

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Rechte der Rider

Orry Mittenmayer und der Kampf der Fahrradkuriere um gute Arbeit



Diskurse der Ungleichheit

Politikwissenschaftler Karl-Rudolf Korte im Gespräch



Per Mausklick gründen

Was das Company Law Package für die Mitbestimmung bedeutet

Magazin Mitbestimmung. Jetzt auch als App!



Starke Stimme für faire Arbeit

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

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





Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Lange galten Fahrradkuriere als coole Großstadtnomaden. Lässige Helden auf zwei Rädern, die frei wie Vögel ihre Runden durch die Straßenschluchten ziehen und Essen ausliefern. Ein romantisches Trugbild. Wie hart der Alltag als „Rider“ für Lieferdienste wie Deliveroo, Foodora oder Lieferheld in Wahrheit ist, erfahren wir, seit mutige junge Kurierfahrer ihre miesen Arbeitsbedingungen öffentlich machen und sich vernetzen. Ein Beispiel, das uns beeindruckt hat, erzählen wir ab Seite 16. Es ist die Geschichte von Orry Mittenmayer, dem ersten Betriebsratsvorsitzenden von Deliveroo in Köln. Sein Engagement für Mitbestimmung kostete ihn seinen Job. Aber er kämpft weiter, wie er auf dem DGB-Bundeskongress unter tosendem Beifall klarmachte. Das „Parlament der Arbeit“ stärkte den Ridern mit einer Resolution den Rücken. Ihr Tenor: Es darf nicht sein, dass dieser Teil der Plattformökonomie des 21. Jahrhunderts ihren Fahrern Arbeitsbedingungen zumutet, die aus dem 19. Jahrhundert stammen.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Einen interessanten Rückblick auf den DGB-Bundeskongress in Berlin bietet ab S. 10 das Interview von Joachim F. Tornau mit IG-BAU-Vize Harald Schaum, Mitglied im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung. Für ihn war es ein Kongress der klaren Zeichen – etwa dafür, die Chancen der Digitalisierung konsequent zu nutzen und sich nachhaltig gegen Rechtspopulismus aufzustellen.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: PARLAMENT DER ARBEIT

10 „Wir mussten klare Zeichen setzen“

IG-BAU-Vize Harald Schaum zieht eine persönliche Bilanz der Ergebnisse des DGB-Bundeskongresses in Berlin. Von Joachim F. Tornau

14 Für die Rechte der Rider

Junge Fahrradkuriere beeindruckten auf dem DGB-Bundeskongress mit ihrem mutigen Kampf um „gute Arbeit“

16 Naturtalent der Mitbestimmung

Orry Mittenmayer ist BR-Vorsitzender bei Deliveroo in Köln. Von Ingo Zander

19 Rider Captain unterwegs in den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Delivery Hero SE wird paritätisch. Von Gunnar Hinck

23 Zentraler Ort der Debatte werden

Welche Weichen haben die 400 Delegierten für Mitbestimmung, „gute Arbeit“ und Gerechtigkeit gestellt? Von Carmen Molitor



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

26 E.ON und RWE ordnen den Markt neu

Die beiden Konkurrenten teilen die RWE-Ökostromtochter Innogy untereinander auf. Die Hintergründe des Deals erklärt Guntram Doelfs

30 „Mitbestimmung ist ein Garant für Stabilität“

Politikwissenschaftler Karl-Rudolf Korte spricht mit Andreas Bullik und Gunnar Hinck über die Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichheit.

POLITIK UND GESELLSCHAFT

34 Ausreichend Schutz für Arbeitnehmer?

Gewerkschaften warnen vor Company Law Package. Von Eric Bonse

38 Die Krise spitzt sich zu

Bringen die Midterm Elections die Wende? Von Norman Birnbaum

40 Ausbeutung mit System

Üble Tricks bei der Entsendung ins EU-Ausland. Von Annette Jensen

44 Ein neuer Weg für Europa

Der „Appell für Europa“ trifft einen Nerv. Von Joachim F. Tornau



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 AGENDA Nachrichten, die Sie kennen sollten

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

47 RADAR Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen

51 WIR – DIE STIFTUNG Konfliktmanager in der Ökonomie



52

Porträt

Altstipendiat **LOTHAR FISCHER**
kennt sich mit Kunst aus – und mit
den Leiden des hohen Alters

54 EVENTS Termine, die Sie sich merken sollten

55 ZUR SACHE Norbert Kluge über das Company Law Package
der EU-Kommission

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Tabou Combo: Inflación

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 WEBRESONANZ

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

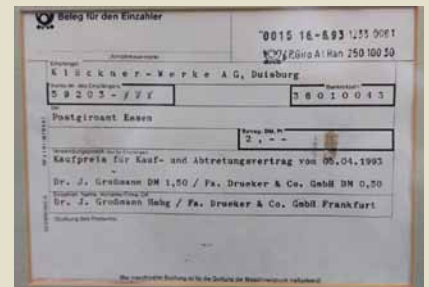


Foto: Carmen Molitor

Mittendrin statt nur dabei

„Der kurze Draht im Stahlwerk“ hieß 2011 mein erster Text für dieses Magazin. Er handelte von der Montanmitbestimmung in der Georgsmarienhütte. Damals schoss ich das Foto der Quittung, die Jürgen Großmann für den Kauf des Stahlwerks erhielt, für das er die symbolische Summe von 2 DM bezahlte. Die Recherche war ein erster Einblick in die Welt der Mitbestimmung. Viele Reportagen und Interviews für das Magazin folgten.

Seit dem 1. Juni bin ich nicht mehr nur als Externe dabei, sondern als leitende Redakteurin mittendrin in der Stiftung. Meine beiden Vorgängerinnen Margarete Hasel und Cornelia Girndt, die mir die Chance gaben, mich in die Mitbestimmungsthemen einzuarbeiten, sind in Rente gegangen. Fast 30 Jahre lang prägten sie diese Zeitschrift und hinterlassen große Fußstapfen.

Wer folgt auf sie? Eine Journalistin, die bei der Rhein-Zeitung in Koblenz volontierte, als Zeitschriftenredakteurin in Magazinen und zuletzt 15 Jahre lang im eigenen Redaktionsbüro über Arbeit und Soziales schrieb. Und die die Zahl der Kölner in der Redaktion auf drei erhöht.

Ich freue mich darauf, das Magazin Mitbestimmung mit meinen Kollegen weiterzuentwickeln und mit Ihnen ins Gespräch zu kommen! ■



Foto: privat

CARMEN MOLITOR ist
leitende Redakteurin des
Magazins Mitbestimmung.



Macron, der Monarch

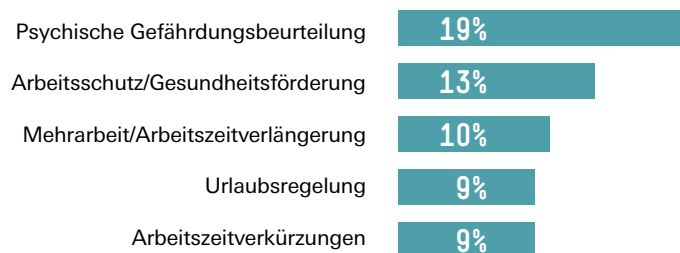
Der französische Präsident Emmanuel Macron als absolutistischer Herrscher, der sein Land zum Ausverkauf anbietet – dieses Bild ist eines der Motive auf der Protestveranstaltung „Marée populaire“ (Welle des Volkes) am 26. Mai in Paris, zu der rund 60 Organisationen und Gewerkschaften aufgerufen haben. Zum zweiten Mal innerhalb we-

niger Wochen haben in Frankreich Zehntausende gegen die Wirtschaftsreformen von Präsident Macron protestiert. Macron hatte am Vortag erklärt, die Proteste könnten seine Reformen nicht stoppen, weil er nicht im Lichte von Umfragen und Demonstrationen regiere. Macron plant unter anderem Einschnitte im öffentlichen Sektor. ■

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Trendthema Gesundheit

Zunahme der Anzahl an Betriebsvereinbarungen zu verschiedenen Themen in Deutschland seit 2015



Quelle: WSI

KOHLEREVIERE

IG BCE fordert gezielte Industriepolitik

Die Gewerkschaft IG BCE fordert massive Investitionen in neue Industriebesitzungen in den Regionen, die von einem Ausstieg aus der Kohle betroffen sein werden. Die Kumpel wüssten, dass die Kohle ausläuft, sagt der Vorsitzende der IG BCE, Michael Vassiliadis. „Aber wir müssen Voraussetzungen schaffen, dass in den Revieren investiert wird – nicht in irgendwelche Nagelstudios oder Import-Export-Geschäfte, sondern in gute Industriearbeit.“ Dafür seien „große Ansiedlungen von Unternehmen“ nötig. Hintergrund ist die Einrichtung der neuen Kohlekommission durch die Bundesregierung. Das Gremium soll am 26. Juni erstmals tagen und auch einen Ausstiegstermin für die Stromgewinnung aus der Braunkohle vorschlagen. ■

**EINE FRAGE,
THOMAS KOCZELNIK**


Foto: Betriebsrat Deutsche Post AG

**Worum geht der
Streit um Entfristungen
bei der Post?**

„Die vom Arbeitgeber für Entfristungen genutzten Kriterien wie die Krankheitstage oder die Zahl der Unfälle lehnen wir strikt ab. Das Handeln des Arbeitgebers ist legal – aber nicht alles, was legal ist, ist auch legitim. Daraus folgt für mich, dass der Gesetzgeber jetzt die sachgrundlose Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz abschaffen muss. Bei der Deutschen Post AG als auch bei den DHL-Delivery-Gesellschaften, die 2015 als Tochtergesellschaften für einen Teil der Paketzustellung gebildet wurden, waren Ende 2017 knapp 19 000 Beschäftigte befristet. Als Konzernbetriebsrat sagen wir immer wieder, dass die Befristungsquoten aus unserer Sicht viel zu hoch sind – insbesondere bei DHL Delivery. Für die Deutsche Post AG ist es dem dortigen Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit ver.di gelungen, verbindliche Entfristungsquoten zu vereinbaren.“ ■

THOMAS KOCZELNIK ist KBR-Vorsitzender der Deutschen Post.

WISSEN SIE ...

... dass Leiharbeiter im Schnitt 42 Prozent weniger verdienen als die Kollegen der Stammbeschäftigung? Ihr Einkommen betrug bei einer Vollzeitstelle Ende 2016 im Mittel 1816 Euro brutto im Monat – gegenüber 3133 Euro für Vollzeitbeschäftigte über alle Branchen hinweg. Zudem müssen mehr Leiharbeiter mit staatlicher Hilfe aufstocken. Während im Juni 2017 zwei Prozent der Beschäftigten Arbeitslosengeld II bezogen, lag dieser Anteil in der Leiharbeit bei fünf Prozent. ■

Quelle: Partei Die Linke unter Berufung auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit

33%

aller Teilzeit-Interessenten wollen ihre wöchentliche Arbeitszeit nur für wenige Monate reduzieren.

Sie würden nicht von einem gesetzlichen Anspruch auf eine sogenannte Brückenteilzeit profitieren. Denn es ist geplant, dass Arbeitgeber Wünsche nach einer befristeten Teilzeitregelung ablehnen können, wenn diese ein Jahr unterschreitet. Für 63 Prozent der Interessenten würde die Einschränkung kein Problem darstellen. Dies hat das IAB herausgefunden.

OPEL
Verständigung über Sanierungspaket

Es scheint, als sei bei der Opel-Sanierung ein entscheidender Fortschritt erzielt worden. Ende Mai haben sich der Betriebsrat und das Management des chronisch defizitären Autobauers auf ein Eckpunktepapier verständigt, das den Erhalt aller Werke in Deutschland sicherstellen soll. Die IG Metall ist zuversichtlich, dass mit dem jüngsten Verhandlungsergebnis bei Opel auch der Auszug wichtiger Fachkräfte eingedämmt wird. Der französische Mutterkonzern PSA Peugeot Citroën sagte Investitionen in neue Modelle zu. Im Gegenzug gab der Betriebsrat den Weg frei für einen Personalabbau, der aber auf 3700 Stellen begrenzt werden soll. Der Abbau solle ausschließlich freiwillig über Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen erfolgen, teilte der Gesamtbetriebsrat mit. Die übrigen Jobs sollen bis 2023 sicher sein.

„Mit der Einigung auf das Eckpunktepapier konnten der Betriebsrat und die IG Metall die Voraussetzungen für eine



Foto: reuters/Ralph Orłowski

Die Opel-Zentrale in Rüsselsheim soll durch das Sanierungspaket rund 3000 von 14 000 Jobs verlieren.

Trendwende schaffen. Die Opel-Beschäftigten gewinnen Sicherheit, vor allem durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen“, sagt Jörg Köhlinger, Leiter des IG-Metall-Bezirks Mitte in Frankfurt. Zuvor war wiederholt berichtet worden, dass Fachkräfte wegen der unsicheren Zukunft dem Autobauer den Rücken kehren. Opel beschäftigt insgesamt noch rund 37 000 Menschen, davon 19 000 in Deutschland.

PSA hat die Automarke 2017 von General Motors übernommen. Die aktuellen Verhandlungen haben nun die französische Gewerkschaft CFDT hellhörig werden lassen. Offenbar aus Angst vor Verlagerungen erinnerte sie PSA an Zusagen, dass der Kauf von Opel keine Auswirkungen auf die französischen Mitarbeiter und Angestellten haben werde. ■

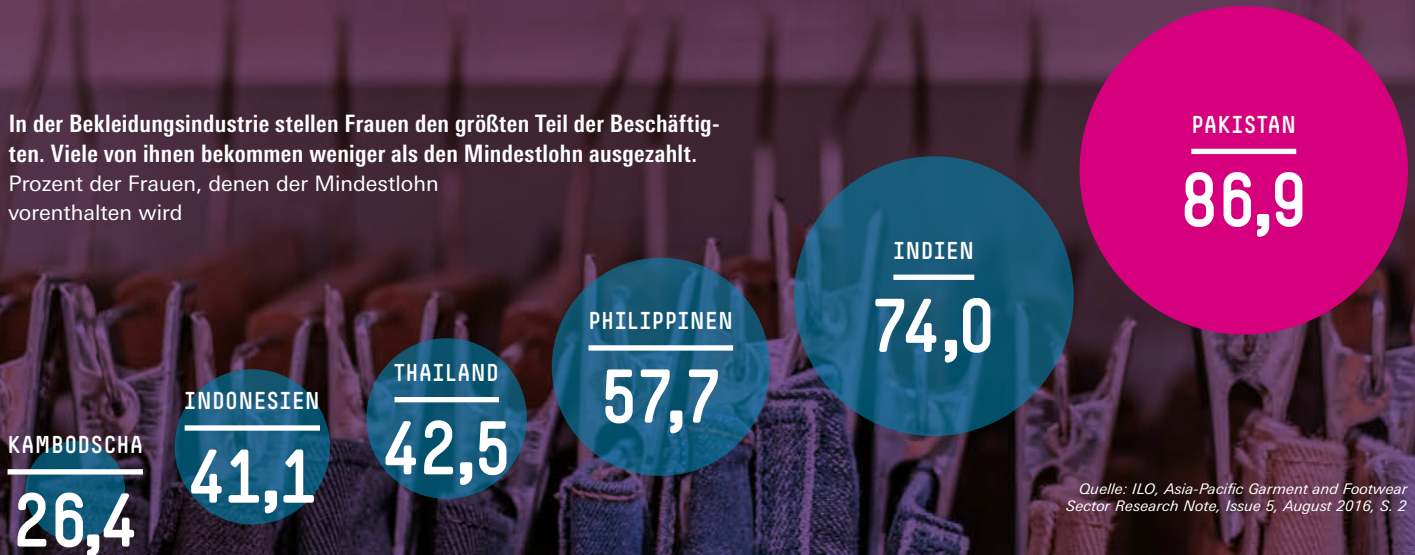
Kleider machen arme Leute

Foto: Shutterstock

TEXTILBRANCHE Immer schneller, immer mehr Produkte zu immer niedrigeren Preisen – so lautet das vorherrschende Marktmodell in der weltweiten Textilindustrie. Und so wandert die Branche bei der Auswahl ihrer Produktionsstätten von einem Billiglohnland ins nächste, noch billigere.

Von **Andreas Bullik**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

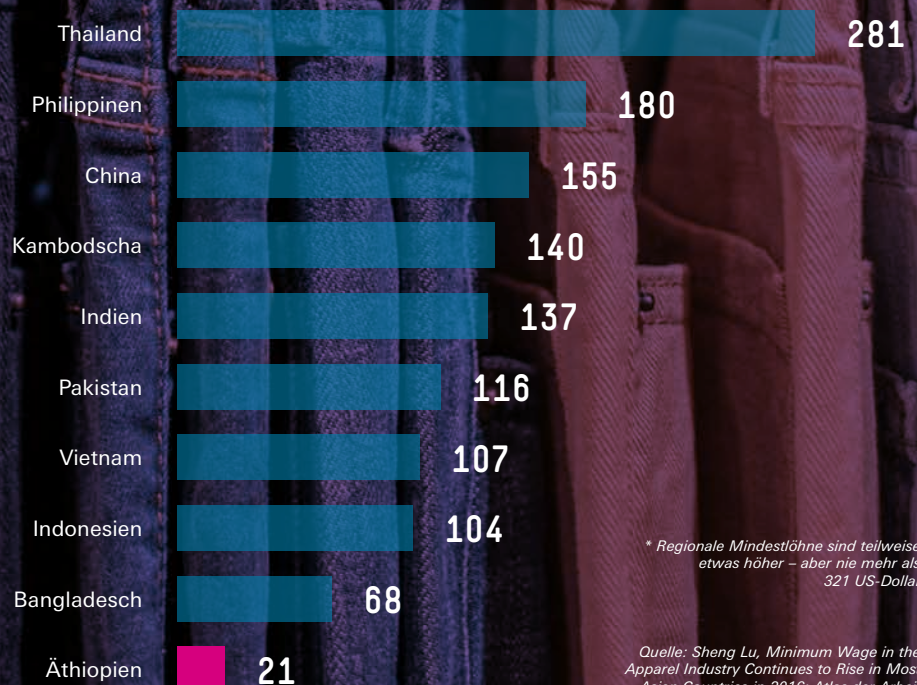
In der Bekleidungsindustrie stellen Frauen den größten Teil der Beschäftigten. Viele von ihnen bekommen weniger als den Mindestlohn ausgezahlt. Prozent der Frauen, denen der Mindestlohn vorenthalten wird



Quelle: ILO, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 5, August 2016, S. 2

Ein Mindestlohn, der in diesen Ländern nicht sonderlich hoch ist. Und: Die Textilindustrie findet immer wieder ein Land, in dem noch weniger gezahlt werden muss. Wie etwa Äthiopien, das seit ein paar Jahren als Produktionsstandort attraktiv ist. Dort beträgt der Mindestlohn nur rund 21 US-Dollar im Monat – und somit über ein Drittel weniger als in Bangladesch, wo es bisher den geringsten Lohn für Näherinnen gab.

Die landesweiten gesetzlichen Mindestlöhne liegen nur zwischen 21 und 281 US-Dollar pro Monat*



* Regionale Mindestlöhne sind teilweise etwas höher – aber nie mehr als 321 US-Dollar.

Quelle: Sheng Lu, Minimum Wage in the Apparel Industry Continues to Rise in Most Asian Countries in 2016; Atlas der Arbeit

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Sollen die Hartz-IV-Sanktionen gelockert werden?



Foto: Kerstin Tack

JA.

Die geltenden Regelungen müssen dringend überarbeitet werden. Es ist ungerecht, dass junge Menschen unter 25 Jahren anders behandelt werden als ältere Leistungsempfänger. Die vergleichsweise harten Sanktionsregeln sind gerade für diese Menschen der falsche Weg. Änderungsbedarf besteht auch an anderer Stelle. Es ist kontraproduktiv, dass die Jobcenter im Falle von Pflichtverletzungen die Übernahme der Kosten der Unterkunft verweigern können. Das Ergebnis ist oft der Verlust der Wohnung, und damit nicht mehr, sondern weniger Integration. Die Chancen auf Vermittlung sinken drastisch. Hinzu kommen Verschuldung und, aufgrund der existenziellen Bedrohung, eine psychische Belastung, was allen Vermittlungsbemühungen zuwiderläuft.

Arbeitsuchende brauchen stattdessen individuelle Förderung und intensive Unterstützung. Voraussetzung hierfür ist eine gute Personal- und Finanzausstattung der Jobcenter. In der Praxis bewährt hat sich ein aufsuchender Ansatz: Eine gute Beratung, ein hochwertiges Fallmanagement und passgenaue Qualifizierungsangebote sind die Bausteine. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Mittelaufstockung bei den Jobcentern ist ein wichtiger Schritt. Aber wir werden es nicht dabei belassen: Die Perspektive von Langzeitarbeitslosen werden wir durch das neue, mit zusätzlichen vier Milliarden Euro finanzierte Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“ verbessern, das wir im Sozialgesetzbuch verankern. Damit wird die Förderung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung leichter möglich. ■

KERSTIN TACK ist arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion.



