ist. Dass Wendezzeiten der Fahrer in manchen Verkehrsverbünden nicht als Arbeitszeit gelten, dürften viele nicht wissen. Es geht also nicht nur um Geld. Technisch ist die Seite klar strukturiert und schnörkellos. Zwangsbeschallungen und Videos, die automatisch starten, finden sich hier nicht. Inhaltlich wäre eine Prise Humor und Selbstironie nicht verkehrt gewesen. Gerade weil Tarifauseinandersetzungen eine ernste Sache sind, könnten sie etwas Platz zum Schmunzeln durchaus vertragen. ■

Von Gunnar Hinck, Berlin

Fazit

**EINE GELUNGENE PLATTFORM
FÜR INFOS IM TARIFKONFLIKT**

APPS

Microsoft To-Do

Die App ist Nachfolgerin von Wunderkind, dem beliebten Aufgabenmanager, den der Softwareiese Microsoft aufkaufte und dann auslaufen ließ. Ein typischer Start-up-Wahn: Die Berliner Gründer sollen eine dreistellige Millionensumme eingestrichen haben. Die Übersichtlichkeit von Wunderkind wurde zum Glück übernommen. Einige Mängel hat die App. So können To-do-Listen bislang nicht mit Kollegen oder Freunden geteilt werden. ■■■



Kostenlos für Android und iOS und Windows

Frankfurter Rundschau

Die Frankfurter Rundschau ist seit 15 Jahren im Krisenmodus. Einst Pflichtblatt auch für Gewerkschafter, fristet sie heute eher ein Nischendasein. Derzeit steht wieder ein Eigentümerwechsel bevor. Umso erfreulicher ist die Qualität der App mit ansprechender Optik und einer Auswahl vieler Zeitungstexte. Die Artikel sind übersichtlich nach Regionen sortiert. Wer Abo-Kosten scheut, die FR aber wenigstens durch die App unterstützen will, ist hier richtig. ■■■



Kostenlos für Android und iOS

BLOG-TIPP

Neulandrebellen

Der Name des Blogs ist inspiriert durch Angela Merkels berühmten Ausspruch, das Internet sei Neuland für uns. Betrieben wird die Seite von Tom Wellbrock, der vom inzwischen eingestellten populären Blog „Spiegelfechter“ kommt, und vom Frankfurter Blogger Roberto De Lapuente. Zu den Hauptthemen gehören die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und die ewige Frage, was heute links ist. Die Seite wird fast täglich mit einem neuen Beitrag bestückt. Die Qualität schwankt, aber regelmäßig finden sich Perlen, so etwa der messerscharfe Text, dass die Diskussion über Work-Life-Balance und flexible Arbeitszeiten bisher ein Selbstgespräch privilegierter Gutverdiener-Arbeitnehmer sei. Nach älteren Blog-Einträgen kann man gut über Themenkategorien und die Zeitleiste suchen. Ab und zu produzieren die Macher unterhaltsame Audio-Sendungen. ■■■



www.neulandrebellen.de

NACHGEFRAGT



Foto: Opel Group Warehousing GmbH

YUNUS EMRE YILDIRIM ist Betriebsrat bei der Opel Group Warehousing GmbH Bochum und Mitglied im Ortsvorstand der IG Metall Bochum-Herne.



ICH KLIKE AUF ...
... Facebook, Twitter, Instagram, opel.de, taz.de, igmetall.de



ABONNIERT HABE ICH ...
... die Newsletter von IG Metall, IG Metall Jugend, IG Metall NRW und taz.de



ICH LESE GERADE ...
... „Strategien im Umgang mit dem Betriebsrat“ von Dietmar Heise.



ABSCHALTEN KANN ICH ...
... bei einem Spaziergang am Kemnader See oder mit Freunden im Café.