Foto: Institut der deutschen Wirtschaft

NEIN.

Unser Sozialstaat basiert auf einem einfachen Prinzip: Jeder ist zunächst für sich selbst verantwortlich – dies gehört zur individuellen Selbstbestimmung. Wer diese Selbstverantwortung nicht wahrnehmen kann, hat Anspruch auf die solidarische Hilfe der Gesellschaft. Als Gegenleistung für diese Hilfe schuldet der Hilfeempfänger lediglich das Bemühen, künftig ohne Hilfe auszukommen. Mit den Sanktionen schützt sich die Gesellschaft vor der Ausbeutung durch jene, die ihre Selbstverantwortung nicht wahrnehmen wollen. Dem Hinweis, dass ein durch Sanktionen gemindertes Arbeitslosengeld II nicht existenzsichernd sei, muss entgegengehalten werden, dass sich Sanktionen umgehen lassen, indem man die Auflagen erfüllt. Das Gesetz folgt damit dem Prinzip der Reziprozität. Die Verhaltensökonomik zeigt, dass Menschen Wert darauf legen, dass einer Leistung eine faire Gegenleistung gegenübersteht. Die Abschaffung der Sanktionen wäre ein Freibrief, sich den Lebensunterhalt dauerhaft und ohne Gegenleistung von anderen finanzieren zu lassen. Beim Arbeitslosengeld II kommt ein weiterer Aspekt hinzu: Manche Menschen brauchen einen Anstoß von außen, um in ein selbstverantwortlich gestaltetes Leben zurückzufinden. Sie brauchen Unterstützung, aber auch die Erkenntnis, dass man etwas von ihnen erwartet. Studien zeigen, dass Sanktionen zu einem beschleunigten Übergang in Beschäftigung führen. Wer sie abschaffen will, der überlässt diese Menschen ein Stück weit mehr sich selbst. ■

HOLGER SCHÄFER ist Senior Economist am Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln.



Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de



„Wir mussten klare Zeichen setzen“

INTERVIEW Rückblick auf den DGB-Bundeskongress: IG-BAU-Vize Harald Schaum spricht über Digitalisierung auf dem Acker, den Kampf gegen Rechtspopulismus – und erklärt, was die Beschlüsse des „Parlaments der Arbeit“ für die Hans-Böckler-Stiftung bedeuten.

Die Fragen stellte **Joachim F. Tornau**, Journalist in Hamburg und Kassel – Fotos **Jürgen Seidel**



” Herr Schaum, auf dem DGB-Bundeskongress in Berlin sind über 70 Beschlüsse gefasst worden. Es ging um die ganz großen Themen: „gute Arbeit“, Digitalisierung, soziales Europa. Aber auch um Einzelforderungen wie die, den Tag der Befreiung am 8. Mai zum bundesweiten Feiertag zu machen. Welcher Beschluss war aus Ihrer Sicht der wichtigste?

Für mich stand nicht ein einzelner Beschluss im Vordergrund, sondern die Grundausrichtung. Der Bundeskongress war von einer sehr hohen Geschlossenheit der Gewerkschaften gekennzeichnet. Angesichts der großen Herausforderungen – Sie haben einige davon genannt – war eine eindeutige Positionierung des DGB nötig, mussten Zeichen gesetzt werden. Und dass das so klar und einhellig geschehen ist, bewerte ich besonders positiv.

An welche Zeichen denken Sie?

Nehmen wir das Beispiel Digitalisierung. Das ist eine Entwicklung, die auf uns alle zurollt, uns aber auf ganz unterschiedliche Art und Weise betreffen wird. Wer in einem Industriebetrieb arbeitet, wird davon anders berührt sein als jemand, der in der Verwaltung arbeitet oder in der freien Natur. Doch ungeachtet dessen waren wir uns einig: Wir wollen uns nicht gegen diese Entwicklung stellen, wollen uns nicht verweigern, sondern wollen die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten gestalten – damit unser Sozialwesen, unsere Gesellschaft weiter funktionieren.

Sie sind im Vorstand der IG BAU für die „grünen Branchen“ zuständig, für Land- und Forstwirtschaft und Gartenbau. Inwiefern haben Sie mit Digitalisierung zu tun? Spontan denkt man ►



HARALD SCHAUM (58) ist Stellvertretender Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Er gehört dem Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung an und ist Mitglied mehrerer Aufsichtsräte, unter anderem bei der HOCHTIEF Infrastructure GmbH. Der gelernte Forstwirt stammt aus Oberrombach im Landkreis Fulda und hat zwei Kinder.

► da ja eher an Mindestlohnverstöße oder die Ausbeutung von osteuropäischen Erntehelfern ...

Diese Kluft in der Wahrnehmung ist tatsächlich ein Problem. Saisonarbeit ist sichtbar, da lassen sich schlechte Arbeitsbedingungen recht gut skandalisieren. Auf der anderen Seite aber gibt es mittlerweile GPS-gesteuerte Traktoren, die allein aufs Feld fahren, Bodenproben nehmen und die Spritzdosis bestimmen – ohne einen Menschen. Oder es gibt Cyberbrillen, über die Land- und Forstarbeiter bei Schneidarbeiten die Schnitte vorgegeben bekommen. Mit all den Problemen, die daran hängen: Persönliche Daten werden erfasst, der Puls oder auch wann jemand zur Toilette geht. Das heißt: Die Digitalisierung ist auch bei uns angekommen, und sie ist schon ziemlich weit. Das wird nur weniger gesehen.

Was ist zu tun, damit diese Entwicklung den Beschäftigten nutzt – und nicht, wie so oft befürchtet, schadet?

Erst einmal müssen wir genau hinschauen: Was passiert da, und was heißt das für unsere Kolleginnen und Kollegen? Wie empfinden sie die Entwicklung? Sie können ja einerseits eine Erleichterung erwarten, weil die extrem harte körperliche Arbeit weniger wird, müssen andererseits aber vielleicht auch Angst haben um ihren Arbeitsplatz. Unser Grundgedanke ist: Es darf niemand abgehängt werden. Weil sich durch die massiven Veränderungen der Arbeitsabläufe auch die Qualifikationsanforderungen verändern, muss fortlaufende Weiterbildung im Betrieb sichergestellt werden. Aber wir brauchen auch eine Modernisierung und Anpassung der betrieblichen Mitbestimmung.

Warum?

Die derzeitigen Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz reichen vorne und hinten nicht aus, um die Arbeit der Zukunft regeln zu können. Ein Beispiel: Auch in unseren Branchen haben wir bereits Betriebe, die nicht mehr nur ihre Belegschaft am Standort haben, sondern die über das Internet verbunden sind mit sogenannten Cloudworkern, die ihnen von irgendwoher zuarbeiten. Damit diese Menschen nicht länger als vermeintliche Solo-Selbstständige auf sich allein gestellt sind, sondern vom Betriebsrat vertreten werden können, braucht es einen neuen Arbeitnehmerbegriff und darüber hinaus einen ganz neuen Betriebsbegriff.

Ein Thema, das sich durch viele Diskussionen auf dem Bundeskongress zog, war das Erstarken von Rechtspopulismus und Rassismus. Auch hier haben die Gewerkschaften sehr deutlich Stellung bezogen. Was aber kann – jenseits des Bekenntnisses gegen Rechts – konkret gegen den Rechtsruck in Deutschland und Europa getan werden?

Zunächst einmal: Beschlüsse wie den, nicht mit der AfD zusammenzuarbeiten, halte ich für absolut wichtig und notwendig. Das sind Richtungen, von denen wir uns einfach abgrenzen müssen. Aber die entscheidende Frage ist in der Tat: Was muss passieren? Die Leute sind dann empfänglich für einfache, provokative und damit meist auch rechte Parolen, wenn sie das Gefühl haben, hintergangen zu werden. Und man muss ja zugeben: Viele haben dieses Gefühl zu Recht. Aber nicht wegen der Flüchtlinge, auch wenn die Rechten das behaupten, sondern weil in den letzten Jahrzehnten ein Riesengraben aufgerissen worden ist in der Gesellschaft. Es ist nichts mehr investiert worden, weder in Schulen noch in Kitas noch in sozialen Wohnungsbau. Wir erleben Armutsrenten, Zweiklassenmedizin, Langzeitarbeitslosigkeit und immer ungleicher werdende Bildungschancen.

Der Kampf gegen Rechts ist für Sie also vor allem ein Kampf für mehr soziale Gerechtigkeit?

Genau. Solange Beschäftigte, die in Berlin, Frankfurt, München, Stuttgart oder Hamburg arbeiten, keine bezahlbare Wohnung mehr finden, solange sie Arbeit und Familie nicht in Einklang bringen können, weil es an Kita-Plätzen und Kita-Personal mangelt, solange wegen des Dogmas der schwarzen Null die Infrastruktur weiter kaputtgespart wird, solange all das nicht funktioniert, was den Menschen ganz nah an der Haut ist – so lange werden wir den Rechtsruck nicht stoppen können.

Das klingt, als bräuchte es nichts weniger als eine politische Kehrtwende.

Auf dem Bundeskongress haben wir als Sofortmaßnahmen ein Ende der Sparpolitik und massive staatliche Investitionen in Infrastruktur, Bildung und sozialen Mietwohnungsbau gefordert. Und in dieser Hinsicht sind im Vertrag der Großen Koalition zumindest erste Schritte in die richtige Richtung gemacht worden. Auch die

”

„Unser Grundgedanke ist: Es darf niemand abgehängt werden.“

Rückkehr zur Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung ist ein solcher Schritt. All das reicht natürlich nicht. Aber es ist immerhin ein Anfang. Jetzt gilt es, dranzubleiben.

Sie sind auch Mitglied im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung. Ergeben sich aus dem Bundeskongress neue Aufgaben für die Stiftung? Viele der Themen, die in Berlin eine zentrale Rolle gespielt haben, beschäftigen die Stiftung ja schon länger.

Durch den Kongress zogen sich drei Kernfragen für die Gewerkschaften: Wie kommen wir wieder zu mehr tarifvertraglichen Regelungen? Wie kriegen wir diese Regelungen in den Betrieben umgesetzt? Und schließlich: Welche Rolle soll die Politik dabei spielen? Diese Konzentration auf das Kerngeschäft der Gewerkschaften spiegelt sich auch in der Ausrichtung der Stiftung, wie wir sie in Vorstand und Kuratorium diskutiert haben. Das halte ich für sehr positiv. Bei der Suche nach Antworten auf die wichtige Frage, wie die Tarifbindung gestärkt werden kann, wird zudem helfen, dass mit dem Hugo Sinzheimer Institut jetzt auch sehr viel rechtswissenschaftliche Expertise zur Hans-Böckler-Stiftung gekommen ist. Das konnte früher nicht in diesem Maße abgedeckt werden.

Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Ich denke, grundsätzlich haben wir die Stiftung gut aufgestellt. Zur Grundidee der Konzentration auf das gewerkschaftliche Kerngeschäft gehört auch, dass die konkrete Unterstützung für Kolle-

ginnen und Kollegen in Betriebsräten und Gewerkschaften stärker in den Vordergrund rückt. Und das heißt, dass die Themen nicht nur allgemein, sondern zugeschnitten auf die jeweiligen Branchen und Betriebe betrachtet werden. Das ist etwas, das mehr werden muss angesichts der eingangs beschriebenen Transformationsprozesse. Wobei diese Ausrichtung natürlich nicht dazu führen darf, dass die wichtige wissenschaftliche Forschungsarbeit der Stiftung unter den Tisch fällt.

Die DGB-Gewerkschaften wollen, so wurde beschlossen, in den nächsten vier Jahren einen „Zukunftsdialog“ mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft führen. Welche Rolle kann die Hans-Böckler-Stiftung dabei spielen?

Solche Zukunftsdiskussionen nicht nur innerhalb der Gewerkschaften zu führen, finde ich eminent wichtig. Das hat auch die von der Stiftung eingesetzte Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ gezeigt, die sich in den vergangenen zwei Jahren intensiv mit dem Wandel der Arbeitswelt auseinandergesetzt hat. Deren Abschlussbericht enthält viele richtig gute Ideen und Denkanstöße. Auf diese Grundlage wird man beim Zukunftsdialog wunderbar zurückgreifen können. Aber auch darüber hinaus wird die Stiftung gefragt sein, um den Dialog wissenschaftlich und fundiert zu unterfüttern.

Dass es für die Gewerkschaften wichtig ist, alle vier Jahre auf einem großen Kongress zusammenzukommen und sich auf eine gemeinsame Linie zu verständigen, wird niemand bezweifeln. Welche Bedeutung kommt dem „Parlament der Arbeit“ nach außen zu?

Der einzige echte Machtfaktor, den eine Gewerkschaft hat, ist ihre Mitgliederstärke. Bei den gewerblichen Beschäftigten sind wir da üblicherweise ganz gut, Angestellte oder Ingenieure dagegen gelten als schwer zu erreichen. Während des Bundeskongresses, über den natürlich breiter berichtet wird als über unser Tagesgeschäft, nehmen uns aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr, die das sonst nicht so ohne Weiteres tun. Und immer wieder zeigt sich: Sie sind durchaus aufgeschlossen den Gewerkschaften gegenüber. Das habe ich in vielen Diskussionen erlebt. Unser Renommee in der Öffentlichkeit ist besser, als wir glauben. Und dazu trägt auch eine Veranstaltung wie der Bundeskongress bei. ■



Fotos: Simone M. Neumann; Karsten Schöne





Für die Rechte der Rider

Ein emotionaler Höhepunkt auf dem DGB-Bundeskongress war der Auftritt von jungen Fahrradkurieren: Standing Ovationen zollten die Delegierten des „Parlaments der Arbeit“ dem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden Orry Mittenmayer und der Riderin Sarah Jochmann, die über ihren engagierten Kampf gegen die prekären Arbeitsbedingungen und für Mitbestimmung beim Lieferservice Deliveroo berichteten.

Mit ihrer Online-Initiative „Liefern am Limit“ vernetzen sich die jungen Fahrerinnen und Fahrer und wehren sich mit Flashmobs gegen die geringe Wertschätzung, schlechte Bezahlung und sachgrundlose Befristungen ihrer Arbeit. Nachdem bei Foodora der erste Betriebsrat gegründet worden war, gelang das auch bei Deliveroo. Doch Deliveroo ließ die befristeten Verträge aller Betriebsräte auslaufen.

In einer Resolution drückten die DGB-Delegierten den Beschäftigten und Betriebsräten von Deliveroo ihre Solidarität aus. Sie forderten die Geschäftsführung dazu auf, „Arbeitsverträge, insbesondere von gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten, zu entfristen“. Die Arbeitgeber sollten die Umwandlung von Arbeitsverträgen in Solo-Selbstständigkeit stoppen und mit der Gewerkschaft NGG Tarifverträge zu Arbeitsbedingungen und Einkommen abschließen.

Mit zwei Reportagen blickt das Magazin Mitbestimmung hinter die Kulissen von Foodora, wo bald ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat die Arbeit aufnimmt, und war mit einem engagierten Streiter für Mitbestimmung bei Deliveroo auf seiner letzten Fahrt.



Vom „Parlament der Arbeit“ gefeiert: Sarah Jochmann und Orry Mittenmayer (Bild oben 1. und 2. v. l.)

Mit einem Flashmob machten Fahrradkuriere auf dem Kölner Rudolfplatz auf ihre schlechten Arbeitsbedingungen aufmerksam (u.).



Naturtalent der Mitbestimmung

LIEFERDIENSTE Fahrradkurier Orry Mittenmayer war ein Initiator des ersten Betriebsrats beim Essenslieferdienst Deliveroo und Mitbegründer der branchenübergreifenden Vernetzungsplattform „Liefern am Limit“. Was treibt ihn an?

Von Ingo Zander, Journalist in Köln – Foto Karsten Schöne

Wer sich wie Orry Mittenmayer für ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung bewerben möchte, findet mehr Informationen dazu unter: www.boeckler.de/112146.htm

Ich treffe Orry Mittenmayer am Bahnhof in Köln-Ehrenfeld. Es ist Anfang Mai 2018, und der erste Betriebsratsvorsitzende, den der Essenslieferdienst Deliveroo in Köln jemals hatte, beginnt seinen letzten Arbeitseinsatz. Fast ein Jahr war der 25-jährige Kölner dort als Fahrradkurier angestellt, immer mit befristeten Verträgen. Diese Schicht noch, dann ist das vorbei.

Schon eine Minute, nachdem Mittenmayer sich um 17 Uhr über seine App zum Dienst angemeldet hat, erhält er seine erste Order: In einem veganen Schnellrestaurant wartet über die Plattform bestelltes Essen darauf, zum Kunden gebracht zu werden. Mittenmayer hat Glück – das Restaurant befindet sich nur 500 Meter entfernt. „Ich packe jetzt das Essen in den Warmhalterucksack, bestätige das der Zentrale und erhalte die Info, wo der Kunde wohnt“, erklärt er mir.

Ein Auftrag soll möglichst innerhalb von 20 Minuten erledigt sein, so will es Deliveroo. „Früher war die Zeitvorgabe realistisch. Die Strecken waren nicht länger als drei Kilometer“, erzählt mir der junge Rider. Das hat sich geändert: Sieben Kilometer Anfahrtstrecke, wie sie Mittenmayer jetzt vom Restaurant zum ersten Kunden fahren muss, sind keine Seltenheit mehr. „Auch wenn ich schnell bin, brauche ich eine halbe Stunde“, ist er sich sicher.

Mittenmayer fährt zügig los, durch die drückende Hitze, die stickige Luft, den dichten Feierabendverkehr. Ich bin froh, als wir zum ersten Mal an einer Ampel zum Stehen kommen und etwas Luft schnappen können. Der Rider ist mit den Gedanken schon beim Kunden: Wird der

überhaupt zu Hause sein? „Manchmal haben Kunden verpennt, dass sie was bestellt haben“, erzählt er. Diesmal hat er Glück – der Kunde ist zu Hause, Orry kann liefern. An seinem letzten Arbeitstag hat der Kölner nach zwei Stunden Feierabend. „Ich logge ich mich jetzt aus und hoffe, dass Deliveroo meine Privatsphäre respektiert und mich nicht weiter über GPS verfolgt, was möglich wäre“, erzählt er. Die Dienst-App ist auf seinem privaten Smartphone installiert.

Immer mehr Angestellte durch Solo-Selbstständige ersetzt

Noch vor einem Jahr konnten fest angestellte Fahrradkurier wie er die Aufträge abarbeiten, die die Freelancer ablehnten, wenn ihnen der zeitliche Aufwand zu groß erschien. Die angestellten Fahrer wurden – abgesehen von einem Sonderzuschlag – pro Stunde bezahlt und nicht nach der Anzahl der erledigten Kundenbestellungen. Allerdings setzte die Firma die angestellten Fahrer durch ein wöchentliches „Personal Performance Feedback“ subtil unter Druck. Nur wer es schaffte, mindestens 90 Prozent der Order in der gewünschten Zeitvorgabe abzuarbeiten, hatte Anspruch auf den „Maintenance Support Bonus“. Nach und nach tauschte Deliveroo immer mehr angestellte Fahrer durch Freiberufler aus.

Im Sommer 2017 fanden sich erstmals mehrere Fahrer zu einer WhatsApp-Gruppe zusammen, weil sie mit den Arbeitsbedingungen zunehmend unzufriedener wurden. Sie monierten falsche Lohnabrechnungen und kritisierten, dass sie die Arbeitskleidung für den Winter selbst



bezahlen mussten. Auch Smartphone, Fahrrad und Ausrüstung müssen die Fahrradkuriere selbst finanzieren. Es gebe lediglich einen geringen Verschleißbonus, der jedoch an sehr hohe Bedingungen geknüpft sei, erzählt Mittenmayer.

Ersten Betriebsrat gegründet

Mit Unterstützung der Gewerkschaft NGG organisierten diese Fahrradkuriere im Dezember 2017 erstmals eine betriebliche Vollversammlung bei Deliveroo und kündigten an, einen Betriebsrat zu gründen. Die Firma reagierte prompt. „Innerhalb von drei Monaten ließ das Unternehmen mehr als die Hälfte der 100 befristeten Arbeitsverträge am Standort Köln auslaufen“, erinnert sich Elmar Jost, Gewerkschaftssekretär der NGG in Köln. „Dennoch konnte Mitte Februar 2018 ein Betriebsrat gegründet werden.“

Die Aktivisten, zu denen auch Orry Mittenmayer zählte, hatten vor der Betriebsratswahl eine Facebook-Seite eingerichtet und erfolgreich Öffentlichkeitsarbeit für ihre Sache gemacht. Auf

„Liefern am Limit“ diskutierten sie über die oft unzumutbaren Arbeitsverhältnisse in der Branche. Über diese neue Vernetzungsplattform riefen sie gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG zu einem Flashmob in der Kölner Innenstadt auf. Zu dem Protest kamen 50 Fahrradkuriere von Deliveroo, Foodora und Lieferando. Ein Erfolg.