INTERESSANTER KOPF

Leonie Gebers

Foto: J. Konrad Schmidt (BFF Professional)

Vor einem Jahr unterlag sie knapp bei einer SPD-internen Kandidatur für den Bundestagswahlkreis Berlin-Pankow. Jetzt ist Leonie Gebers beamtete Staatssekretärin im Bundesministerium und hat damit mehr Macht als jeder Parlamentsneuling. Zuständig ist sie für die Grundsatzabteilung und die Arbeitsmarktpolitik. Gefördert wurde sie von Sigmar Gabriel, dessen informelles „Vizekanzleramt“ sie zuletzt im Auswärtigen Amt und vorher im Wirtschaftsministerium koordinierte. Nach der Bundestagswahl 2013 kritisierte sie in einem Aufsatz, den sie mit anderen SPD-Politikerinnen schrieb, dass sich die SPD zu einseitig auf die prekär Beschäftigten konzentriert und zu wenig um die „arbeitende Mitte“ gekümmert habe. Die Position passt zu ihrem Minister Hubertus Heil, der zum pragmatischen Reformerflügel der SPD zählt und zum Unterstützerkreis des Ex-Kanzlers Gerhard Schröder gehörte. Nun ist Leonie Gebers politische Beamte und wird sich vermutlich nicht mehr öffentlich parteipolitisch äußern. Auch wenn sie bislang noch Vorsitzende des Pankower SPD-Ortsvereins ist. ■■■



www.facebook.com/leonie.gebers

RÄTSEL Als im Jahr 1996 eine schwarz-gelbe Koalition die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beschneidet, ist das eine Kampfansage an die Gewerkschaften. Doch erst Kohls Nachfolger Gerhard Schröder macht die Kürzung rückgängig.

Von Marc von Lüpke

Foto: akg images





Berlin-Tiergarten, ein kalter Novembertag 1996. Lautstark machen die Teilnehmer einer Demonstration, zu der die IG Metall aufgerufen hat, ihrem Ärger Luft. Sie kämpfen für die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zwei Monate zuvor hat Bundeskanzler Helmut Kohl mit seiner Mehrheit aus Union und FDP eine Gesetzesänderung durch den Bundestag gebracht: Sie setzt die Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeber im Krankheitsfall von 100 Prozent auf 80 Prozent herunter. Am 1. Oktober 1996 ist das Gesetz in Kraft, das nach Auffassung der Regierenden für mehr Investitionen und Arbeitsplätze sorgen soll.

Für die Gewerkschaften ist diese Kürzung eine Kampfansage: Denn in den Jahren 1956 und 1957 hatte die IG Metall in einem 114 Tage dauernden Streik die Einführung dieser sozialen Errungenschaft erstritten. Während Arbeitgeber ihre Angestellten sechs Wochen lang weiterhin bezahlen mussten, erhielten Arbeiter lediglich ein geringes Krankengeld von den Krankenkassen. Das Arbeiterkrankheitsgesetz milderte durch einen Zuschuss zum Krankengeld die soziale Ungleichheit, die volle Gleichstellung kam 1969.

Drei Jahrzehnte später wird das Erreichte wieder angegriffen. Kein Wunder, dass der „Spiegel“ Kohl und den Arbeitgebern angesichts ihrer Kürzungspläne 1996 einen „heißen Herbst“ vorhersagt. Vor allem erzürnt die Gewerkschafter, dass manche Arbeitgeber die gesetzliche Kürzung auf 80 Prozent zum Anlass nehmen wollen, auch die in vielen Tarifverträgen vereinbarte volle Lohnfortzahlung auszuhebeln. „Wenn ein Unternehmen die Lohnfortzahlung unterläuft“, droht der IG-Metall-Vorsitzende Walter Riester, „warum sollen wir uns dann an die vereinbarten Arbeitszeiten halten?“

Auch die Gewerkschaft ÖTV kündigt Widerstand an, „dann steht am nächsten Tag bei uns alles still“, so das Vorstandsmitglied Peter Blechschmidt. In Tarifverhandlungen können die Gewerkschaften schließlich für bis zu neun Beschäftigte im jeweiligen Betrieb die volle Lohnfortzahlung sichern. Das neue Gesetz aber können sie nicht beseitigen. Erst 1998 kippt die erste rot-grüne Bundesregierung unter Gerhard Schröder die Kürzung aus Kohls Zeiten. Bis heute gilt: Bei Krankheit wird voller Lohn gezahlt. ■

Rätselfragen

Wer wurde 1998 im ersten Kabinett Schröder Bundesfinanzminister?

In welchem Jahr wurde die Riester-Rente eingeführt?