„Auf ‚Liefern am Limit‘ können die Fahrer über ihren Arbeitsalltag berichten und sich vernetzen“, erklärt Sarah Jochmann, ehemalige Deliveroo-Fahradkurierin und ehrenamtliche Pressesprecherin der Website. „Die Initiative für die Plattform und die Betriebsratsgründung ging von den Fahrradkurieren aus“, lobt Gewerkschafter Jost. Die NGG unterstützte die Vernetzung, übernahm teilweise Kosten für Infoflyer und beriet die Kollegen und Kolleginnen in rechtlichen Fragen.

„Liefern am Limit“ vernetzt interessierte Rider

Rasch wuchs der Kreis der Facebook-Follower, der regelmäßig über die Erfahrungen und

Orry Mittenmayer setzt sich für die Rechte der Rider ein.



► Aktivitäten der immer stärker gewerkschaftlich organisierten Fahrradkuriere informiert werden will, auf über 2000 Interessenten an. Über „Liefern am Limit“ werden auch regelmäßige Rider-Treffen organisiert, an denen die NGG beteiligt ist.

Orry Mittenmayer wurde zum ersten Betriebsratsvorsitzenden gewählt, war aber bald allein an Deck: Die befristeten Arbeitsverträge der übrigen vier Betriebsratsmitglieder verlängerte das Unternehmen nicht. Heute arbeiten nur noch Freelancer für Deliveroo. Einen Betriebsrat gibt es nicht mehr. Die gewählten Betriebsräte klagen jedoch mithilfe der NGG auf Weiterbeschäftigung. Sie erfuhren dafür viel Rückenwind auf dem DGB-Bundeskongress, der, begeistert von dem Schwung und Mut der jungen Aktivisten, eine entsprechende Resolution zur „Solidarität mit den Beschäftigten und Betriebsräten von Deliveroo“ verabschiedete. Orry Mittenmayer und Sarah Jochmann hatten zuvor vor dem „Parlament der Arbeit“ unter großem Beifall über ihre Erfahrungen mit prekären Arbeitsbedingungen als Fahrradkuriere zu den Delegierten gesprochen. „Der große Zuspruch hat uns beide sehr berührt“, erzählt Mittenmayer.

„Die selbst organisierte Beteiligung der Fahrerinnen und Fahrer von ‚Liefern am Limit‘ gibt der Mitbestimmung 4.0 einen kreativen Schub. Wir lernen voneinander und ergänzen uns“, loben Melanie Frerichs, Referatsleiterin Grundsatzpolitik, und Christoph Schink, Referatsleiter Gastgewerbe beim NGG-Vorstand.

NGG will tarifvertragliche Weichen für die Branche stellen

Das Engagement der Fahrerinnen und Fahrer von „Liefern am Limit“ und die Mitbestimmung durch Betriebsräte und die Gewerkschaft NGG ergänzen sich auf hervorragende Weise, sagen die Gewerkschafter. Es seien auch mehr Eintritte zu verzeichnen. „Das gibt uns die Stärke, Forderungen gemeinsam durchzusetzen.“ Beim NGG-Gewerkschaftstag im November werde man erste tarifvertragliche Weichen für eine Interessenvertretung bei Essenslieferdiensten stellen.

Auch Orry Mittenmayer kämpft weiter, obwohl sein Vertrag ebenfalls nicht verlängert wurde. Und die Öffentlichkeit ist interessiert an dem, was er zu sagen hat. Er trat in der TV-Talkshow „Hart aber fair“ auf, sprach auf der Kundgebung zum 1. Mai in Köln und konnte selbst Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) für die Anliegen der Fahrradkuriere interessieren. Wer ist dieser Mann, der so beharrlich für gute Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer in der jungen Branche streitet?

Der engagierte 25-Jährige ist gehörlos geboren. Durch die Behinderung und seine Hautfarbe hat er immer wieder Erfahrungen mit subtiler Diskriminierung machen müssen. Doch er ließ sich nicht unterkriegen. Nach der Mittleren Reife und einer Ausbildung als Buchhändler holte er mit Anfang 20 das Abitur nach. Jetzt will er mehr.

Nachdem er jetzt bei Deliveroo endgültig vom Rad gestiegen ist, möchte er Politikwissenschaften studieren, um sein gewerkschaftspolitisches Engagement theoretisch zu fundieren. „Für mich ist es schon immer ein großer Antrieb gewesen, ein erstklassiges Studium zu machen, weil mir das früher viele Menschen aufgrund meiner Gehörschädigung nicht zugetraut haben“, sagt er. Zurzeit bewirbt er sich um ein Stipendium bei der Hans-Böckler-Stiftung. ■



„Ich hoffe, dass Deliveroo meine Privatsphäre respektiert und mich nicht weiter über GPS verfolgt, was möglich wäre.“

ORRY MITTENMAYER, Ex-Betriebsratsvorsitzender

Rider Captain unterwegs in den Aufsichtsrat

THEMA In den Aufsichtsrat der neuen Delivery Hero SE ziehen drei Arbeitnehmervertreter ein. Das Landgericht Berlin hatte den Essenslieferservice zuvor wegen Verstoßes gegen das Mitbestimmungsgesetz gerügt. Auch wenn sich die Branche teilweise noch mit Händen und Füßen wehrt – die Mitbestimmung zieht allmählich ein.

Von Gunnar Hinck – Fotos Karsten Schöne



„Rider Captain“ Semih Yalcin liefert in Köln Essen aus.



Delivery Hero wurde 2011 in Berlin gegründet und ist ein weltweit arbeitender Online-marktplatz für Essensbestellungen und Lieferungen, zu dem unter anderem die Marke Foodora gehört. 2017 ging das Unternehmen an die Börse. Global hat Delivery Hero 7000 angestellte Fahrer.

Semih Yalcin hat es fast geschafft. Er wird als einer von drei Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat der neuen Delivery Hero SE einziehen, sobald die Gründung der neuen Gesellschaft in diesem Jahr abgeschlossen ist. Nominiert ist er schon. Der 30-jährige Fahrradkurier fährt mit seiner pinken Essensbox auf dem Rücken durch Köln und beliefert hungrige Großstädter mit Sushi, Pizza und Pasta. Pink ist die Markenfarbe von Foodora, der deutschen Tochter der bisherigen Aktiengesellschaft mit Sitz in Berlin. Delivery Hero ist weltweit im Lieferservicegeschäft vertreten. Noch in diesem Jahr wird aus der bisherigen AG eine SE, eine Europäische Aktiengesellschaft, werden. Bereits jetzt ist Yalcin Betriebsratsvorsitzender von Foodora in Köln. Auch wenn er sich nie so bezeichnen würde: Semih Yalcin, NGG-Mitglied, Student und Reserveoffizier der Bundeswehr, ist der informelle Arbeitnehmervertreter Nummer eins bei Foodora.

Überraschend schnell zieht die Mitbestimmung bei der digitalen Bestellplattform ein, die erst seit 2017 eine börsennotierte AG ist. Anders als etwa beim Onlinehändler Zalando SE, wo es nur eine Drittelparität gibt, wird der Aufsichtsrat bei der neuen europäischen Gesellschaft Delivery Hero zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein. Dass das Gremium nur aus sechs statt aus zwölf Mitgliedern, wie es bei einer AG der Fall wäre, bestehen wird, ist die Kröte, die die Arbeitnehmervertreter schlucken mussten.

Start-ups und Mitbestimmung – eine schwierige Beziehung

Im Unterschied zu Zalando werden nicht nur Führungskräfte die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vertreten, sondern voraussichtlich mit Semih Yalcin mindestens einer von der Basis: Die „Rider“, wie die Fahrradkuriere genannt werden, bekommen neun Euro die Stunde. Als „Rider Captain“ – so nennt Delivery Hero die Teamleiter von bis zu 20 Kurieren – bekommt Semih Yalcin einen Euro mehr.

Wenn eine SE gegründet wird oder ein deutsches Unternehmen in eine SE umgewandelt

wird, bestimmt das „Besondere Verhandlungsgremium“ (BVG) aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, wie viel Mitbestimmung es in der neuen Gesellschaft geben soll. Semih Yalcin ist der Vorsitzende des BVG. „Das Management wollte im Gremium anfangs nichts von Mitbestimmung wissen. Sie wollten uns mit unverbindlichen Instrumenten ködern, die sie wohl für modern halten: irgendwelche Feedbackprozesse und Onlinevotings zum Beispiel anstatt eines normalen Betriebsrats. Die Arbeitgeberseite sah Mitbestimmung einfach nicht vor“, erzählt er.

Start-ups und Mitbestimmung – eine schwierige Beziehung. Zumindest bei den Liefersdiensten ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften noch gering. Insgesamt steht bei den grenzüberschreitenden Onlineplattformen die deutsche Mitbestimmung nicht grade auf der Prioritätenliste. Die Gründer von Zalando, Delivery Hero oder FlixBus haben vorher meist als Berater gearbeitet und orientieren sich an der amerikanischen Start-up-Welt. Mitbestimmung gilt darin als bürokratisch und überflüssig, weil die Hierarchien flach erscheinen und der Arbeitnehmer angeblich bei Problemen mal schnell zum Chef gehen kann, der im gleichen Großraumbüro sitzt.

Am Anfang der Verhandlungen boten die Arbeitgeber gar keinen Arbeitnehmersitz, später eine Drittelparität, sagt Christoph Schink, der als zuständiger Referatsleiter für die Gewerkschaft NGG im BVG saß. „Dazu verlangten sie abenteuerliche Bedingungen: Die Aufsichtsratsmitglieder sollten studiert haben und in Vollzeit arbeiten. Das hätte ganz klar eine Diskriminierung von Frauen und weniger qualifizierten Beschäftigten bedeutet“, sagt Schink. Delivery Hero wollte sich dazu nicht äußern.

Die Arbeitnehmervertreter blieben hartnäckig. Zugute kam ihnen ein Beschluss des Landgerichts Berlin, der im März mitten in ihre Verhandlungen platzte: Das Gericht verdonnerte die Delivery Hero AG – noch ist das Unternehmen eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht – dazu, ihren Aufsichtsrat zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen. Der Lieferservice hat allein in Deutschland mehr als 2000 Mitarbeiter. Ab dieser

Mitarbeiterzahl schreibt das deutsche Mitbestimmungsgesetz eine paritätische Besetzung vor. Das Unternehmen verstößt nach Ansicht des Gerichts gegen diese gesetzliche Regelung.

Beschluss wirkt sich auch auf SE aus

Den entsprechenden Beschluss haben die Richter mit Blick auf die künftige SE gefasst. Wenn es im Besonderen Verhandlungsgremium zu keiner Einigung kommt, greift als Auffanglösung das Mitbestimmungsniveau, das in der AG bestanden hat. Auch, wenn die AG bald verschwindet, hat diese Entscheidung Bedeutung für die Zukunft, so das Gericht.

Das Verfahren ins Rollen gebracht hatte der Investor Konrad Erzberger. Ausgerechnet der Mann, der vor einem Jahr vor dem Gericht noch

die Mitbestimmung bei TUI aushebeln wollte und verlor. Sein Argument damals: Die deutsche Mitbestimmung diskriminiere nicht-deutsche Arbeitnehmer, die in anderen Ländern arbeiten. Vor dem Landgericht Berlin beklagte der Kleinaktionär nun, dass Delivery Hero gegen das Mitbestimmungsgesetz verstoße, weil Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ausgesperrt sind. Erzbergers Motive für die Klage sind unklar, aber das Verfahren hat den Arbeitnehmern im Verhandlungsgremium geholfen.

Plötzlich ging es schnell. Keine vier Wochen nach dem Berliner Urteil verkündete das Unternehmen eine Einigung für die kommende SE. Per Pressemitteilung erklärte Finanzvorstand Emmanuel Thomassin: „Die Unternehmenskultur von Delivery Hero ist geprägt von Offenheit, ►

”

„Ein Sechser-Aufsichtsrat ist eindeutig zu klein!“

SEMIH YALCIN, Rider Captain und BVG-Vorsitzender





► flachen Hierarchien und Mitbestimmung. Wir freuen uns, mit der nun getroffenen Vereinbarung diese Kultur zu stärken.“ In den Verhandlungen des BVG habe das noch anders geklungen, sagen Christoph Schink und Semih Yalcin.

Aus Sicht des Unternehmens besteht zwischen dem Machtwort des Berliner Landgerichts und der Einigung im SE-Gremium kein Zusammenhang. „Dass die Einigung mit dem Besonderen Verhandlungsgremium wenige Wochen nach dem Beschluss des Landgerichts Berlin zustande kam, ist reiner Zufall“, sagte ein Sprecher. „Die Verhandlungen im Gremium gingen lange vor der Verkündigung des Gerichtsbeschlusses an und endeten schließlich in einer Einigung.“

Umdenken nach dem Machtwort

Für die Arbeitnehmerseite sieht es dagegen so aus, als ob der Gerichtsbeschluss die Arbeit im BVG stark beeinflusst habe. „Nach dem Urteil des Gerichts kippte die Stimmung im Verhandlungsgremium. Auch die arbeitgebernahen Vertreter wollten jetzt Parität“, sagt Christoph Schink von der NGG. Semih Yalcin hatte nach dem Beschluss als BVG-Vorsitzender mehr Möglichkeiten. „Ich habe die Druckmittel genutzt, die mir zur Verfügung standen. Ich zögerte ein entscheidendes Meeting hinaus und erklärte: Wenn es keine ordentlichen Vorlagen von der Arbeitgeberseite gibt, werde ich nicht laden. Das hat Druck erzeugt, weil es ohne Einigung zu der Auffanglösung gekommen wäre“, sagt Yalcin.

Das hätte für Delivery Hero rechtliche Unsicherheiten bedeutet – und für ein börsennotiertes Unternehmen, das sich als hip und als „große Familie“ darstellt, ist ein öffentlicher Streit mit den Arbeitnehmern zum Start seiner SE schlecht für das Image.

Der Erfolg für die Mitbestimmung zeigt, wie wichtig bei SE-Gründungen Verhandlungsführer auf der Arbeitnehmerseite sind, die sich mit den Kniffen der deutschen Mitbestimmung und des europäischen Beteiligungsrechts auskennen. Bei jungen Start-ups ist dieses Wissen nicht selbstverständlich. „Viele Mitglieder im Gremium waren



„Das Management wollte im Gremium anfangs nichts von Mitbestimmung wissen.“

SEMIH YALCIN, designierter Aufsichtsrat der Delivery Hero SE

nicht sehr erfahren mit Gremienarbeit und Verhandlungen“, sagt Semih Yalcin. Außerdem ist ein BVG bei SE-Gründungen international besetzt – meistens kommt die Mehrheit der Mitglieder aus Ländern, denen die Bedeutung der deutschen Mitbestimmung fremd ist. Im Falle von Delivery Hero stammen die Mitglieder aus 13 Ländern; nur sechs kommen aus Deutschland.

Im Sechser-Aufsichtsrat ist die NGG nicht vertreten, wie es in der AG der Fall wäre. Semih Yalcin sagt: „Ein Sechser-Aufsichtsrat ist eindeutig zu klein. Delivery Hero glaubt, dadurch effizienter zu sein, aber das Gegenteil ist der Fall. Ein vielfältig besetzter Aufsichtsrat kann besser alle Bereiche abdecken und Risiken besser abschätzen.“

Christoph Schink bewertet das Ergebnis als einen „Kompromiss zwischen unterschiedlichen Mitbestimmungskulturen“. Für die Gewerkschaft bieten die Lieferplattformen nebenbei eine strategische Chance, in der kleinteiligen Gastronomie insgesamt Fuß zu fassen: „Wir als NGG können klein“, sagt Schink. „Durch die Fahrer kommen wir in die kleinen Restaurants: Rider, die Mitglied bei uns sind, können Flyer auslegen oder mit dem Personal reden.“ So könnte sich die Idee der Mitbestimmung in der gering organisierten Branche weiter ausbreiten. ■

Zentraler Ort der Debatte werden

BESCHLÜSSE „Lasst uns den DGB zu einem zentralen Ort strategischer Debatten über gesellschaftliche Zukunftsfragen machen!“, appellierte Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender und Vorstandsvorsitzender der Hans-Böckler-Stiftung an die 400 Delegierten auf dem DGB-Bundeskongress. Welche Weichen stellten sie für Mitbestimmung, Gerechtigkeit und Gute Arbeit?

Von **Carmen Molitor**

MITBESTIMMUNG

„Rechte sichern – Rechte durchsetzen – Gewerkschaften stärken“ lautete der Titel eines Antrags des Bundesvorstands, der sich mit der digitalen Transformation der Arbeitswelt auseinandersetzt. „Die Sicherstellung der Tarifautonomie und die Stärkung der Tarifbindung sind notwendige Voraussetzungen, damit die Gewerkschaften ihrem Auftrag der Gestaltung der Arbeit der Zukunft nachkommen können“, heißt es dort. Arbeitnehmerrechte und deren Durchsetzung seien deutlich zu verbessern. Ein wichtiger Schritt dahin sei die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung: „Die Blockademöglichkeit der Arbeitgeber im Tarifausschuss ist abzuschaffen“, fordert der Beschluss. Die Delegierten forderten auch ein besseres Vergaberecht, damit öffentliche Anträge nur an tariftreue Unternehmen vergeben werden.

Man wolle Maßnahmen treffen, um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen, die Offensive Mitbestimmung weiterzuführen und sich gegen Union-Busting und die Behinderung von Betriebs- und Personalratsarbeit zu wehren, so der Leitantrag „Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa“. Zudem sei eine flächendeckende Tarifbindung „zentral für mehr Einkommensgleichheit, soziale Gerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstbestimmung, wenn es um die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben geht“. Der Initiativantrag „Für die flächendeckende Anwendung von Tarifverträgen in der Altenpflege“ rief die Bundesregierung und Koalitionsparteien dazu auf, zügig eine entsprechende Lösung in der Pflege umzusetzen. ■

”

Flächendeckende Tarifbindung ist zentral für mehr Einkommensgleichheit, soziale Gerechtigkeit, gute Arbeitsbedingungen und mehr Selbstbestimmung, bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Aus dem Leitantrag „Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa“

GERECHTIGKEIT

Leitlinien für eine progressive Modernisierungspolitik erarbeiten und umsetzen – dazu forderten die Delegierten den DGB-Bundesvorstand im Leitantrag „Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa“ auf. Diese Politik solle von den Beschäftigten mitbestimmt sein und „die Prozesse tiefgreifenden Wandels, die sich gegenwärtig vollziehen, im Interesse aller Erwerbstätigen gestalten“. Dazu wollen der DGB und seine Gewerkschaften einen „gesellschaftspolitischen Zukunftsdialog“ initiieren. Ziel ist es, mit den relevanten demokratischen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft „Perspektiven jenseits der neoliberalen Agenda der letzten Jahrzehnte zu entwickeln“. Die Voraussetzungen für den gesellschaftlichen Wandel seien starke Gewerkschaften und eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit den Arbeitgebern. Auch „ein Ende der im Arbeitgeberlager grassierenden Tariffucht, starke Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten in Betrieben, Verwaltungen und Aufsichtsräten sowie eine starke Rolle der Sozialpartner in der Selbstverwaltung“ seien dafür essenziell.

Mit mehreren Beschlüssen erhebt der DGB die Stimme gegen Rassismus, Populismus und Rechtsradikalismus. „Unser gewerkschaftlicher Grundsatz muss sein, dass wir nicht mit Parteien zusammenarbeiten, die auf unverantwortliche Weise gewerkschaftsfeindliche, rassistische oder rechtspopulistische Positionen und Ziele fördern oder sich zu eigen machen“, heißt es im Beschluss „Gegen Fremdenfeindlichkeit und für eine offene Gesellschaft“. Der DGB bekräftigte auch sein „Bekenntnis zum Antifaschismus als Grundpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit“ und folgte dem Antrag des DGB-Bundesjugendausschusses, im umfassenden Sinne „keine Zusammenarbeit mit der AfD“ zuzulassen. Der AfD werden keine gewerkschaftlichen Räume zur Verfügung gestellt, fordert der Beschluss.