Wie viele Jahre hat Helmut Kohl als Bundeskanzler amtiert?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 25. Mai 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: 02 11/77 78-41 47

Auflösung der Rätselfragen 1/2018

Katharina die Große

Zentralfriedhof Friedrichtsfelde

Bünde

Den 1. Preis hat Reinhold Lüthen aus Stadthagen gewonnen.

Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Ernst Stehl aus Stadtallendorf, Christiane Keim aus München und Silke Hoffmann aus Hattingen.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

FUNDSTÜCK 1/2018

„Vergessene Berufsgruppe“

Fritz Bilz, Historiker, Publizist und Ex-Gewerkschaftssekretär aus Köln schreibt uns:

Ich habe mich sehr gefreut, das Fundstück über die Berliner Zigarrenmacher im Magazin zu lesen. Damit wird eine vergessene Berufsgruppe wieder ins Bewusstsein gehoben, die ab Mitte des 19. Jahrhunderts einmal Vorkämpfer der deutschen Arbeiterbewegung war. Als jahrzehntelanger Förderer der Hans-Böckler-Stiftung habe ich im Jahr 1995 über einen Kölner Zigarrenmacher, Peter Gerhard Röser, geforscht und mein erstes Buch geschrieben. („Arbeit, Kampf und Tabakqualm“ d. Red.). Das wurde damals von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Dieser Peter Gerhard Röser war während der Revolution 1848 in Köln sehr ak-

tiv und zeitweise sogar Vorsitzender des Kölner Arbeitervereins, mit seinen 7000 Mitgliedern der größte in Deutschland. Später arbeitete Röser auch am Aufbau des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins (ADAV) mit. Da in diesem Jahr in Köln der 200. Geburtstag von Karl Marx begangen wird, wird auch Peter Gerhard Röser wieder zu Ehren kommen. Ich wünsche der Redaktion weiterhin viel Erfolg beim Aufstöbern geschichtlicher Zusammenhänge aus der Arbeiterbewegung. ■

WEB-RESONANZ

WER BETRIEBSRÄTE SABOTIERT, MUSS STRAFEN NICHT FÜRCHTEN

bit.ly/betriebsraete-sabotage

Die ver.di Jugend reagiert auf Facebook mit Empörung: „Für Union Busting könnten Vorgesetzte sogar im Gefängnis landen.“

Theoretisch. Praktisch schreckt das aber kaum ab. Kein Wunder: Auf über 50 eingeleitete Ermittlungen kommt statistisch eine einzige Verurteilung (...) Es reicht: Wir fordern die strafrechtliche Verfolgung und Schwerpunktstaatsanwaltschaften, damit jeder Betriebsrat ordentlich arbeiten kann!“

Auf der Facebook-Seite **ver.di Besondere Dienstleistungen**

Hessen ist zu lesen: „Wer #Betriebsräte sabotiert, muss Strafen nicht fürchten“, schreibt das Magazin Mitbestimmung und fordert ... einen besseren Schutz von Betriebsräten und Beschäftigten, die welche gründen wollen. Bis-her ist der § 119 BetrVG viel zu oft ein sehr stumpfes Schwert, wie wir im Fall der I-SEC Deutsche Luftsicherheit GmbH gerade erleben dürfen.“

Die **AfA (Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen) vom SPD-Kreisverband Wilhelmshaven** findet: „Ein Skandal sondergleichen!“ ■

RATGEBER: ALLES, WAS RECHT IST

bit.ly/ratgeber-chefs

ver.di macht für Buch und Rezension Werbung auf Facebook: „Lockere Lektüre fürs Wochenende! Für alle Betriebsräte und die, die es noch werden wollen. Ulf Weigert und Sabine Hockling geben einen unterhaltsamen Einstieg ins Arbeitsrecht.“ ■

BETRIEBSRATSWAHLEN: SO GELINGT DER GENERATIONSWECHSEL

bit.ly/br-wahlen-generations-wechsel

Die Facebook-Seite **Treffpunkt Betriebsrat** fragt: „Wie sieht es in deinem Gremium aus? Habt ihr Nachwuchssorgen? Denkt ihr da-

über nach, wie das vorhandene Wissen weitergegeben werden kann?“, und verweist im Anschluss auf den Magazinartikel: „Vielleicht findest du hier Anregungen.“

Die **EVG Region Nord** schreibt mit Verweis auf den Artikel: „Generationswechsel im Betriebsrat? Hier gute Beispiele, wie er gelingen kann!“ ■

HIER STEHT DIE ARBEITSWELT AUF DEM UNI-LEHRPLAN

bit.ly/arbeitswelt-uni-lehrplan

Der **AStA der Alice Salomon Hochschule** kommentiert: „Mitbestimmung im Beruf und Betriebsräte sind im Studium oft ein blinder Fleck. Dabei wären starke Betriebsräte und selbstbewusste Mitarbeiter*innen ein wichtiger Schritt, um eine bitter notwendige Aufwertung in der Sozialarbeit und im Gesundheitsbereich voranzubringen.“ ■

SMARTSANTANDER: MEHR SCHEIN ALS SEIN?

bit.ly/smartsantander

Die Internetplattform für Mitarbeitervertretungen **SoliServ** und das **Solidaritätscomité für Katalonien** empfehlen beide auf ihren Facebook-Seiten den Artikel über die nordspanische Stadt Santander und ihr Digitalisierungsprojekt SmartSantander. ■

Und Ihre Meinung?

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

 redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

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

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Michael Guggemos

Redaktion:

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

Konzeption des Titelthemas: Girndt, Meiners

Redaktion dieser Ausgabe: Bullik, Girndt, Meiners

Redaktionsassistenz: Astrid Grunewald

Telefon: 0211/7778-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:

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

Titelfotos: Wolfgang Roloff; Stephan Pramme; Rolf Schulten

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: 069/7950 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



printed by
OFFSET COMPANY
SCC-13

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 3 | Juni 2018

Gute Arbeit – wie wir soziale Dienstleistungen aufwerten

„Priorisiert die Pflege!“ forderte der DGB vor Beginn der Koalitionsverhandlungen der Groko: Pflegeleistungen müssten ausreichend finanziert und der Fachkräftemangel dringend angegangen werden. Die Maßnahmen, die in den Koalitionsverhandlungen kurze Zeit später beschlossen wurden – die Schaffung von 8000 neuen Fachkraftstellen – sind ein erster, aber nicht ausreichender Schritt.

Der Personalbedarf im Pflegesektor ist riesig, die Löhne liegen dennoch weit unter dem Durchschnitt. Die Sozial- und Gesundheitswirtschaft ist ein wachsendes Beschäftigungsfeld und von hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung. Nur spiegelt sich dies in dem Branchenumfeld so gut wie gar nicht wider – weder in den Arbeitsbedingungen noch bei der Wertschätzung der Berufsprofile.

Wir wollen ausgewählte Problemfelder aufzeigen und Lösungen skizzieren: Wie steht es um die Digitalisierung im Krankenhaus – Fluch oder Segen? Wie könnte Technik Pflege stärken? Könnten Pflegekräfte mit Migrationshintergrund besser integriert werden, wie es beispielsweise in Schweden der Fall ist? Kann der Fachkräftebedarf gestillt werden, indem gezielter ausländische Fachkräfte angeworben werden oder es Quereinsteigern leichter gemacht wird? In der Hans-Böckler-Stiftung weist nicht nur der Forschungsverbund „Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen“ auf viele Aspekte des Themas hin, auch die Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ hat in ihrem Bericht wichtige Punkte aufgegriffen.

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? Vermissten 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



BAMBERG, AM BÖRSTIG 2

„ Seit 29 Jahren arbeite ich jetzt hier bei Bosch in Bamberg. Ich bin gelernter Maschinenschlosser und bediene eine CNC-Fräsmaschine. Hier im Musterbau sind wir 400 Kollegen, die Teile als Einzelstücke oder in kleinen Serien herstellen, etwa für Prototypen, um neu entwickelte Einspritzsysteme zu testen und den Automobilherstellern zu präsentieren.

Wenn ich von den Planern einen neuen Auftrag bekomme, lade ich das entsprechende CNC-Programm in die Maschine. Momentan haben wir sehr viele Aufträge, die Maschinen müssen rund um die Uhr laufen. Deshalb arbeite ich für ein halbes Jahr nur in Nachschicht, von 22.30 Uhr bis früh um sechs Uhr. Nach der Schicht fahre ich beim Bäcker vorbei, hole frische Brötchen und mache für meine Frau und meine zwei Töchter Frühstück. Wenn die aus dem Haus sind, lege ich mich dann schlafen.