Mit den Herausforderungen durch Digitalisierung, Globalisierung, Klimawandel, die Weiterentwicklung der EU und den demografischen Wandel befasste sich der Leitantrag „Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat“. „Es gilt, diese Megatrends gemeinsam so zu gestalten, dass ihre Vorteile allen zugutekommen und negative Auswirkungen vermieden werden. Nur wenn alle gesellschaftlichen Akteure zusammenarbeiten, wird eine ‚Just Transition‘ – ein gerechter Übergang – in eine sozial-ökologisch ausgerichtete Wirtschaft des 21. Jahrhunderts, die den Wohlstand der Menschen mehrt, gelingen“, heißt es dort. Eine zentrale Rolle bei der Bewältigung künftiger Transformationsprozesse falle dem Staat zu. Noch komme der seinen Aufgaben nicht ausreichend nach, sei „strukturell unterfinanziert“ und habe viel von seiner Handlungsfähigkeit eingebüßt. Öffentliche Investitionen müssten ausgeweitet werden.

Der Beschluss zur „sozialen Sicherheit und sozialen Dimension Europas“ fordert eine Sozialpolitik, die dazu dient, „soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe im Sozialstaat zu gewährleisten und abzusichern“. Der Sozialstaat solle „seine Absicherungs- und Integrationsfunktion für alle Menschen, die zur Sicherung ihres Lebensunterhalts arbeiten müssen“, erfüllen. Unter anderem fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende Angehörige, die als Lohnersatzleistung ausgestaltet ist und sich an der Höhe des Elterngeldes orientiert. Außerdem setzen sie sich für die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung ein. Prekäre Selbstständigkeit müsse über eine Ausweitung der Pflichtversicherung in der Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung solidarisch abgesichert werden. Grundlegende Arbeits- und Sozialstandards in der EU sollten stärker an die deutschen Standards angeglichen und Sozialdumping im Falle von entsandten Beschäftigten unterbunden werden. ■

”

Nur wenn alle gesellschaftlichen Akteure zusammenarbeiten, wird eine „Just Transition“ – ein gerechter Übergang – in eine sozial-ökologisch ausgerichtete Wirtschaft, die den Wohlstand mehrt, gelingen.

Aus dem Leitantrag „Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat“



Entscheidend ist, dass Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam Strategien für den Transformationsprozess entwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen.

Aus dem Antrag „Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung“

GUTE ARBEIT

Wesentliche Wegmarken setzte der Bundeskongress für die Arbeit unter den fundamental neuen Bedingungen der Digitalisierung. Der Antrag „Arbeit und Arbeitsprozesse gestalten unter den Bedingungen der Digitalisierung“ stellt klar, dass der DGB die Digitalisierung als einen Transformationsprozess versteht, „der von Menschen verantwortet wird und politisch gestaltbar ist“ und das Potenzial hat, die Infrastruktur der Arbeitswelt fundamental zu verändern. Digitale Arbeit enthalte viele Chancen für Beschäftigte. Entscheidend sei, „dass Beschäftigte und Unternehmen gemeinsam Strategien für den Transformationsprozess entwickeln und Gestaltungsmöglichkeiten für Gute digitale Arbeit erschließen“. Digitalisierung dürfe aber kein Vorwand für einen Abbau von Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechten sein – beispielsweise im Umgang mit prekärer Beschäftigung oder Solo-Selbstständigkeit. Deshalb werde man „Standards für Gute Arbeit ausbauen und die Akteure vor Ort betriebsverfassungsrechtlich und gewerkschaftlich stärken“. Auch der Ausbau der Tarifbindung in den neuen Branchen sei dringlich.

Fahrplan für die Umsetzung dieser Ziele ist ein politisches Arbeitsprogramm für die Gestaltung „guter Arbeit“ in der digitalen Welt, das der DGB-Vorstand in den kommenden vier Jahren umsetzen soll. Als Kernbereiche sind unter anderem die Initiierung von Debatten um Arbeitszeitsouveränität, die Entwicklung eines Gestaltungsrahmens für mobiles digitales Arbeiten, der

Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0, die Stärkung der Mitbestimmung für die digitalen Transformationsprozesse, eine Bildungsstrategie, eine Anpassung der Ausbildung auf die neuen Herausforderungen, Beschäftigtendatenschutz, ein Gestaltungsrahmen für neue Formen der Erwerbsarbeit wie digital organisierte Plattformarbeit sowie verstärkte Arbeitsforschung und Wissenstransfer auf einer „Plattform Gute Arbeit der Zukunft“ vorgesehen.

Auch zur Geschlechtergerechtigkeit fassten die Delegierten mehrere Beschlüsse: Unter der Überschrift „Umverteilen statt vereinbaren – Arbeitszeitpolitik ist Verteilungspolitik“ fordern sie die Bundesregierung dazu auf, „den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben gewährleistet ist und die gesellschaftlich notwendige Reproduktionsarbeit auch im männlichen Lebensverlauf berücksichtigt wird“. Bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Reproduktionsarbeit sollten gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt werden, so die Forderung. Die gesamtgesellschaftliche Verantwortung „für die individuellen Risiken, die mit Phasen der Haus- und Sorgearbeit (Erwerbsunterbrechung/-reduzierung) im Lebensverlauf einhergehen“ müsse gestärkt sowie „Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungsgewinne durch technischen Fortschritt in Form kürzerer Arbeitszeiten an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergegeben“ werden. ■



DEAL UNTER GIGANTEN

ENERGIESEKTOR Die Konkurrenten E.ON und RWE teilen Innogy unter sich auf, ein Unternehmen, das RWE erst 2016 an die Börse brachte. Die Gewerkschaften stimmten zu. Sie wollen aber betriebsbedingte Kündigungen verhindern.

Von **Guntram Doelfs**

Nach Monaten voller Hiobsbotschaften war es endlich ein Lichtblick: Wenn E.ON und RWE künftig die bisherige RWE-Ökostromtochter Innogy unter sich aufteilen (wir berichteten), sind betriebsbedingte Kündigungen faktisch ausgeschlossen. Auf diese Linie haben sich ver.di, IG BCE und die drei beteiligten Unternehmen unter Beteiligung der Konzernbetriebsräte am 11. Mai in einer tarifpolitischen Grundsatzerklärung geeinigt. Damit ist aus Arbeitnehmersicht eines der größten Risiken bei der Zerschlagung entschärft. Schließlich sollen im Zuge des im März angekündigten Deals bis zu 5000 Stellen entfallen.

Für ver.di-Chef Frank Bsirske, der auch Vize-Aufsichtsratsvorsitzender von Innogy ist, stellt die Einigung „einen Meilenstein für die soziale Absicherung der Beschäftigten in allen beteiligten Unternehmen“ dar. Auch Ralf Sikorski, Tarifvorstand der IG BCE, sieht in dem Ergebnis „die gute Zusammenarbeit der Sozialpartner in den Unternehmen“ bestätigt. Dabei waren wenige Tage zuvor noch ganz andere Töne aus dem Un-

ternehmen gedungen. Zu diesem Zeitpunkt lag kein rechtsverbindlich fixierter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vor, gleichzeitig berichtete die WAZ unter Berufung auf die Angebotsunterlage, dass E.ON die Schließung ganzer Standorte prüfe. Die Standortsicherung sei deshalb „eine weitere zentrale Forderung“ der Arbeitnehmer, so Gesamtbetriebsratsvorsitzender Michael Lohner in der WAZ.

Die Geschäfte werden neu sortiert

Im März hatten die Energiekonzerne RWE und E.ON gemeinsam eine Neuordnung ihrer Energiegeschäfte verkündet. Dafür wird die RWE-Ökostromtochter Innogy aufgespalten, und in einer komplexen Tauschaktion werden Geschäftsteile auf beide Konzerne verteilt. E.ON übernimmt von Innogy das Geschäft mit Stromnetzen und dem Vertrieb von Strom. RWE konzentriert sich hingegen auf die Stromproduktion und erhält im Gegenzug das Geschäft mit erneuerbaren Energien und Gasspeichern von E.ON. Mit der Übernahme der Ökostromanlagen von E.ON und Innogy, ►

RWE-Braunkohlekraftwerk (in Neurath): Beispiel traditioneller Energieerzeugung

Innogy-Windfarm vor der englischen Küste: RWE wird jetzt Europas drittgrößter Ökostromproduzent.



Letztes Gespräch: Die Vorstandsvorsitzenden Rolf Martin Schmitz von RWE (l.) und Johannes Teyssen (E.ON) vor der Pressekonferenz, auf der der Deal bekanntgegeben wurde.

► darunter auch Offshore-Windräder in der Nordsee, wächst die Erzeugungskapazität von RWE bei den erneuerbaren Energien auf insgesamt acht Gigawatt. Nach eigenen Angaben wird RWE, das bisher auf die traditionelle Energieerzeugung setzte, damit Europas drittgrößter Ökostromproduzent. Die Transaktion soll bis zum Jahr 2020 abgeschlossen sein.

Die überraschende Ankündigung war ein Paukenschlag, schließlich war Innogy von RWE erst im Herbst 2016 an die Börse gebracht worden. Der größte Börsengang Europas seit dem Jahr 2000 spülte Milliarden in die Kassen von RWE und schien die goldene Zukunft eines Konzerns zu symbolisieren, der bis dahin vor allem mit Kohle und Atomstrom sein Geld verdiente. Doch schon beim Börsengang zweifelten Experten, ob der neue Börsenstar wirklich eine Zukunft hätte. Sie sollten Recht behalten.

Die Gewerkschaften unterstützen Neuordnung des Energiemarktes

Trotz des angekündigten Abbaus von 5000 Stellen unterstützten ver.di-Chef Frank Bsirske und IG-BCE-Chef Michael Vassiliadis von Beginn an den geplanten Deal. Die Transaktion wäre für beide Unternehmen vorteilhaft und sei die richtige Antwort auf die großen Herausforderungen der Energiewende, erklärten beide damals in einer gemeinsamen Presseerklärung. Unter den Innogy-Beschäftigten hingegen sorgte die Ankündigung für erhebliche Unruhe. Mit der jetzt erfolgten Einigung hingegen gelten die bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen bis auf Weiteres fort, etwa sozialverträgliche Regelungen bei Personalabbau. „Es ist gut, dass betriebsbedingte Kündigungen praktisch ausgeschlossen sind. Wenn es Veränderungen gibt, müssen die Kolleginnen und Kollegen über Umschulungen und das Angebot anderer Stellen eine neue Chance erhalten“, sagt Andreas Scheidt, im ver.di-Bundesvorstand für Energiepolitik zuständig.

Mit dem Deal kommen die Beteiligten ausländischen Interessenten zuvor

Es sind ganz pragmatische Gründe, warum sich ver.di und IG BCE auf den Deal einlassen. „So haben wir jetzt zwei große und mitbestimmte deutsche Energieversorger, das war uns wichtig für die Zukunft der Beschäftigten in der Energiebranche. Die Alternative wäre schlechter ge-

wesen“, sagt der Leiter des Fachbereichs Ver- und Entsorgung bei ver.di. Er spielt damit auf Berichte an, wonach ausländische Unternehmen Interesse an einem Kauf von Innogy gehabt hätten. „Unsere Befürchtung war, dass es dann zu einer Verlegung des Hauptsitzes ins Ausland gekommen wäre – mit all den bekannten Problemen für die Mitbestimmung.“ Die Sicherung der Mitbestimmung ist jedoch ein ganz wichtiger Aspekt für die Gewerkschaften, denn mit Innogy wird ein Unternehmen verschwinden, das bislang stark mitbestimmt war. Gleichzeitig wächst E.ON um geschätzt rund 40 000 Mitarbeiter auf deutlich mehr als 70 000 Mitarbeiter. „Wir wollen diese neuen Mitarbeiter im E.ON-Aufsichtsrat natürlich ausreichend vertreten sehen. Das fordern wir ein“, kündigt Scheidt an.

Sowohl E.ON als auch RWE würden die Arbeitnehmer für den Neuordnungsprozess brauchen. „Ohne die Beschäftigten werden beide Unternehmen dieses Geschäft nicht hinbekommen“, sagt der Gewerkschaftsexperte. Er spricht damit auch eine delicate Situation an, die durch die beschlossene Neuordnung entsteht und mit der Beschäftigte und Vorstand von Innogy umgehen müssen. Grund: Bis zum Abschluss des Umbaus sind E.ON und Innogy Konkurrenten im Markt.

Zusätzlich erschwert wird die ohnehin komplizierte Aktion durch die jüngsten Erschütterungen im Innogy-Vorstand. Vorstandschef Peter Terium hatte im Dezember 2017 nach einer Gewinnwarnung seinen Posten räumen müssen. Anfang März wurde Finanzchef Bernhard Günther bei einem Säureattentat schwer verletzt und schwebte zeitweilig in Lebensgefahr. Günther hat inzwischen das Krankenhaus wieder verlassen und trat Mitte Mai erstmals wieder öffentlich auf. Zum neuen Vorstandsvorsitzenden wurde deshalb auf der Hauptversammlung am 24. April der bisherige Personalvorstand Uwe Tigges bestellt, der seit Dezember schon übergangsweise auch als CEO fungierte. Bis 2012 war er Konzernbetriebsratschef bei RWE. In den aktuellen Deal war Tigges offenbar aus rechtlichen Gründen nicht eingeweiht.

Der Vorstandschef sieht die jüngste Einigung offenbar skeptisch und bleibt vorsichtig. Tigges, der sich auf mehrfache Anfrage des Magazins Mitbestimmung selbst nicht äußern wollte, ließ zwar in einer Pressemitteilung die Grundsätze

klärung als „ersten Schritt in die richtige Richtung“ loben. Gleichzeitig mahnte er jedoch weitere grundsätzliche Zugeständnisse von E.ON an. So müssten alle Stellen „in einem fairen Besetzungsprozess allen Kollegen offenstehen – egal ob sie von E.ON kommen oder von Innogy.“ Ferner sollten die jeweiligen Stärken beider Unternehmen im neuen Unternehmen berücksichtigt und das „jeweils bessere Geschäftsmodell“ übernommen werden. Außerdem müsse Innogy als Marke erhalten bleiben und ein „unabhängiger Dritter“ überwachen, ob Zusagen eingehalten werden.

Vorstand und Aufsichtsrat geben keine Empfehlung für Aktionäre

Seit 27. April liegt nun das Angebot von E.ON zur Übernahme von 76,79 Prozent RWE-Anteilen von Innogy offiziell vor, die Annahmefrist läuft bis 6. Juli. Eine Empfehlung für die Aktionäre will das Innogy-Management nicht abgeben. Das erschwert E.ON-Chef Johannes Teyssen den Deal, denn für eine geräuschlose Umsetzung seiner Pläne mit Innogy benötigt er 95 Prozent der Aktienanteile. Wenn er die Latte reißt und beim Angebot nachbessern muss, könnte die Übernahme der RWE-Anteile an Innogy für E.ON teurer werden als geplant. Aber selbst dafür scheint das Unternehmen inzwischen gerüstet, bis Mitte Juni sammelte der Energieriese für die Übernahme fünf Milliarden Euro an frischem Kapital bei Banken ein.

Warum Innogy-Vorstand und Aufsichtsrat keine Empfehlung für Aktionäre abgeben wollen, begründen sie in ihrer „gemeinsamen begründeten Stellungnahme“ vom 10. Mai: „Aufgrund von nicht-öffentlichen Vereinbarungen zwischen E.ON und RWE können wir nicht beurteilen, ob der Angebotspreis insgesamt angemessen ist“, so Uwe Tigges. Den angebotenen absoluten Preis je Innogy-Aktie halte man zwar für angemessen. Würden jedoch „die weitreichenden Tauschgeschäfte zwischen E.ON und RWE in die Überlegungen einbezogen, können Vorstand und Aufsichtsrat die Angemessenheit des Angebots für die Minderheitsaktionäre nicht abschließend beurteilen“, teilte der Innogy-Vorstand mit.

Einige Vorstände, wie CEO Uwe Tigges oder Personalvorstand Arno Hahn, sowie sämtliche Aufsichtsratsmitglieder, die Aktien am eigenen Unternehmen halten, ziehen daraus ihre eigenen

Konsequenzen und wollen „das Angebot der Bieterin mit allen von ihnen jeweils gehaltenen Innogy-Aktien nicht annehmen“. Nach einer freundlichen und einvernehmlichen Übernahme klingen dieses Wort nicht.

Bleibt die Frage, warum E.ON und RWE überhaupt eine satte Kehrtwende vollziehen, obwohl beide Unternehmen nach dem Atomausstieg und beschlossener Energiewende sich erst vor wenigen Jahren neu organisiert hatten. Während RWE sich weiterhin auf das klassische Geschäft mit konventionellen Kraftwerken konzentrierte und seine vergleichsweise geringen Aktivitäten in den erneuerbaren Energien in die neue Tochter Innogy auslagerte, war E.ON den entgegengesetzten Weg gegangen und behielt erneuerbare Energien, Vertrieb und Netze im Konzern. Kohle- und Gaskraftwerke gingen an die Tochter Uniper, die wie Innogy ebenfalls 2016 an die Börse ging. Beide Töchter dümpelten jedoch wirtschaftlich vor sich hin und gerieten schnell in den Fokus ausländischer Kaufinteressenten. Teyssen stieß deshalb im September 2017 den E.ON-Anteil an Uniper an den finnischen Versorger Fortum ab.

Die Kunden wandern bereits ab

Plötzlich arbeiten zwei Unternehmen zusammen, die sich vor Kurzem noch bitter als Konkurrenten bekämpften, und sortieren einvernehmlich ihre Geschäfte neu – die Zustimmung der Kartellbehörden vorausgesetzt. Die Gründe dafür dürften wohl mehrere sein: Zum einen wird die Struktur im Energiesektor durch die Energiewende immer kleinteiliger, andererseits drängen ausländische Mitbewerber auf den Markt. Da gilt es, sich rechtzeitig neu aufzustellen und an die veränderte Lage anzupassen.

Das funktioniert zusammen besser als allein. Ob der Deal, der die junge und imagemäßig gut positionierte Innogy vom Markt verschwinden lässt, tatsächlich zum Befreiungsschlag für die beiden Energiekonzerne wird, wird sich zeigen müssen. Für Unruhe bei Verbraucherschützern und kleinen Ökostromerzeugern sorgt der Deal aber allemal. Auch für Innogy hat der angekündigte Deal schon jetzt Folgen. Nach Unternehmensangaben kehrten im ersten Quartal 2018 bereits rund 250 000 Kunden den Rücken – und erste Mitarbeiter wandern bereits zu anderen Firmen ab. ■

Der Deal im Detail

E.ON übernimmt den RWE-Gesellschafteranteil von 76,8 Prozent an Innogy und bekommt den Zugriff auf die umsatzstarken Verteilnetze. Der Bereich erneuerbare Energien von Innogy mit rund 3000 Mitarbeitern wird wieder bei RWE eingegliedert. Als Ausgleich für die Übernahme von Innogy erhält RWE eine Minderheitsbeteiligung von 16,67 Prozent an E.ON. Zusätzlich zahlt RWE 1,5 Milliarden Euro an E.ON.

Viele zusätzliche Informationen zum Thema finden sich auch bei ver.di.

„Mitbestimmung ist ein Garant für Stabilität“

INTERVIEW Der Politikwissenschaftler Karl-Rudolf Korte über das Problem, der Ungleichheit in der Gesellschaft zu selten ein Gesicht zu geben, und den Fakt, dass Mitbestimmung auch in Zeiten der Digitalisierung eine visionäre Kraft besitzt.

Das Gespräch führten **Andreas Bullik** und **Gunnar Hinck** – Fotos **Dustin Janczewski**

„Herr Korte, die Große Koalition ist jetzt 100 Tage im Amt – das Thema Ungleichheit spielt im öffentlichen Diskurs keine allzu große Rolle. Warum ist das so? Die Gesellschaft unterteilt sich in unterschiedliche Wirklichkeiten. Entscheidend ist, wer den Diskurs dominiert. Es gibt keinen Konsens darüber, was mit Ungleichheit eigentlich gemeint ist: die Vermögensungleichheit oder Einkommensungleichheit – oder die Heterogenität der Einwanderungsgesellschaft? Für die Politik ist der Zugang zur Ungleichheitsdebatte schwierig, wenn die Definition unklar ist und mit einem Begriff über unterschiedliche Dinge gestritten wird.

In Ihrer aktuellen Studie zu Ungleichheitsdiskursen stellen Sie fest, dass die Diskussion über Ungleichheit sich zu sehr an Zahlen und Fakten orientiert. Was ist daran problematisch?

Zahlen werden instrumentalisiert, um gewünschte Botschaften zu vermitteln. Zahlen kommen in

der Berichterstattung in erster Linie bei empörenden oder spektakulären Nachrichten zur Ungleichheit vor. Die eigentliche Brisanz, die hinter den Zahlen steckt, taucht aber zu selten auf – nämlich dass eine zu große Ungleichheit die Stabilität und Qualität der Demokratie bedroht.

Ungleichheit wird doch aber über Zahlen und Statistiken gemessen. Wie soll eine Alternative funktionieren?

Zahlen suggerieren ein objektivierbares Messergebnis. Was ich messe, ist aber etwas Subjektives, ebenso wie die Methode und die Setzung der Definitionen schon subjektiv sind. Wir feiern das angeblich Messbare, weil uns die Maßstäbe abhandengekommen sind. Mit der Studie haben wir den nackten Zahlen einen Kontext entgegengesetzt: Wie verändern sich die Ungleichheitsdiskurse? Man muss schließlich auch die Kontroversen berücksichtigen, in die sie sinnhaft eingebettet sind. Man kann über eine Erzäh- ►





KARL-RUDOLF KORTE (59) ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Duisburg-Essen und Direktor der NRW School of Governance, die zur Hochschule gehört. Er beschäftigt sich mit den komplexen Rahmenbedingungen des Regierens in heutigen Zeiten: Globalisierung, Migration, neue Medien und abnehmende Wählerbindungen an Parteien. Derzeit ist er Gastwissenschaftler am Deutschen Institut für Japanstudien in Tokio.

► lung der Abstiegsgesellschaft viel besser diskutieren als über reine Zahlen. Akademische Metriken allein können keine politische Wirkksamkeit entfalten.

Wenn die Statistik sagt, ein Prozent der Bevölkerung besitzt einen Großteil des privaten Vermögens im Land, emotionalisiert das doch und kann eine Ungleichheitsdebatte auslösen.

Natürlich. Aber das Faktum ergibt ja nur Sinn im Vergleich – etwa zu anderen Ländern oder zu früheren Zeiten. Die Vermögenskonzentration wird ja nicht zufällig immer wieder im Kontext unseres Wissens um historische Zäsuren wie die Weltwirtschaftskrise von 1929 und ihre Folgen diskutiert. Die Zahlen lassen sich nicht von diesen Kontroversen isolieren.

Welche Strategien schlagen Sie vor, um das Thema Ungleichheit besser zu vermitteln?

Indem wir den Diskurs mit anderen Themen verbinden, etwa mit der Demokratiefrage. Wenn eine Gesellschaft Ungleichheit als Problem empfindet, dann verändert sich diese Gesellschaft: Mehr Ungleichheit führt dann zu mehr Protestwahlen. Oder indem ich den Raum zwischen

dem Narrativ „Abstiegsgesellschaft“ und dem Narrativ „Leistungsgesellschaft“ auslote, die im Diskurs über Ungleichheit einander gegenüberstehen. Was dazwischen ist, ist das eigentlich Interessante. Ethnografische Studien in sozialen Brennpunkten und auch anderswo können hier ebenso gut neue Perspektiven eröffnen wie neue Formen der Bürgerbeteiligung. Wichtig ist, dass die Strategien stärker die Alltagserfahrungen betroffener Bürger einbeziehen und man sich nicht allein auf die mediale Vermittlung aggregierter Daten konzentriert.

Sie sprechen in Ihren Analysen davon, dass die größte Gefahr für den Mitbestimmungsdiskurs ist, dass niemand mehr die Mitbestimmung thematisiert. Woran machen Sie das fest?

Es ist immer verdächtig, wenn alle für etwas sind. Seitdem die FDP nicht mehr dezidiert gegen die Mitbestimmung ist, sind alle Parteien dafür. Das ist schwierig, weil Mitbestimmung für die Medien dann keinen echten Nachrichtenwert hat. Das ist gefährlich, denn sie steht ja durch das EU-Recht und die Mitbestimmungsfucht im eigenen Land unter Druck. Die Verteidiger der Mitbestimmung müssten mehr den Mut



„Die eigentliche Brisanz, die hinter den Zahlen steckt, taucht zu selten auf – nämlich dass eine zu große Ungleichheit die Stabilität und Qualität der Demokratie bedroht.“

haben, zu polarisieren und Debatten darüber anzufangen.

Mitbestimmung nützt objektiv jedem Arbeitnehmer. Die Mitbestimmung müsste doch eigentlich viel breiter diskutiert werden – allein schon aus Eigeninteresse eines jeden Arbeitnehmers.

Mitbestimmung gehört zur Verhandlungsdemokratie – und Verhandlungsdemokratie hat keinen Sex-Appeal. Dazu gehören lange, vertrauliche Verhandlungen, in die beide Seiten eingebunden sind. Am Ende steht ein Ergebnis, das jede Seite trägt. Das ist gut für die Konsensbildung im Land und für den Standort Deutschland, aber es fehlen womöglich die Ecken und Kanten. Das Gute an der Verhandlungsdemokratie aber ist: Die Sozialpartnerschaft schafft Vertrauen und Verlässlichkeit und passt idealtypisch zur Sicherheitsorientierung der Deutschen. Die wenigsten wissen, dass der Anteil der mitbestimmten Unternehmen zurückgeht und durch Europa bedroht ist – das ist ein wichtiger Mobilisierungshebel für die Gewerkschaften.

Wie können die Gewerkschaften das Profil der Mitbestimmung schärfen?

Man muss noch mehr deutlich machen, dass die Mitbestimmung ein zentraler Stabilitätsgarant ist. Wenn sie wegbräche, würde auch unsere Vorstellung von Arbeitswelt zusammenbrechen. Wohlstand und gesellschaftlicher Frieden sind nur durch das Erfolgsmodell Mitbestimmung zu erhalten – das ist die wichtige Botschaft.

Wie könnte eine moderne Erzählung der Mitbestimmung in Zeiten der Digitalisierung aussehen?

Der Unterschied zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verflüssigt sich ja durch die Digitalisierung, etwa durch Crowdfunding. Ein verlässliches Miteinander in diesen Arbeitsbeziehungen ist nur durch die Rahmenbedingungen der Mitbestimmung möglich. Nur, was verhandelt ist, ist kollektiv belastbar. Wir brauchen die Aushandlungsprozesse der Mitbestimmung auch in Zeiten der Digitalisierung. Es hat eine nahezu visionäre Kraft, dieses Instrument zu nutzen.

Sie sprechen von den medialen Konjunkturzyklen mit Blick auf die Mitbestimmung. Derzeit sind im öffentlichen Diskurs alle dafür, vor der Finanzkrise gab es auch kritische Stimmen. Kann man diese Zyklen überhaupt aufbrechen?

Man kann sich ihnen nicht komplett entziehen. Man darf aber auch nicht in die Mainstream-Falle geraten: Von Gewerkschaften erwartet man, dass sie sich vom Mainstream lösen und weiterdenken, um für die Interessen der Arbeitnehmer Zukunftsmodelle der Arbeit zu entwickeln.

Man darf kein Opfer des Zeitgeistes sein, gerade weil wir viel häufiger als früher mit unvorhersehbaren Ereignissen konfrontiert sind. Gewerkschaften haben es einfacher als andere: Als wertorientierte Organisationen denken sie eher in die Zukunft als wertebeliebige Organisationen. ■

Die Studie „**Politikmanagement im Ungleichheitsdiskurs**“ ist ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt von Karl-Rudolf Korte und seinem Team. Die Studie empfiehlt, das Thema soziale Ungleichheit nicht nur über reine Zahlen zu vermitteln, sondern mittels Daten lebensnahe Geschichten über Ungleichheit zu erzählen („Storytelling“). Bei einem Diskurs über Zahlen dominiert zu sehr der Streit darüber, welche Daten ausgewählt werden und welche nicht. Außerdem schließt die Fixierung auf Zahlen die breite Mehrheit der Nicht-Experten von der Debatte über Ungleichheit aus. Veröffentlicht wird die Studie im November 2018. Informationen: bit.ly/projekt-ungleichheit

AUSREICHEND SCHUTZ FÜR ARBEITNEHMER?

GESELLSCHAFTSRECHT Die EU will mit dem Company Law Package die grenzüberschreitende Verlagerung von Unternehmen im Binnenmarkt erleichtern. Zwar warnen die Gewerkschaften vor „Regime Shopping“, doch sie sehen auch Fortschritte. Denn Brüssel verspricht, an die Arbeitnehmer zu denken.

Von **Eric Bonse**, Journalist in Brüssel



Eine „Union, die schützt, stärkt und verteidigt“: Ein Jahr vor der Europawahl im Mai 2019 präsentiert sich die Brüsseler EU-Kommission von ihrer sozialen Seite. Doch aus Sicht der Arbeitnehmer fällt die Bilanz bisher mager aus. Die „soziale Säule“, die die EU als Ergänzung zum Binnenmarkt angekündigt hat, ist ein guter Anfang, dem jetzt konkrete Maßnahmen folgen müssen.

„Vier Jahre marktradikal und jetzt plötzlich sozial?“ Das klinge nicht sehr überzeugend, sagte Norbert Kluge von der Hans-Böckler-Stiftung beim Europäischen Gespräch 2018 Ende April in Brüssel. Die Frage müsse erlaubt sein, ob die neue, arbeitnehmerfreundliche Linie ernst gemeint ist – oder ein „Ausdruck der Verzweiflung“.

Die EU tat meist mehr für Unternehmer als für Arbeitnehmer

Statt die Rechte für Arbeitnehmer abzusichern und die Mitbestimmung als Element guter Unternehmensführung auszuweiten, liegt der Fokus

in Brüssel seit Langem auf den Anliegen von Arbeitgebern und Unternehmen. Dies zeigt auch der neue Vorschlag zum Gesellschaftsrecht, den die Kommission am 25. April, kurz vor dem Europäischen Gespräch, vorgelegt hat. Im Mittelpunkt steht das Ziel, die grenzüberschreitende Verlagerung von Unternehmen zu erleichtern.

Allzu häufig würden europäische Firmen daran gehindert, ihre Chancen außerhalb der Heimat zu suchen, meint EU-Justizkommissarin Vera Jourovà. Sie will daher die Regeln für den Umzug lockern. Das Wirrwar nationaler Vorschriften soll durch einheitliche und EU-weite Verfahren ersetzt werden, kündigte Jourovà an. Die EU-Kommission versäumt dabei, europaweit einheitliche Mindeststandards für die Mitbestimmung zu setzen, damit Verlagerungen nicht auf Kosten der Arbeitnehmerrechte gehen. Zudem will sie „übermäßige Verwaltungslasten“, will sagen Bürokratie, abbauen und die Möglichkeit schaffen, Unternehmen online zu gründen und anzumelden.



Fotos: InterTOPICS/Wiktor Dabkowski; Horst Wagner



Damit wird auch die Verlagerung an Standorte erleichtert, an denen niedrigere soziale Standards und günstigere Steuersätze gelten. Profitieren also wieder einmal nur Steueroasen und Länder ohne Arbeitnehmermitbestimmung? Schafft die Kommission neue Anreize für Firmen, aus Deutschland und aus der Mitbestimmung abzuwandern und Briefkastenfirmen in den Niederlanden oder auf Malta zu gründen? Die Gewerkschaften sind in Sorge.

Dieses Mal gibt es Hoffnung, dass es besser ausgehen könnte

„Beim Unternehmensrecht ging es bisher fast nur um Deregulierung und ‚Regime Shopping‘“, stellt Peter Scherrer vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) nüchtern fest. Dieser Trend müsse mit dem Company Law Package, so der Titel der neuen Vorlage, endlich gebrochen werden. Tatsächlich enthält der aktuelle Kommissionsentwurf einige Hoffnungsschimmer. „Die erste Einschätzung fällt positiv aus“, sagt Robbert

van het Kaar vom Amsterdam Institute for Advanced Studies. Der Entwurf schließt Lücken im europäischen Gesellschaftsrecht, so der niederländische Experte. So plant die EU-Kommission neue, wirksame Schutzvorschriften gegen „Fake-Firmen“, also Kunstkonstrukte zur Umgehung von Steuervorschriften und Arbeitnehmerrechten. Für Entwarnung sei es aber zu früh, denn es gebe immer noch Schlupflöcher für Firmen, die sich ihrer steuerlichen oder sozialen Verpflichtungen entziehen wollen.

Die EU-Kommission will nun versuchen, diese Lücken zu schließen. Hauptziel des Entwurfes sei es zwar, grenzüberschreitende Umzüge, Zusammenschlüsse oder Aufspaltungen von Unternehmen zu erleichtern, heißt es in Brüssel. Gleichzeitig sollen jedoch Arbeitnehmerrechte geschützt werden und Hürden aufgebaut werden gegen bloßen Briefkastenwechsel des Firmensitzes.

So soll jede Gesellschaft, die sich in einem anderen EU-Land neu organisiert, verpflich-

Plenum: Das Europaparlament in Brüssel.

Wunschzettel: Hier notieren Besucher des Europäischen Gesprächs, wo nachgebessert werden muss.



Fotos: Anadolu Agency/Dursun Aydemir, Horst Wagner

► tet werden, einen Bericht über die wirtschaftlichen Motive und die Folgen der Umwandlung zu erstellen. Darin soll das Unternehmen auf die Auswirkungen der Reorganisation allgemein und auf die Arbeitnehmer im Besonderen eingehen. Die Arbeitnehmer erhalten zudem das Recht, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme muss in der Gesellschafterversammlung berücksichtigt werden. Lokale Behörden können den Bericht heranziehen, wenn sie Zweifel an den Folgen eines Firmenwezugs haben.

Auch an die Mitbestimmung hat die Brüsseler Behörde gedacht

Zwar soll grundsätzlich das Recht jenes EU-Staates gelten, in das ein Unternehmen umzieht. Sieht das nationale Recht jedoch nicht den gleichen Umfang an Mitbestimmungsrechten wie im Herkunftsland vor, so muss die Gesellschaft Verhandlungen mit den Arbeitnehmern aufnehmen, um die Modalitäten der Mitbestimmung festzulegen. Im Falle der Nicht-Einigung sollen die angestammten Mitbestimmungsrechte für einen gewissen Zeitraum geschützt sein.

„Im EU-Binnenmarkt haben Unternehmen das Recht, sich frei zu bewegen und zu wachsen. Hierbei muss es aber gerecht zugehen“, betont der Vizepräsident der EU-Kommission, Frans

EU-Kommissarin Vera Jourová (l.) will, dass Firmen leichter umziehen können.

Die Europaabgeordnete Evelyn Regner warnt vor zu niedrigen Standards.

Timmermans, ein Sozialdemokrat. Mit dem Vorschlag würden rechtlich klare Verfahren für die Unternehmen eingeführt – und gleichzeitig durchsetzbare Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmerrechten geschaffen.

„Wir haben sehr intensiv diskutiert und versucht, eine bessere Balance zu finden“, betont auch Renate Nikolay, die in der Generaldirektion Recht der EU-Kommission an der Ausarbeitung des Entwurfs beteiligt war. Es gehe darum, Firmengründungen zu erleichtern und die Mobilität der Unternehmen zu erhöhen, gleichzeitig aber auch „Sicherungen“ für die Arbeitnehmer einzubauen. „Wir haben Sie gehört“, sagte sie auf dem Europäischen Gespräch an die Adresse der Gewerkschaften.

Die Gewerkschaften sind unzufrieden und wollen Nachbesserungen

„Danke für die enge Konsultation“, entgegnete Scherrer vom EGB. Der Entwurf gehe in die richtige Richtung und biete sogar die Chance, die Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen auszuweiten. Allerdings hätte dies nicht in das Mobilitätspaket gehört, sondern in die neue soziale Säule der EU. „Deshalb sind wir unzufrieden“, so Scherrer. Er kündigte an, dass die Gewerkschaften im jetzt folgenden Gesetzesverfahren

Europäisches Gespräch 2018 in Brüssel

Die Idee der Mitbestimmung findet immer mehr Anhänger in Europa. Sogar in Frankreich gebe es eine „historische Chance“, die Arbeitnehmer mehr an Unternehmensentscheidungen zu beteiligen. Die Frage, wie sich „Workers' Voice“, die Stimme der Arbeitnehmer, stärken ließe, stand im Mittelpunkt der zweitägigen Konferenz.

Die Teilnehmer aus Gewerkschaften, Politik und Hans-Böckler-Stiftung waren sich darüber einig, dass die Rechte der Arbeitnehmer ein zentrales Thema im Europawahlkampf werden sollen. Anke Hassel, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), stellte erste Ergebnisse einer europäischen Expertengruppe zum Thema „Workers' Voice“ vor. Die Bandbreite der Mitsprache reiche vom deutschen Modell der Mitbestimmung bis hin zu sehr schlechter institutioneller Ausstattung, sagte sie. Durch die Globalisierung und die wachsende Rolle transnationaler Unternehmen gerieten die Mitsprachemöglichkeiten unter Druck.

Lesetipp

Im Format „Zur Sache“ auf Seite 55 schreibt Norbert Kluge ebenfalls zum Company Law Package.

über das EU-Parlament Nachbesserungen einbringen wollen.

So müsse der endgültige Gesetzestext eine Regel zum tatsächlichen Unternehmenssitz enthalten, die sich am erwirtschafteten Mehrwert orientieren soll. „Wo der Mehrwert entsteht, soll auch der Firmensitz sein.“ Außerdem müssten die Bestimmungen zu Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten verbessert werden, damit Arbeitnehmer die Entscheidungen des Managements rechtzeitig absehen und beeinflussen können.

Ob sich die Gewerkschaften mit diesen Forderungen durchsetzen, bleibt abzuwarten. An den Grundfreiheiten im europäischen Binnenmarkt könne man nicht rütteln, und dazu gehöre eben auch die Niederlassungsfreiheit, betonte Nikolay. Immerhin sagte die Kommissionsvertreterin zu, dass es künftig bei jeder Verlagerung des Unternehmenssitzes eine unabhängige Prüfung geben soll.

Das EU-Recht setzt der Kommission Grenzen

Doch wird dies ausreichen, um die Arbeitnehmer zu schützen? Zweifel sind erlaubt. Denn auch der Kommission sind die Hände gebunden – durch das EU-Recht. Im sogenannten Polbud-Urteil stellten die höchsten EU-Richter in Luxemburg Ende 2017 fest, dass die Niederlassungsfreiheit der Unternehmen im Zweifel schwerer wiegt als soziale Rechte. Bei dem Fall ging es um eine Firma in Polen, die ihren Sitz nach Luxemburg verlegt hat. Danach beantragte sie die Löschung im polnischen Handelsregister. Dieser Löschantrag wurde vom Registergericht abgelehnt. Gegen diesen Beschluss erhob Polbud schließlich Klage.

Die EU-Richter entschieden, dass die Umwandlung in eine Gesellschaft luxemburgischen Rechts von der Niederlassungsfreiheit im europäischen Binnenmarkt gedeckt sei. Dass eine Gesellschaft ihren Sitz in einen anderen EU-Staat verlege, um in den Genuss günstigerer Rechtsvorschriften zu kommen, stelle für sich allein

noch keinen Missbrauch dar, urteilte das höchste EU-Gericht.

Dies sei ein „unverantwortlicher Eingriff in das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit“, kommentiert hingegen Martin Höpner vom Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung. Das Urteil ermögliche „Regime Shopping“ unter dem Schutz des Europarechts. Die EU-Kommission kann sich darüber nicht hinwegsetzen – auch nicht mit dem neuen Gesetzespaket. Denn der Richterspruch ist für sie verbindlich.

Schnelle Unternehmensgründungen per Mausklick

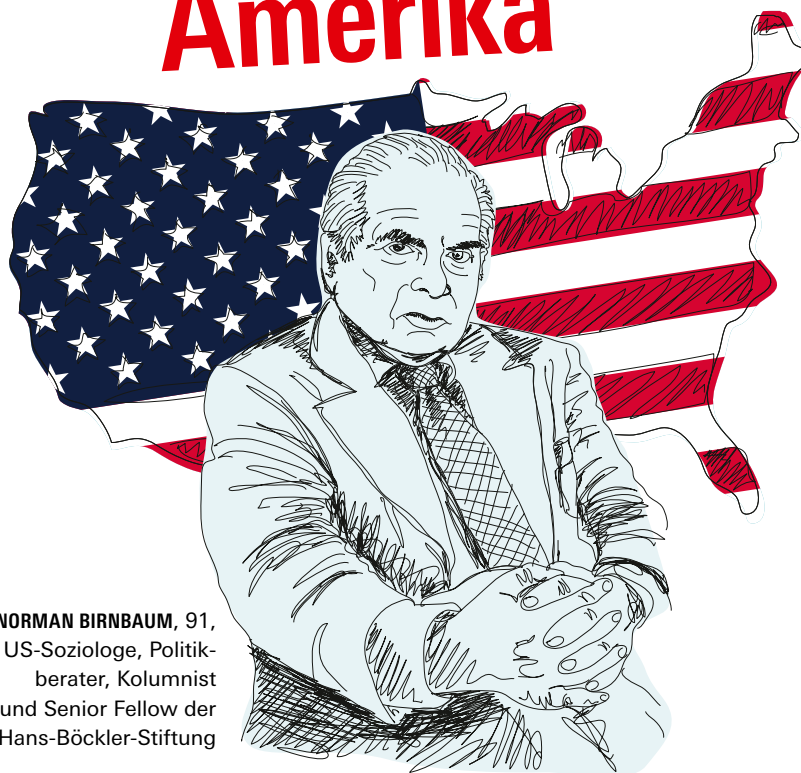
Ein weiteres Problem betrifft den Wildwuchs von Briefkastenfirmen. Brüssel will die Gründung von Firmen per Internet erleichtern, gleichzeitig aber den Missbrauch von Briefkastenfirmen bekämpfen. Ein schwieriger Spagat.