Seit dem Sommer haben wir die Produktion auf Industrie 4.0 umgestellt. Die Fräser und Dreher haben jetzt Tablets. Anfangs wa-

ren ein paar Kollegen skeptisch. Aber ich war schon immer ein bisschen technikaffin und gegenüber der Sache recht aufgeschlossen, auch weil wir von Anfang an einbezogen wurden. Letztlich wurde eine App für das Tablet nach unseren Wünschen entwickelt. Inzwischen probieren zumindest alle die neue Technik aus. Sie nimmt uns nichts weg, sie hilft uns bei der Arbeit.

Sehr gut finde ich, dass wir jeder das „Tabellenbuch Metall“ auf unserem Tablet haben und sofort alle Formeln für Berechnungen oder die Toleranzen für Passungen nachschlagen können. Früher musste ich das Buch immer suchen, und oft war es veraltet.

Außerdem hat jeder von uns ein digitales Profil mit Zugriff auf alle Kommunikationstools. Gerade in der Nachschicht ist das hilfreich. Zusätzlich gibt es ein digitales Schichtbuch, so kommunizieren wir über Schichten hinweg. Das hilft ungemein. Aber wir reden natürlich immer noch miteinander. Das persönliche Gespräch kann man nicht ersetzen. ■

RAINER HACK, 50, ist Maschinenschlosser und arbeitet mit einer CNC-Fräsmaschine für Einzelstücke und Kleinserien. Sein Arbeitsplatz wird gerade digitalisiert.

Textdokumentation und Foto: **Andreas Kraft**

WOHIN GEHT DIE DEMOKRATIE?



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, 2018. 41 Seiten

Welche Werte und Einstellungen teilen die Bürgerinnen und Bürger, worin unterscheiden sie sich? Die Studie identifiziert neun politische Typen und ihre Einstellung zu Staat und Gesellschaft, zu Politik und Parteien und zu ihrer beruflichen und materiellen Lebenslage. Deutlich zeigen sich Verschiebungen innerhalb des letzten Jahrzehnts und gesellschaftliche Konfliktlinien: Die Volksparteien können die Verunsicherten und Enttäuschten nicht mehr an sich binden, nur noch die Zufriedenen. Was bedeutet das für unsere Demokratie?

Mehr zum Thema:



Bettina Kohlrausch
Abstiegsängste in Deutschland
Ausmaß und Ursachen in
Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus

Forschungsförderung,
Working Paper Nr. 58, 2018.
25 Seiten



Richard Hilmer u.a.
**Einstellung und soziale
Lebenslage**
Eine Spurensuche nach Grün-
den für rechtspopulistische
Orientierung, auch unter
Gewerkschaftsmitgliedern

Forschungsförderung,
Working Paper Nr. 44, 2017.
60 Seiten

RE:PUBLICA 2018

2. bis 4. Mai 2018

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG AUF DER RE:PUBLICA 2018

Die re:publica ist die größte Konferenz zu den Themen der digitalen Gesellschaft in Europa.

Am Stand der Hans-Böckler-Stiftung wollen wir in zwei Sessions diskutieren:

Wie können marktbeherrschende Unternehmen wie Amazon, Facebook, Uber und Co durch genossenschaftliche Plattformen herausgefordert werden?

Mit Jan-Felix Schrape (Uni Stuttgart), Gabriela A. Sanchez (Uni Genf) und Prof. Trebor Scholz (New School, New York City), am Mittwoch, 2. Mai 2018, 19.45 Uhr

Welche „Risiken und Nebenwirkungen“ stecken in der „Blackbox Algorithmus“?

Mit Matthias Spielkamp (Algorithm Watch), Prof. Katharina Simbeck (HTW Berlin) und Andree Thielges (TU München), am Donnerstag, 3. Mai 2018, 17.30 Uhr

Auch zu den Themen „Arbeit und Mitbestimmung der Zukunft“ wird es wieder zahlreiche Aktivitäten am Stand der Hans-Böckler-Stiftung in der Haupthalle geben.