„Ich möchte nicht, dass Unternehmen sich per Mausklick die günstigste Rechtsordnung für jeden Bereich zusammenkaufen können“, warnt die sozialdemokratische Europaabgeordnete Evelyn Regner aus Österreich. „Wir werden im EU-Parlament ganz genau die von Timmermans versprochenen Sicherheiten überprüfen, mit denen Arbeitnehmer geschützt werden sollen.“

Die Schlacht ist also noch nicht geschlagen. Sie verlagert sich in das Europaparlament, das den Entwurf beraten muss und dabei noch Änderungen anbringen kann. Kurz vor der Europawahl können die EU-Abgeordneten zeigen, wie ernst sie es mit dem sozialen Europa meinen.

Bei der Entsenderichtlinie, bei der es um gleiche Bezahlung entsendeter Arbeitnehmer aus Osteuropa geht, haben die Parlamentarier bereits Zähne gezeigt und einen Erfolg erzielt. Allerdings hat der Kampf mehrere Jahre gedauert. Bei den Mitspracherechten in ausgelagerten oder aufgespalteten Unternehmen dürfte es nicht anders sein. Bis zur Europawahl, so viel steht fest, wird die „Union, die schützt“ ein schönes Versprechen bleiben. ■

Aus Trumps Amerika



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

Die Krise spitzt sich zu

KOLUMNE Die Geschäftsführung des US-Präsidenten bedeutet einen schleichenden Staatsputsch. Doch im November, bei den Midterm Elections, können die Demokraten die Machtbalance zu ihren Gunsten verschieben.

Von **Norman Birnbaum** – Übersetzung **Stefanie Becker**

Trumps Anwälte halten sich eindeutig nicht an die US-amerikanische Verfassung und deren zentrales Thema, die Gewaltenteilung. In einem Schreiben an den Sonderstaatsanwalt, der zu den letzten Wahlen ermittelt, betonen sie, dass der Präsident befugt sei, die Beantwortung potenzieller Fragen zu verweigern, und er sogar den Staatsanwalt absetzen könne, wenn es ihm beliebt. Ihr Schritt beschleunigt den schleichenden Staatsputsch, der das Trumpsche Regime ist. Der Präsident verkündet, dass er über dem Gesetz steht. In Washington gibt es deutliche Vorah-

nungen einer bevorstehenden Verfassungskrise. Es ist nicht bekannt, ob es der Staatsanwalt dabei bewenden lässt, einen Bericht herauszugeben, ob er die Amtsenthebung Trumps durch den Kongress anraten oder direkt mit einer Strafanklage gegen den Präsidenten vor Gericht gehen wird. In einem Rechtssystem, das auf Präzedenzfällen basiert, gibt es Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs zu früheren Präsidenten, die eindeutig darauf schließen lassen, dass das Lager von Trump auf dem Irrweg ist. Das scheint Trump nicht über Gebühr zu beeindrucken. Er hat mit Unterstüt-

zung der Republikaner im Kongress eine Verleumdungs- und Lügenkampagne losgetreten und ausgeweitet, um die Legitimität des Sonderermittlers zu untergraben. Es besteht keine Aussicht, dass der Kongress in seiner aktuellen Zusammensetzung eine strafrechtliche Verfolgung des Präsidenten in die Wege leiten wird, umso mehr als er die Zustimmung von etwa 40 Prozent der Wählerschaft hat, einschließlich der meisten republikanischen Wähler. Derzeit haben die Republikaner 246 Sitze im Repräsentantenhaus, die Demokraten 182. Im Senat haben die Republikaner 51 Sitze, die Demokraten 49. Es ist rechnerisch unmöglich, dass die Demokraten eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Senat erreichen können, die Trumps Amtsenthebung ermöglichen würde. Es besteht jedoch eine gute Chance, dass die Demokraten die Mehrheit im Repräsentantenhaus zurückerobern können – was sie in die Lage versetzen würde, Finanz-, Gesetzgebungs- und Ermittlungsbefugnisse zu nutzen, um einen Großteil von Trumps Programm zu blockieren und damit den Boden für eine starke Kampagne der Demokraten bei den Präsidentschaftswahlen 2020 zu bereiten.

Es sind noch fünf Monate bis zu den Midterm Elections, bei denen die Wähler entscheiden, wer sie in den kommenden Jahren im Repräsentantenhaus und zum großen Teil im Senat vertreten soll. Die Beteiligung der demokratischen Wähler bei den Vorwahlkampagnen ist höher als die der Republikaner. Andererseits schwankten bei Umfragen un-

ter der gesamten Wählerschaft die Antworten auf die allgemeine Frage, welcher Partei sie 2018 den Vorzug geben, in ungewöhnlich hohem Ausmaß. Frauen, die die Mehrheit der Bevölkerung stellen, halten nur ein Fünftel der Sitze im Repräsentantenhaus und im Senat. Wahrscheinlich wird der Frauenanteil bei den demokratischen Bewerbungen viel höher ausfallen. Hinzu kommen die Jüngeren (viele der Frauen sind jung), denen das Durchschnittsalter im Repräsentantenhaus und Senat (in den 50ern bzw. 60ern) missfällt. Unter den Demokraten ist sicher viel neue Energie und Begeisterung zu spüren sowie Unterstützung für Vorhaben wie die kostenlose Universitätsausbildung (die, man höre, 1862 von Abraham Lincoln eingeführt wurde), eine allgemeine Krankenversicherung und sogar ein garantiertes Jahreseinkommen. Nancy Pelosi, die Minderheitsführerin im Repräsentantenhaus, und Charles Schumer, Minderheitsführer im Senat, die mit den neuen Rekruten in den Reihen der Demokraten Schritt halten müssen, haben ein Vorhaben für massive Investitionen in den Schulen eingebracht. Dieses soll durch Kürzung der Steuervergünstigungen finanziert werden, die den Wohlhabenden und dem Privatsektor von Trump gewährt wurden.

Trump bedient laufend die schlimmsten Instinkte seiner Wähler. Rassistische Tiraden sind in seinen Onlinekommentaren und bei öffentlichen Auftritten an der Tagesordnung. Als Reaktion auf Kritik an der grausamen Trennung zugewanderter Eltern von ihren Kindern versichert er der Öffentlichkeit, dass Zuwanderer „keine Menschen“ seien. Die europäische Öffentlichkeit irrt sich, wenn sie annimmt, dass Trump und der Trumpismus Verfehlungen sind, die früher oder später enden, um von Normalität und der Einhaltung einer demokratischen Bürgerrechtskultur abgelöst zu werden, wie sie sie von früheren Präsidenten von Franklin Roosevelt bis Obama kennen – mit Ausnahme von Richard Nixon. Aber diesem talentierten Verbrecher fehlten Trumps demagogische Fähigkeiten, und letztlich sah er sich dem Widerstand der Mehrheit der Republikaner gegenüber, die sich der Verfassung verpflichtet sahen – und die jetzt durch Abwesenheit glänzen. Die USA oder ein beträchtlicher Teil ihrer Bürger teilen die Lehren von den gesellschaftlichen Problemen der neuen europäischen Rechten. Unsere Nationen haben eine sehr unterschiedliche Geschichte. Beide Seiten brauchen politische Führungspersonlichkeiten, die in der Lage sind, mit den Klagen derjenigen umzugehen, die sich abgehängt und verachtet fühlen. Gleichzeitig müssen sie die staatsbürgerliche und politische Bildung stärken, die ein wesentlicher Bestandteil demokratischer Politik sein muss. Es ist kaum tröstlich, dass diese Persönlichkeiten überall extrem rar gesät sind. ■



„Bei den Midterm Elections könnten die Demokraten die Mehrheit im Repräsentantenhaus zurückerobern.“



Foto: Frank May

Polnische Arbeiter sind dabei, den Rostschutz an einem Strommasten zu erneuern.

Ausbeutung mit System

ENTSENDUNG Mit üblen Tricks prellen osteuropäische Firmen Beschäftigten, die sie ins EU-Ausland entsenden. Kontrollen nutzen der Staatskasse, nicht den Beschäftigten. Gewerkschaften fordern mehr Kontrollen und ein Verbandsklagerecht.

Von **Annette Jensen**, Journalistin aus Berlin

Immer mehr Menschen in der EU werden von ihrem Arbeitgeber in ein anderes Mitgliedsland entsandt. 2016 stellten die Behörden 1,6 Millionen sogenannte „A1-Bescheinigungen“ aus, die offiziell bestätigen, dass die Beschäftigten in der Heimat sozialversi-

chert sind. Was ursprünglich als Instrument für gelegentliche Auslandseinsätze gedacht war, hat sich in einigen Branchen zum Massenphänomen entwickelt – besonders in Deutschland. 400 000 entsendete Arbeitnehmer gab es hier 2016 – das waren 20-mal so viele wie 2005.

„Die Entsendung wird systematisch missbraucht, um den Mindestlohn zu umgehen“, sagt Szabolcs Sepsi. Der Mann mit rumänischem Pass und ungarischem Studium berät seit fünf Jahren osteuropäische Beschäftigte im Rahmen des DGB-Projekts „Faire Mobilität“, das aus Bundesmitteln finanziert wird und inzwischen acht Büros in ganz Deutschland betreibt. Häufig besitzen die entsendenden Firmen in der Heimat lediglich einen Briefkasten und sind vollständig darauf ausgerichtet, dass ihre gesamte Belegschaft in Deutschland arbeitet.

Sie bezahlen den Beschäftigten den Mindestlohn ihres offiziellen Geschäftssitzes – das sind in Polen knapp 500 Euro brutto und in Rumänien etwa 400 Euro brutto – und entrichten darauf auch Steuern und Abgaben. Die Differenz zum deutschen Niveau deklarieren sie auf dem Lohnzettel als Spesen.

Nur auf dem Papier ist alles in Ordnung

Wenn die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls im Betrieb die Papiere überprüft, gibt es keine Probleme. Auch bei der deutschen Berufsgenossenschaft sind die Beschäftigten angemeldet und haben unterschrieben, dass sie eine Sicherheitsunterweisung erhalten haben. Erleidet jemand einen schweren Arbeitsunfall, steht die Sozialversicherung des Heimatlandes in der Pflicht.

Die Ansprüche durchzusetzen ist allerdings äußerst schwierig, und so landen die oft hohen Rechnungen im Briefkasten des Unfallopfers selbst. „Ohne intensive Beratung und Rechtsbeistand sind solche Fälle für Betroffene so gut wie unlösbar“, sagt Szabolcs Sepsi und berichtet von einem Mann, der lebenslänglich arbeitsunfähig ist und keinerlei Rente bekommt, solange die juristische Auseinandersetzung läuft.

Auch durch eine Verlängerung der Arbeitszeit oder Sonderkosten hebeln Unternehmen den deutschen Mindestlohn aus. Die Methoden sind vielfältig: Unbezahlte Überstunden gehören ebenso dazu wie Abzüge für Arbeitskleidung und Werkzeuge. Häufig sind Kost und Logis auch völlig übersteuert, nicht selten sind Arbeitgeber und Vermieter identisch. Wer den Job verliert, steht auch schnell ohne Unterkunft da.



„Der Zoll vertritt das öffentliche Interesse – nicht das der Beschäftigten.“

RUXANDRA EMPEN, Berliner Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte (BEB) des DGB

Bernadett Pető, die wie Sepsi im Dortmunder Büro von „Faire Mobilität“ arbeitet, berichtet von einer Gruppe Ungarn, die über 60 Stunden pro Woche in einer deutschen Lackiererei schuften. Seit fünf Jahren haben sie keinen bezahlten Urlaub gehabt, weil ihr Arbeitgeber sie in den Sommerferien und über Weihnachten regelmäßig von der Sozialversicherung abmeldet. Sie müssen ihm auch Geld für den täglichen Transport von ihrer Massenunterkunft zur Arbeitsstelle und zurück bezahlen. Zwar hat sich ein Beschäftigter bei Pető in der Beratungsstelle gemeldet, doch aus der Deckung kommen will er nicht: Der Mann fürchtet um seine Existenzgrundlage. Beim Schichtwechsel haben Pető und ihre Mitstreiter Flyer verteilt und ihre Hilfe angeboten; bisher aber hat sich niemand gemeldet.

Überforderte Behörden

Ruxandra Empen aus dem Berliner Beratungsbüro für entsandte Beschäftigte kann verstehen, dass unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen nur wenige Betroffene von ihrer skandalösen Situation berichten: „Der Zoll ist eine Kontrollbehörde, die das öffentliche Interesse vertritt – nicht das der Beschäftigten. Die Entsandten sind eine besonders verletzte Gruppe. Sie sehen keinen Vorteil für sich darin, als Zeugen ▶

Ende Mai stimmte das EU-Parlament der Revision der Entsenderichtlinie zu, mit der sich die Arbeitsbedingungen für entsandte Beschäftigte deutlich verbessern könnten. Bundesregierung und Landesregierungen sind gefragt, entsprechende Gesetze zu erlassen. Hintergrundinformationen dazu im Blog des WSI: www.boeckler.de/wsi_blog_114125.htm



Ruxandra Empen vom DGB kann verstehen, dass unter den gegenwärtigen Bedingungen nur wenige Betroffene auspacken.

Szabolcs Sepsi berät seit fünf Jahren osteuropäische Beschäftigte im Rahmen des DGB-Projekts „Faire Mobilität“.



► aufzutreten.“ Wer sich doch dazu durchringt, darf nicht einmal damit rechnen, später eine Rückmeldung über den weiteren Verlauf des Verfahrens zu erhalten.

Hinzu kommt, dass der Zoll und die dort angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit seit Jahren unterbesetzt sind und die Zahl der Arbeitgeberüberprüfungen immer weiter abgenommen hat. Abhilfe schaffen könnte nicht nur eine Aufstockung des Personals in der Behörde, sondern auch eine Verpflichtung zu mehr Transparenz. Müssten Arbeitgeber die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten dokumentieren und ihnen die Listen aushändigen, würde das Schummeln deutlich riskanter – auch weil die Beobachtung durch Wettbewerber und Gewerkschaften dann einfacher wäre.

Bisher jedoch verbessern nicht einmal erfolgreiche Individualklagen die Lage in einem Betrieb, wie ein Fall aus der Fleischindustrie belegt: Etwa 3500 Menschen arbeiten in Rheda-Wiedenbrück über Subunternehmen auf dem Gelände der Tönnies Lebensmittel GmbH in der Produktion. Sie bekommen kein Geld für die Zeiten zum Umziehen, um ihren Arbeitsplatz am Fließband zu erreichen und die Messer zu schärfen – immerhin gut eine halbe Stunde am Tag.

Weil das dem deutschen Arbeitsrecht widerspricht, klagten einige Betroffene. Nach einem jahrelangen Verfahren zahlte das Werkvertragsunternehmen ihnen schließlich den Lohn für die Monate nach, die sie als Beispiele dokumentiert hatten – und verhinderte so ein rechtskräftiges Urteil. An der Alltagspraxis der Kläger und ihrer Kollegen änderte sich nichts.

Gewerkschaften fordern umfassendere staatliche Kontrollen

Gewerkschaften fordern seit Langem staatliche Arbeitsinspektionen, die die Sachlage umfassend recherchieren und nicht nur die Einzelaspekte Arbeitssicherheit, Sozialversicherungsschutz und vor allem das korrekte Abführen von Steuern und Sozialabgaben überprüfen. Bisher werden diese Kontrollen von unterschiedlichen Stellen gemacht, deren Kompetenzen völlig zersplittert

sind. So versickern die Kontrollergebnisse häufig zwischen den Behörden und Ländern.

Der Arbeitsrechtsexperte Jan Cremers von der Tilburg University in den Niederlanden bringt die Lage auf den Punkt: Während die europaweite Zusammenarbeit beispielsweise bei Rückrufaktionen von vergifteter Zahnpasta gut funktioniert, sieht es beim Verbot dubioser Geschäftsbetriebe düster aus. So kann eine Firma, die von den Behörden in einem EU-Land geschlossen wurde, am nächsten Tag in einem anderen EU-Land wieder eröffnen.

Hinzu kommt, dass die zuständigen Ämter in Osteuropa gar kein Interesse daran haben, etwas zu ändern, erfuhr Sepsi bei einer Recherche-reise nach Rumänien. Inoffiziell, aber unverblümt teilte ihm eine Mitarbeiterin in der Rentenbehörde mit, dass sie einmal erteilte A1-Bescheinigungen nur selten aberkenne. Zum einen entlasten die Entsandten die rumänische Arbeitslosenstatistik. Vor allem aber fließen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge der im Ausland arbeitenden Landsleute in die rumänischen Kassen. Zugleich berichten osteuropäische Beamte aber auch, dass sie aus Deutschland nur wenige A1-Beanstandungen erhalten, während französische und belgische Behörden wesentlich häufiger nachhaken oder protestieren.

Verbandsklagerecht könnte Missständen beikommen

Die Gewerkschaften sind sich einig, dass den Missständen nur durch ein Verbandsklagerecht beizukommen ist. Unterstützung kommt nicht nur von den Bündnisgrünen, sondern auch von der SPD, deren Koalitionspartner CDU und CSU jedoch einen entsprechenden Vorstoß verhindern. Immerhin hat auch die EU-Kommission die Notwendigkeit erkannt, die bisher zersplitterten Kompetenzen zu bündeln und die Kontrollen zu koordinieren.

Mitte März veröffentlichte sie ihren Vorschlag zur Errichtung einer europäischen Arbeitsbehörde (ELA). Das ist zwar ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Doch was geschieht, wenn Entscheidungen der ELA nicht respektiert

werden, steht nicht im Entwurf. Auch will die EU-Kommission ausgerechnet das hochproble-matische Transportgewerbe ausnehmen, obwohl ein Drittel der Mautkilometer in Deutschland inzwischen von osteuropäischen Speditionen abgefahren wird. Weitere Verwässerungen sind wahrscheinlich, weil insbesondere aus osteuro-päischen Ländern mit Widerstand zu rechnen ist. Diese Länder argumentieren, dass es sich beim Arbeitsrecht um Sozialpolitik handelt und die EU deshalb gar nicht zuständig sei. Dagegen ver-treten die Befürworter strengerer Regeln die Position, dass es hier darum geht, Folgen des Binnenmarktes zu regulieren. ■

ARBEITNEHMERRECHTE ÜBER EU-GRENZEN HINWEG

Probleme der Dienstleistungsfreiheit

Mit der Dienstleistungsfreiheit in der EU hat auch die Auftragsvergabe an Subunternehmen aus anderen Mitgliedsländern zugenommen. Wie können Arbeitnehmerrechte über Grenzen hinweg gesichert werden? Dieser Frage ging ein Kongress nach, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und das DGB-Bildungswerk am 18. April in Berlin veranstalteten. Nach Erfahrungsberichten aus der Beratungspraxis kamen auch Wissenschaftlerinnen sowie Vertreter einer Arbeitsschutzbehörde, einer Berufsgenossenschaft und der EU zu Wort. Trotz großer Bemühungen der Veranstalter war es nicht gelungen, einen Sprecher des Zolls als Mitdiskutanten für ein Podium zu gewinnen.

In der Schlussrunde diskutierten Annelie Buntenschbach vom DGB-Bundesvorstand und WSI-Direktorin Anke Hassel mit Bundestagsabgeordneten. Im Gegensatz zu allen anderen bezweifelte Wilfried Oellers (CDU) die Notwendigkeit einer europäischen Arbeitsschutzbehörde und plädierte dafür, dass Opfer von Arbeitsrechtsverstößen juristisch selbst dagegen vorgehen sollten – ein Weg, den Praktiker zuvor anhand zahlreicher Beispiele als unrealistisch dargestellt hatten.



Ein neuer Weg für Europa

THEMA Die Unterstützung ist groß und prominent. In einem öffentlichen Appell verlangen die europäischen Gewerkschaften eine Politikumkehr: weg von der Einladung, Briefkastenfirmen zu gründen, hin zu mehr Arbeitnehmerrechten.

Von Joachim F. Tornau

Foto: shutterstock

Der „Appell für Europa“, den der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) Mitte Mai veröffentlicht hat, trifft offenbar einen Nerv: Thomas Piketty hat unterschrieben, der französische Wirtschaftswissenschaftler, der mit seinem Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert“ weltweit zum Shootingstar einer neuen Kapitalismuskritik wurde. Der Grünen-Politiker und Alt-68er Daniel Cohn-Bendit ist ebenso dabei wie der Sozialwissenschaftler und Friedenspreisträger Alfred Grosser oder der Soziologe Wolfgang Streeck, langjähriger Direktor des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung in Köln.

Hinzu kommen weitere namhafte Wissenschaftler und führende Gewerkschaftsvertreter aus fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union – und eine sehr große Koalition von Europaparlamentariern. Aus Deutschland etwa Elmar Brok (CDU), Udo Bullmann (SPD), Sven Giegold (Grüne) und Thomas Händel (Linke).

500 Prominente für mehr Mitbestimmung in Europas Unternehmen

Und nicht nur sie: Den Aufruf mit dem Titel „Unternehmen und Arbeitnehmer – ein neuer Weg für Europa“ unterzeichneten binnen zwei Wochen mehr als 500 Vertreter aus Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften, darunter auch Norbert Kluge, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der Hans-Böckler-Stiftung. Man habe niemanden lange bitten müssen, berichtet Wolfgang Kowalsky, Mitbestimmungsreferent beim EGB: „Das war eine sehr positive Überraschung.“ Und die Zahl

der Unterzeichner gehe weiter steil nach oben. Bis zum Herbst könnte es eine fünfstellende Zahl werden.

Der Appell will ein Wegweiser sein, wie die EU mit drängenden Problemen umgehen kann: Briefkastenfirmen, mit denen Steuer- und Arbeitsgesetze umgangen werden. Eine Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), die die Einschränkung von Arbeitnehmerrechten durch fragwürdige Geschäftskonzepte absegnet. Enthüllungen über Steuerhinterziehung wie bei den „Panama Papers“, die ohne jede Folge bleiben. Unternehmen, die Umwelt- und Menschenrechtsverstöße bei ihren Zulieferern immer noch einfach so hinnehmen.

Der Feststellung, dass etwas schief läuft in der EU, folgt eine so kurze wie prägnante Analyse: „Die ‚Shareholder Primacy‘-Theorie – also der Vorrang der Anteilseigner – wird von der Europäischen Kommission gefördert“, heißt es. Realwirtschaft und Arbeitnehmer würden vergessen. „Darum ist es an der Zeit, die Situation der über 140 Millionen in Unternehmen arbeitenden EU-Beschäftigten zu überdenken.“

Für den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann, der zu den Erstunterzeichnern gehört, hat der Appell eine „sehr große Bedeutung“. Europa, sagt Hoffmann, sei in keiner guten Verfassung. „Der Appell bleibt aber nicht bei der Analyse der Defizite stehen, sondern zeigt Reformoptionen auf.“

Schutzregeln für die Arbeitnehmer, „Nulltoleranz“ gegen Steueroasen

Fünf Reformen fordern die Unterzeichner als erste Schritte: Eine unabhängige, für Arbeit- ►

► nehmermobilität zuständige EU-Behörde soll geschaffen werden, die Schutzregelungen für Beschäftigte vorschlagen und durchsetzen kann. Unternehmen sollen auch gegen Rechtsbrüche ihrer Subunternehmer in die Pflicht genommen werden. Und für Unternehmensbilanzen sollen neue Standards gelten, die sich nicht mehr nur am Shareholder-Value orientieren, sondern auch am Ziel der Nachhaltigkeit – nicht mehr nur um wirtschaftliche Kennziffern müsse es gehen, sondern auch um Transparenz in sozialen und ökologischen Fragen.

Im Zentrum aber stehen zwei Forderungen, die, freilich ohne es direkt zu nennen, Bezug nehmen auf das von der EU-Kommission kürzlich vorgelegte „Company Mobility Package“. Dieses Gesetzespaket zur grenzüberschreitenden Unternehmensmobilität würde Firmen erstmals offiziell ermöglichen, Registersitz und realen Sitz zu trennen. Sprich: Unabhängig vom Ort der eigentlichen Tätigkeit könnten sie dasjenige EU-Mitgliedsland zum offiziellen Unternehmenssitz machen, dessen Gesetze ihnen am besten in den Kram passen. Eine Einladung zur Gründung von Briefkastenfirmen in (innereuropäischen) Steueroasen. „Ein Unternehmen soll sich nur in einem Land registrieren dürfen, in dem es auch faktische Geschäftsaktivitäten betreibt“, verlangt deshalb der Appell. Steuerflucht müsse durch eine harmonisierte Steuerbasis in Europa und „Nulltoleranz gegenüber allen Steueroasen“ unterbunden werden.

„Mitbestimmung macht Arbeitnehmer zum Bürger im Betrieb. Warum gibt es Rechtssicherheit für Unternehmen und Investoren, die sich in Europa über nationale Grenzen bewegen, für Arbeitnehmer aber nicht?“, ergänzt Mitunterzeichner Norbert Kluge, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung. Er betont: „Mitbestimmte Unternehmensführung für das nachhaltige Unternehmen macht Europa im internationalen Wettbewerb leistungsfähiger.“

Folgerichtig ist der „Appell für Europa“ nicht zuletzt ein Appell für mehr Mitbestimmung: Überall in der EU müssten Arbeitnehmer das Recht bekommen, Vertreter für den Aufsichtsrat zu wählen – wie es heute bereits in 18 der (noch) 28 Mitgliedstaaten und 44 Prozent der größten

europäischen Unternehmen der Fall ist. Zwar enthält das Company Mobility Package in seiner derzeitigen Form Schutzregelungen, die ein Auswandern aus der Mitbestimmung durch Sitzverlagerung verhindern sollen. „Aber das ist uns nicht genug“, sagt EGB-Gewerkschafter Kowalsky. „Die Mitbestimmung darf nicht wie ein Pandabär werden und nur noch in einzelnen Reservaten überleben.“

Mitbestimmung wird Thema bei der kommenden Europawahl

Der Appell ist ein Hauptpfeiler der Kampagne für mehr Demokratie am Arbeitsplatz, die der EGB mit der Vorlage des Gesetzespakets durch die EU-Kommission gestartet hat. Er knüpft an einen Aufruf an, mit dem französische Wissenschaftler, Gewerkschafter, Unternehmer und Politiker im Oktober vergangenen Jahres Präsident Emmanuel Macron an ein vergessenes Wahlversprechen erinnerten: die Einführung von Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichts- und Verwaltungsräten. Der damalige Initiator, der Pariser Rechtsanwalt Christophe Clerc, gehört auch diesmal zu den maßgeblichen Unterstützern.

Offensive statt Defensive ist das Motto: Anders als bei früheren gesellschaftsrechtlichen Vorhaben der EU will man das Company Mobility Package nicht einfach verhindern, sondern verändern. „Wir wollen das Kräfteverhältnis zugunsten der Mitbestimmung in Europa verschieben“, sagt Kowalsky. Und das natürlich nicht bloß durch Forderungen auf einem geduldigen Stück Papier. Bei EU-Sozialkommissarin Marianne Thyssen will der EGB demnächst vorsprechen, den prominent unterzeichneten Appell im Gepäck. Im bevorstehenden Europawahlkampf sollen die Themen genauso eingespeist werden wie bei der späteren Befragung der neuen Kommissare im EU-Parlament.

„Wir werden engagiert dafür streiten, dass das soziale Europa den wirtschaftlichen Grundfreiheiten nicht untergeordnet wird“, sagt DGB-Vorsitzender Hoffmann. „Ich hoffe, dass die Verantwortlichen in den EU-Institutionen endlich umdenken und vor allem: handeln.“ Oder wie es im letzten Satz des Appells heißt: „Die Zeit für Veränderung ist jetzt!“ ■

Der **Appell** im Wortlaut auf dem Mitbestimmungsportal bit.ly/europ-appell

Website des Europäischen Appells: european-appeal.org

ENGERE MITARBEITER DER ARBEITSDIREKTOREN STAHL

Digital und sozial

BÖCKLER-TAGUNG Welche Rolle spielt in Zukunft mitbestimmte Personalarbeit? Arbeitsdirektoren, Personaler und Betriebsratsvorsitzende suchten auf ihrer Vollkonferenz nach Antworten.



Fotos: Matthias Hubert

Daten, Daten und noch einmal Daten – rund 100 Teilnehmer trieb es zur diesjährigen Vollkonferenz der Arbeitsgemeinschaft Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl, darunter Arbeitsdirektoren, Personaler und Betriebsratsvorsitzende. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann verwies in seiner Grußbotschaft auf eine Quintessenz der von der Hans-Böckler-Stiftung initiierten Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“: „Erst Beteiligungsmöglichkeiten führen zu Innovationsstrategien, die erfolgreich und gesellschaftlich nachhaltig tragfähig sind.“

Doch wer verfügt über die Daten? Sind wir auf dem Weg in eine „Datakratie“, in der diejenigen das Zepter in der Hand haben, die am meisten Daten sammeln und über die mächtigsten Auswertungstools verfügen? „Angesichts der immer stärkeren Nutzung der Cloud-Angebote von Amazon, Microsoft oder Google müssen wir uns fragen, ob Unternehmen noch hinreichend Einfluss darauf haben, was mit ihren Daten geschieht“, konstatierte Informatiker Heinz-Peter Höller in seinem Vortrag.

Höller berichtete auch über Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts zur „Vermessung der Belegschaft“. Längst lassen sich über das Auswerten der Kommunikation – Telefongespräche, E-Mails oder Chat-Nachrichten – die sozialen Beziehungen zwischen Mitarbeitern sichtbar machen. Wer viele E-Mails erhält, gelte als einflussreich, jemand der wenige bekommt, als Außenseiter. Problematisch werde es dann, wenn dies die Grundlage für Entlassungen oder Beförderungen sei, mahnte Höller.

Ins gleiche Horn stieß Lorena Jaume-Palasi, Mitgründerin und Geschäftsführerin der gemeinnützigen GmbH AlgorithmWatch, in ihrem Vortrag. Als Kooperationspartner der Hans-Böckler-Stiftung setzt sich die Organisation kritisch mit automatisierter Entscheidungsfindung im Personalmanagement auseinander: „Personaler müssen wissen, dass die Ergebnisse, die Algorithmen in Personalmanagementsoftware liefern, immer einzelnen Konzepten entsprechen, wie Daten ausgewertet und bewertet werden. Diese sind mit Vorsicht zu genießen.“

Zwar könne Software im Personalmanagement grundsätzlich dazu beitragen, objektive Kriterien anzulegen und Inkonsistenzen wie Vorurteile bei der Entscheidungsfindung zu vermeiden. Doch können Algorithmen solche menschlichen Fehler auch verstärken, so die Philosophin, die zum Datenschutz forschet. Bei der abschließenden Podiumsdiskussion herrschte Einigkeit darüber, dass es kein voll automatisiertes Personalmanagement geben dürfe. ■

Von **Dirk Schäfer**, Journalist in Dortmund

Dokumentation der Tagung „Vollkonferenz Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl: Vertrauen Sie der Technik?!“
bit.ly/tagung-stahl

Um das Thema Algorithmen und deren Einsatz im automatisierten Personalmanagement ging es auch bei einer der von der Hans-Böckler-Stiftung initiierten Veranstaltungen auf der re:publica 2018:
bit.ly/republica-2018

„Wir schenken Zeit für Forschung“

STUDIENFÖRDERUNG Mit dem neuen Maria-Weber-Grant unterstützt die Hans-Böckler-Stiftung exzellente Akademikerinnen und Akademiker in der Postdoc-Phase dabei, eigene Forschungsprojekte und Publikationen voranzutreiben. Im Mai erhielten die ersten vier jungen Wissenschaftler den mit je 20.000 Euro pro Semester dotierten Preis.

Es braucht nur ein paar Sätze, dann ist allen Gästen klar: Im Foyer der Hans-Böckler-Stiftung stehen an diesem Nachmittag vier junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für ihr Forschungsgebiet brennen. Mit Witz und Leidenschaft stellen die ersten Preisträger des neu geschaffenen Maria-Weber-Grants in der Hans-Böckler-Stiftung ihre Forschungsgebiete vor. Daniel Bellingradt, Juniorprofessor für Buchwissenschaft, insbesondere historische Kommunikationsforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, gibt einen Einblick in das Europa des späten 14. Jahrhunderts, als Papier das Pergament als wichtigstes Kommunikationsmaterial ablöst und die „Geburt der Akte“ in den Verwaltungen einläutet. Erik Plauschinn, wissenschaftlicher Assistent an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München am Ar-

nold Sommerfeld Center für Theoretische Physik, skizziert sein Forschungsgebiet, die String-Theorie, die physikalische Erklärungen zur Entstehung des Universums, der Existenz von schwarzen Löchern und zu den Wechselwirkungen in der Natur sucht. Julia Trinkert, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kunstgeschichte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, erklärt, wie sich die Mächtigen früherer Zeiten bereits perfekt in der Kunst zu inszenieren wussten, und hat über „Flügelretabel in Mecklenburg zwischen 1480 und 1540“ promoviert. Mona Motakef, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, verschafft Einblicke in ihre Forschungsschwerpunkte Geschlechterforschung und Soziologie der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, die sie insbesondere auf den Zu-

sammenhang mit Paar- und persönlichen Beziehungen analysiert.

Vier engagiert Forschende, die ein Lehrdeputat haben – und deshalb in der Rushhour ihres akademischen Lebens seltener dazu kommen, an ihren Studien und Publikationen weiterzuarbeiten, als sie es eigentlich möchten. Keine Einzelfälle, wie der Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, Michael Guggemos, bei seiner Laudatio erklärt. „Wir schenken mit dem Maria-Weber-Grant Zeit, damit exzellente junge Forscherinnen und Forscher sich in einer entscheidenden Phase profilieren und damit bessere Chancen auf eine Professur haben“, sagt Guggemos. Die Lehrtätigkeit sei unverzichtbar und sehr wertvoll, „aber die hohen Lehrdeputate stehen im Kontrast zur dringend benötigten Zeit für Forschung und Publikation“. Der Maria-Weber-Grant hilft, den Postdocs diesen Druck zu nehmen: Mit dem Preisgeld können die Preisträger ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für ihre Lehrverpflichtungen finanzieren.

„Der Preis ist eine tolle Idee“, kommentiert Soziologin Mona Motakef. „Er ermöglicht es mir, eine Person einzustellen, die zwei von meinen sonst vier Semesterwochenstunden übernimmt. Inklusive Vorbereitung und Betreuung von Studierenden hängt da ein ganzer Arbeitstag dran, der mir geschenkt wird.“ ■

Von **Carmen Molitor**

Der Maria-Weber-Grant wird jährlich ausgeschrieben, die nächste Bewerbungsfrist läuft am 15. September 2018 ab. Teilnehmen können herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen Fachgebieten. Informationen zur Bewerbung: www.boeckler.de/113273.htm

Foto: Uli Baatz



Geschäftsführer Guggemos mit den Preistägern Plauschinn, Trinkert, Bellingradt, Motakef und Silke Tönsjost, Abteilung Studienförderung

43,6

Jahre alt sind die Beschäftigten der Hans-Böckler-Stiftung im Durchschnitt.

Die jüngste Abteilung ist das IMK mit einem Durchschnitt von 41 Jahren, die älteste die Abteilung Forschungsförderung mit einem Wert von 46 Jahren.

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

VERTRAUENSDOZENTEN

Bundesverdienstkreuz für Heinz-Josef Bontrup

Die „herrschende Meinung“, ein Begriff, den man sonst eher aus der Juristerei kennt, hat Heinz-Josef Bontrup in der Ökonomie meist als Dienst an der Gewinnorientierung abgelehnt. Die Verlierer, die der Kapitalismus produziert, sind sein Lebensthema. Seine Rezepte gegen Hartz IV, Niedriglöhne und Altersarmut stammen aus der Traditionslinie des Links-Keynesianismus: großzügige antizyklische Konjunkturpolitik, mehr Umverteilung, mehr Sozialstaat. Schon als Student wurde Bontrup, der 1953 in Haltern am See zur Welt kam, Mitglied der Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, deren Sprecher er heute ist. In dieser Gruppe entwickeln Ökonomen und Gewerkschafter wirtschaftspolitische Vorschläge und Perspektiven. Ihr jährliches Memorandum ist eine feste Größe in der Szene. Bontrup ist als Professor für Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Arbeitsökonomie der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen tätig. Seit 2001 ist er Vertrauensdozent der Stiftung. Seine Rezepte stießen auf teils heftigen Widerspruch, doch dass er sich als Anwalt der Benachteiligten verstand, ist unbestritten. Im März wurde Heinz-Josef Bontrup für sein Engagement und seine „Aufklärungsarbeit in sozialpolitischen und wirtschaftlichen Fragen“ das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen. ■

www.alternative-wirtschaftspolitik.de

DGB-BUNDESKONGRESS

Bundespräsident zu Besuch



Foto: Patrick Praschma

Frank-Walter Steinmeier (3.v.r.) am Böckler-Stand

Am Stand der Hans-Böckler-Stiftung auf dem DGB-Bundeskongress bekundete der Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier lebhaftes Interesse am „Atlas der Arbeit“, den die Stiftung und der DGB herausgegeben haben. Im Gespräch mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und Michael Guggemos, dem Geschäftsführer der Stiftung, betonte der Bundespräsident, wie wichtig Gewerkschaften für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt sind. Auch in seiner Eröffnungsrede zum Kongress hatte Steinmeier die 400 Delegierten zuvor aufgefordert: „Wir müssen Digitalisierung so gestalten, dass sie Arbeit aufwertet und nicht ersetzt.“ Dafür wünsche er sich starke Gewerkschaften und Betriebsräte sowie eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Der Idee eines bedingungslosen Grundeinkommens erteilte er eine Absage. „Das käme einer Kapitulation gleich, noch bevor wir über die Zukunft der Verteilung von Arbeit, Qualifizierung und soziale Sicherung ernsthaft diskutiert haben.“ Unter dem Motto „Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit“ hatte das „Parlament der Arbeit“ Mitte Mai in Berlin um den Kurs für die kommenden vier Jahre gerungen – und den vierköpfigen DGB-Bundesvorstand im Amt bestätigt. ■

bundeskongress.dgb.de

„

„Die Demokratie in Deutschland braucht starke Gewerkschaften. Sie braucht einen starken DGB.“

FRANK-WALTER STEINMEIER, Bundespräsident

Thema Schülerfirma: Was macht „Böckler Schule“ anders?



Foto: privat

Die meisten Materialien für Schülerfirmen dienen einseitig der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln. Solche didaktischen Konzeptionen überwältigen die Schüler mit einer bestimmten Perspektive auf Unternehmen und verstellen den Blick auf die Interessen, die für die große Mehrheit von ihnen im Berufsleben maßgeblich werden.

Das für „Böckler Schule“ entwickelte Projekt heft zeigt, wie sich Schülerfirmen auch typischen Arbeitnehmerinteressen sowie Forderungen zuwenden können, die seitens der Gesellschaft an Unternehmen gestellt werden. Es fordert die Lernenden dazu heraus, zwischen den verschiedenen ökonomischen, sozialen und ökologischen Interessen in und an einem Unternehmen zu vermitteln. Sie lernen durch die Auseinandersetzung mit Zielkonflikten.

Auch indem die Schülerfirma durch eine Orientierung an der Rechtsform der Genossenschaft auf demokratische Entscheidungsstrukturen gestellt wird, wird die Methode anschlussfähig an den Bildungsauftrag öffentlicher Schulen. Das Konzept zeigt, wie ökonomisches Lernen mit dem Demokratieauftrag von Schule verbunden und zu einer sozioökonomischen Bildung erweitert werden kann. ■

MORITZ PETER HAARMANN, 39, hat eine Vertretungsprofessur „Didaktik der Politischen Bildung“ am Institut für die Didaktik der Demokratie der Leibniz Universität Hannover.

Gemeinsam in den Ruhestand



Foto: Karsten Schöne

Margarete Hasel und Cornelia Girndt prägten über Jahrzehnte das Magazin Mitbestimmung.

Ende einer Ära: Nach fast 30 Jahren in der Hans-Böckler-Stiftung gingen Ende Mai die leitenden Redakteurinnen des Magazins Mitbestimmung, Cornelia Girndt und Margarete Hasel, in den Ruhestand. Bei ihrer Verabschiedung sagten ihnen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, enge Wegbegleiter, Autoren, Fotografen und Geschäftspartner herzlich auf Wiedersehen. In einem launigen Vortrag ließ der Industriesoziologe Walther Müller-Jentsch seine Erlebnisse als Mitbestimmungsautor in jenen Jahren Revue passieren, in denen Girndt und Hasel die Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung zu einem journalistischen Magazin weiterentwickelt hatten. Bei der Verabschiedung gab es eine Premiere: Erstmals war den beiden Redakteurinnen eine Sonderausgabe der „Mitbestimmung“ gewidmet, die einige Kollegen zum Abschied unter dem Titel „Gemeinsam in den Ruhestand“ produziert hatten. Neue leitende Redakteurin des Magazins ist seit dem 1. Juni Carmen Molitor. ■

JOBWECHSEL

Regina Weber und Lorina Kullik verlassen Stiftung

Regina Weber, Referatsleiterin in der Abteilung Studienförderung, hat die Hans-Böckler-Stiftung nach siebeneinhalb Jahren verlassen. Die Kollegin hat eine Postdoc-Stelle im DFG-Projekt „Der Identitätseffekt europäisierter Lebenswelten: Europäisch werden durch Fußball?“ an der Hochschule Rhein-Waal angetreten. Zeitgleich verlässt uns auch Lorina Kullik, die auf neun Ausbildungs- und Berufsjahre im Haus zurückblickt. Zuletzt war sie Teamleiterin in der Finanzbuchhaltung. Kullik wechselt zum Deutschen Stiftungszentrum nach Essen. ■

MITBESTIMMUNG

Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft

Besonderes Verhandlungsgremium, Auffanglösung, Vorher-Nachher-Prinzip: Die Regeln für die Mitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht sind nicht leicht zu durchschauen. Hilfestellung für Juristen wie Nichtjuristen gibt

Foto: Uli Baatz



Sebastian Sick

Sebastian Sick, Wirtschaftsrechtler der Hans-Böckler-Stiftung, in seinem Beitrag für die gerade erschienene Neuauflage des Handkommentars zum Betriebsverfassungsgesetz. Für das von Ex-Bundesarbeitsrichter Franz Josef Düwell heraus-

gegebene Standardwerk nahm sich Sick der Gesetze für die Arbeitnehmerbeteiligung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE) und bei grenzüberschreitender Verschmelzung an.

Es ist eine der ganz wenigen arbeitnehmer-nahen Kommentierungen des, wie Sick es nennt, „komplexen Regelungsgeflechts zur Beibehaltung und Europäisierung von Mitbestimmungsnormen“. Es geht um Betriebsräte genauso wie um Aufsichtsräte. Und das topaktuell: Auch das Urteil, mit dem der Europäische Gerichtshof (EuGH) die deutsche Unternehmensmitbestimmung im vergangenen Jahr vorbehaltlos für europarechtskonform erklärte, fand in der Neuauflage noch Berücksichtigung. ■

Franz Josef Düwell (Hrsg.): **Betriebsverfassungsgesetz**. BetrVG, WahlO, EBRG, SEBG. Handkommentar. Baden-Baden, Nomos-Verlag, 5. Auflage 2018. 2168 Seiten, 98 Euro

WIR - DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Uli Baatz

Konfliktmanager in der Ökonomie

Berlin-Düsseldorf-Groningen. Ruben Tarne ist viel unterwegs, meist in einer der drei Städte. In Berlin wohnt er, in den beiden anderen Städten studiert, forscht und arbeitet er im Bereich Ökonomik. Am Anfang seiner wissenschaftlichen Karriere stand noch ein Bachelor in Erziehungswissenschaften – und die Ernüchterung über das Studium. Irgendetwas fehlte – schon beim Studieren, später auch bei seiner Tätigkeit im Bereich Konfliktmanagement als Mediator: „Ich hatte das Gefühl, mir ein Thema suchen zu müssen, das ich richtig durchdringen kann.“ Dann begann vor zehn Jahren die Finanzkrise – eine spannende Zeit für jemanden, der sich seit der Schulzeit für Themen wie Welthandel und Ungerechtigkeit interessiert. „Es war ein guter Zeitpunkt, um einzusteigen“, meint Ruben heute. Er durchlief Bachelor und Master in International Economics (M.A.) an der HWR Berlin, nun ist er Doktorand beim IMK in Düsseldorf und an der Universität Groningen. Sein Thema: Wie wirkt sich der Häusermarkt auf die Gesamtwirtschaft aus, welche Effekte hat er auf die Realwirtschaft? ■

Doktorand beim IMK

Ruben Tarne, Telefon: 02 11/77 78-331, ruben-tarne@boeckler.de

Der Kunstkenner

ALTSTIPENDIATEN Lothar Fischer kennt die Gefängnisse der DDR, die USA der 60er Jahre, das sinnliche Vergnügen, das die Kunst bereitet, und die Leiden des hohen Alters.

Text **Andreas Molitor** – Foto **Michael Hughes**

Die Kraft hat noch gereicht für ein letztes Buch. Eine Biografie über George Grosz, einen der bedeutendsten Künstler der 20er Jahre. „Das hab ich mit meiner Co-Autorin aus meinem Material noch so eben geschafft“, sagt Lothar Fischer und bugsiert sich in seinem Rollstuhl durch den Flur des Berliner Pflegeheims, in dem er seit Anfang des Jahres wohnt. „Kurz nachdem das Buch erschien, kam der Zusammenbruch.“ Seitdem kann Fischer nicht mehr ohne Hilfe stehen.

Geboren wurde er 1932 im sächsischen Freital. Vier Jahre, von 1952 bis 1956, hat er als politischer Häftling in DDR-Zuchthäusern verbracht, zuerst in Bautzen, dann in Waldheim. Er war ein Opfer der politischen Paranoia der späten Stalinzeit. Vor seiner Verhaftung hatte er als Redakteur bei der staatlichen DDR-Nachrichtenagentur ADN gearbeitet. Eine glänzende Karriere lag vor ihm. Aber er war „naiv und abenteuerlustig“, häufig in Westberlin und unterhielt Kontakte zum RIAS, der in der DDR als westlicher Propagandasender verpönt war. Fischer lieferte dort, damit er ein bisschen Westgeld hatte für Zeitungen oder Bücher, Materialien aus der DDR ab. Ein für die Stasi spitzelnder Kollege verriet ihn. In einem Schauprozess wurde er zu zehn Jahren Zuchthaus verurteilt. Nachdem er nach vier Jahren vorzeitig aus der Haft entlassen worden war, zog er sofort nach Westberlin, holte das Abitur nach, studierte und trat in den Schuldienst ein. Gern wäre Fischer für

einige Zeit ins Ausland gegangen. „Da gibt es doch die Stiftung Mitbestimmung“, sagte ihm Erich Frister, Landesgeschäftsführer der damaligen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. „Da können Sie ein Jahr nach Amerika.“ Frister schlug Fischer bei der Vorgängerin der Hans-Böckler-Stiftung vor – und der erhielt 1962 ein Stipendium



Lothar Fischer (1962)

an der Western Michigan University in Kalamazoo. Anfangs verstand Fischer in den Vorlesungen kaum ein Wort, weil sein Schulenglisch erbärmlich war. Abends unterrichtete er seine Kommilitonen in Deutsch und erzählte von Berlin, hielt Diavorträge über den Mauerbau. Er begann eine Romanze mit einer Amerikanerin, die ihm Englisch beibrachte. Eine heikle Situation, schließlich warteten in Berlin Frau und Sohn auf ihn. Der Kontakt ist nie ab-

gebrochen. Im letzten Brief schrieb sie, dass sie nicht mehr leben mag in Trumps Amerika. Nach der Rückkehr aus den USA unterrichtete Fischer bis 1994 an Berliner Schulen als Kunstlehrer – und schrieb viel beachtete Biografien über Heinrich Zille, Max Ernst und Otto Dix. Allein drei Bücher widmete er dem Leben der skandalumwitterten Nackttänzerin Anita Berber, einer Femme fatale der 20er Jahre.

Strandgut seines Lebens ist in Fischers Pflegeheimzimmer angespült worden. Vergilbte Fotos. Ein Sortiment Spielzeugfiguren – Indianer, Cowboys, SA-Leute auf einem Transporter. Alles Originale aus seiner Kinderzeit. Doch das meiste liegt noch in seiner Wohnung, die demnächst aufgelöst wird. Wohin mit all den Artikeln, die er geschrieben hat? Mit dem Misshandlungsprotokoll aus der Haftzeit? Den Büchern? Demnächst soll er zwei Zimmer bekommen, immerhin. Es musste entschieden werden, was mitgenommen werden sollte. Alles war wie ein Abschiednehmen von seinem Leben und seiner Arbeit. Er möchte weiter schreiben. „Aber einen Roman schaffe ich nicht mehr“, sagt er. Einzelne Episoden, vielleicht. Über die Zeit in Bautzen? Dass der Spitzel nicht zur Rechenschaft gezogen wurde, weil der Verrat, als er vor Gericht kam, verjährt war? Will das jemand lesen? Schafft er das noch? „Mein Leben geht gerade vor die Hunde“, sagt Lothar Fischer zum Abschluss. Dann fällt die Tür zu seinem Zimmer ins Schloss. ■



Lothar Fischer in einem Berliner Pflegeheim: Als er 1962 mit einem Stipendium in die USA reiste, waren seine Diavorträge aus dem geteilten Berlin ein Hit.



Foto: Jarosław Mianik

Rheinbahn AG in Düsseldorf

Arbeitsfähig bleiben

Unternehmen sehen sich zunehmend verpflichtet, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten.

Den Begriff der Arbeitsfähigkeit, die geistige, körperliche und soziale Belange umfasst, hat Professor Juhani Ilmarinen in den 1980 Jahren geprägt und die von ihm entwickelte Methode „Haus der Arbeitsfähigkeit“ zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit wurde bereits in vielen finnischen Unternehmen eingeführt. Ilmarinen selbst wird sie auf der Veranstaltung erläutern.

Die Rheinbahn AG, die durch ihren Arbeitsdirektor Klaus Klar vertreten ist, hat die Ilmarinen-Methode im Unternehmen ebenfalls implementiert und zudem die Arbeitsfähigkeit der Belegschaft als variablen Bestandteil mit der Vorstandsvergütung verknüpft.

Interessierte sind eingeladen zu diskutieren, ob das Modell auch für andere Unternehmen in Frage kommen könnte. ■■

Veranstaltung am 25. September 2018 in Düsseldorf

Marion Weckes, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78 166

@ marion-weckes@boeckler.de



Foto: Michael Hughes

Netzwerktreffen Rhein-Ruhr

Das Altstipendiatennetzwerk Rhein-Ruhr diskutiert rund um das bedingungslose Grundeinkommen. Die Altstipendiatin Anke Hassel, Leiterin des WSI, ist mit dabei.

Veranstaltung am 12. September in Düsseldorf

Silke Tönsjost, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78 253

@ silke-toensjost@boeckler.de

Geschichte der Arbeit

Das Kolloquium Geschichte der Arbeitswelten und der Gewerkschaften dient dem Austausch von Geschichtswissenschaftlern zum Thema. Beteiligt sind außer Hans-Böckler- und Friedrich-Ebert-Stiftung wissenschaftliche Einrichtungen.

Veranstaltung am 20. Juli in Leipzig

Stefan Müller, Friedrich-Ebert-Stiftung
Archiv der sozialen Demokratie
Telefon: 02 28/8 83 80 72

@ stefan.mueller@fes.de

Unternehmensstrategien beeinflussen

Wie kann der Aufsichtsrat Einfluss auf die Strategie des Unternehmens nehmen? Dieses Aufsichtsratsseminar vermittelt Grundlagen für die Überwachung der Unternehmensstrategie und will Handlungshilfe für Strategiefragen sein.

Veranstaltung vom 18. bis 19. September in Düsseldorf

Janine Bernecker, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-284

@ janine-bernecker@boeckler.de

Mentoringprogramm 2018

Die Hans-Böckler-Stiftung stellt ihren Stipendiatinnen und Stipendiaten Mentoren an die Seite, die beim Übergang ins Berufsleben helfen. Es treffen sich Mentees und Mentoren der Region Nord/Ost zu Austausch und Zwischenbilanz.

Veranstaltung vom 21. bis 22. September in Berlin

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

@ katja-stoer@boeckler.de

Zukunftsdialog Mitbestimmung 2035

Der diesjährige Zukunftsdialog, zu dem Hans-Böckler-Stiftung und Arbeitskammer des Saarlandes junge Mitbestimmungsakteure einladen, steht unter dem Motto „Der Digitalisierung eine Richtung geben“, damit Arbeitnehmerbelange von Anfang an berücksichtigt werden.

Veranstaltung vom 26. bis 28. September in Saarbrücken und Friedrichsthal

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

@ eva-jacobs@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Uli Baatz

”

„EU-Parlament und Rat müssen bei der Mitbestimmung nachbessern.“

NORBERT KLUGE über das Company Law Package der EU-Kommission

Mit der Säule der sozialen Rechte versucht Europa gerade, attraktiver für seine Bürger zu werden. Gleichzeitig liegt der Fokus der EU-Kommission darauf, Unternehmen zur grenzüberschreitenden Mobilität im Binnenmarkt zu ermuntern. In Zukunft soll es möglich sein, Unternehmen online überall in der Union registrieren zu lassen. Sie sollen Grenzen überwinden können, ohne ihre Rechtsform wechseln zu müssen. Das beinhaltet das Company Law Package, das die EU-Kommission Ende April vorgelegt hat. Dies sind Richtlinienentwürfe zur grenzüberschreitenden Mobilität von Unternehmen sowie zur Digitalisierung des europäischen Gesellschaftsrechts. Spannend ist, ob und wie sich die Ziele, soziale Sicherheit und unternehmerische Freiheit gleichzeitig zu stärken, realisieren lassen.

Das Beste wäre gewesen, wenn neue gesetzliche Regelungen, wie von den Gewerkschaften gefordert, Mindeststandards für die Beteiligung der Arbeitnehmer durch Unternehmung, Anhörung und Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat von Unternehmen vorsehen würden. Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, und nicht nur für Unternehmen, hätte ein folgerichtiger Schritt der EU-Kommission sein können, um das wirtschaftliche Europa auch zugleich sozial voranzubringen. Gut wäre, wenn Arbeitnehmer

beim Umzug der Spitze ihres Arbeitgebers ihre angestammten Mitbestimmungsrechte mitnehmen könnten. Die EU-Kommission hat im Vorfeld der Entwürfe das Gespräch mit den europäischen Gewerkschaften gesucht. Es ist auch unverkennbar, dass sie den Gedankengang des Schutzes von Mitbestimmung bei grenzüberschreitender Unternehmensmobilität aufgenommen hat. Das ist besser als nichts. Aber die Vorschläge zum Schutz der Mitbestimmung sind zu kompliziert, kaum durchschaubar und schwer anzuwenden. Daher sind sie unzureichend. Über den schwachen Status quo des Erreichten in der Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und in der Richtlinie zur grenzübergreifenden Verschmelzung gehen sie nicht hinaus. Maximal drei Jahre sollen vorherige Mitbestimmungsrechte geschützt bleiben. Der gerade in Deutschland beobachteten Umgehung von Mitbestimmung durch europäische Rechtsformen setzt das Company Law Package so gut wie nichts entgegen.

Die vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) verfolgte Linie würde zur gesetzlichen Regel, dass Unternehmen ihren Sitz auf verschiedene EU-Mitgliedstaaten aufteilen können. Das schafft regelmäßig Intransparenz für Arbeitnehmer, die nicht mehr erkennen, wo sich eigentlich die Machtzentrale ihres Arbeitgebers befindet.

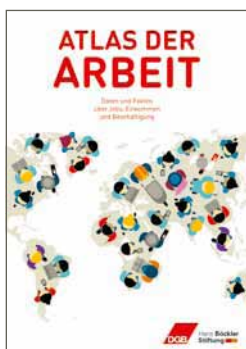
Es besteht dringender Bedarf der Nachbesserung durch das EU-Parlament und den Europäischen Rat, wenn Mitbestimmungsrechte effektiv geschützt werden sollen. Der Blick auf die derzeitigen Machtverhältnisse in der EU lässt einen allerdings folgern: Es ist realistisch, jetzt erst einmal die – zugegeben – schmale Ernte einzufahren und dann im Zuge der Wahlen zum Europäischen Parlament 2019 das Thema „Workers’ Voice“ auf die Tagesordnung zu setzen. Eine europäische Corporate Governance muss gesetzliche Vorgaben machen für eine nachhaltige Unternehmensführung, die Perspektiven für Arbeitsplätze, Standorte, lebenswerte Regionen, Mitbestimmung einen hohen Stellenwert einräumt. Damit sorgt sie für den wirtschaftlichen Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat mit ihrem Europäischen Gespräch 2018 mit dem Titel „Social Europe – Strengthening Workers’ Voice“ gezeigt, wohin die Reise gehen soll. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat mit seiner Initiative „More Democracy At Work“ nachgelegt. Die Diskussion ist eröffnet. ■

NORBERT KLUGE leitet das Institut Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

bit.ly/europaeisches-gespraech2018

Blick auf die Welt

KARTOGRAFIE Der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung haben einen Atlas herausgebracht, der das Phänomen der Arbeit beschreibt – global, faktenreich und oft überraschend.



Nur ein Drittel der Weltbevölkerung ist sozial abgesichert. Rund 3,2 Millionen Arbeitnehmer allein in Europa und Zentralasien arbeiten als „moderne Sklaven“ – beispielsweise als rechtlose Haushaltshilfen mitten in Europa, als Zwangsprostituierte oder in Arbeitslagern.

Diese beunruhigenden Zahlen und Hintergründe liefert der „Atlas der Arbeit“;

ein Gemeinschaftsprojekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Hans-Böckler-Stiftung. Der Atlas, mit 64 Seiten ein kompaktes Werk, beschreibt die vielfältigen weltweiten Dimensionen von Arbeit. „Mit der Publikation blicken wir über den nationalen und europäischen Tellerrand hinaus“, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. So erfährt der Leser, dass über 80 Prozent der Staaten das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen verletzen. Selbst EU-Staaten wie Spanien, Polen und Großbritannien, von denen man annimmt, dass hier die Welt im Großen und Ganzen in Ordnung sei, verstoßen immer wieder gegen gewerkschaftliche Rechte.

Der Blick auf Asien zeigt, dass China und Indien den Höhepunkt der Industrialisierung bereits überschritten haben – die Konkurrenz zu Europa wird in Zukunft möglicherweise wieder abnehmen. Indien hat den Anschluss an das Dienstleistungszeitalter versäumt: Der Staat investiert nicht genug in Bildung, die für qualifizierte Dienstleistungsberufe nötig ist. China hat das Problem auf andere Weise gelöst: Durch die strikte Bevölkerungspolitik werden billige Arbeitskräfte rar, was tendenziell die Löhne steigen lässt. Der Wohlstand breiter Bevölkerungsschichten nimmt zu.

Der Atlas ist in 25 kompakte Kapitel unterteilt, die zur Hälfte aus Text und Karten bestehen und einen Überblick über Themen wie Einkommen, Rente, Gleichstellung und Arbeitnehmerfreizügigkeit bieten. Die Macher legen Wert auf objek-

tive Informationen. Konkurrierende Spartengewerkschaften außerhalb des DGB, wie Cockpit und die Lokführergewerkschaft GdL, werden als streikfähige Organisationen gewürdigt – das ist souverän.

Der Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, Michael Guggemos, sieht den „Atlas der Arbeit“ als Fortsetzung der Kommission „Arbeit der Zukunft“, die im vergangenen Jahr ihre Ergebnisse präsentiert hatte. Der Digitalisierung und dem Wandel der Arbeit insgesamt widmet sich der Atlas gleich in mehreren Kapiteln. „Arbeit in Zeiten der Digitalisierung kann nicht mehr ausschließlich mit den herkömmlichen Begriffen wie Arbeitnehmer, Unternehmer oder Betrieb erfasst werden“, sagt Michael Guggemos.

Ein bedenkenswertes Detail nennt der „Atlas der Arbeit“ mit Blick auf die Digitalisierung: Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland meint, dass durch die Digitalisierung ihre Arbeitsmenge eher größer als kleiner geworden ist. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf habe sich nichts geändert, sagt die große Mehrheit. Das klang einmal anders: Die Digitalisierung werde die Menschen entlasten, lautete das Versprechen. Solche überraschenden Befunde zeigen: Es gibt noch viel Diskussionsbedarf zur Arbeit der Zukunft. Für alle, die sich daran beteiligen wollen, bietet der Atlas eine solide Wissens- und Debattengrundlage. ■

Von **Gunnar Hinck**

Der **Atlas der Arbeit** ist kostenlos abrufbar unter:
www.boeckler.de/atlas-der-arbeit

Fazit

**VERLÄSSLICHES WISSEN FÜR ALLE,
DIE ÜBER DIE ARBEIT DER ZUKUNFT
MITDISKUTIEREN WOLLEN.**

Macht uns der Betrieb zu Rechtspopulisten?



Woher beziehen Rechtspopulisten, allen voran die AfD, ihren Erfolg in den Betrieben? Um dem nachzugehen, haben die Autoren, darunter der Sozialwissenschaftler Dieter Sauer, mehr als 100 Interviews mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaftssekretären geführt. Am Ende geben sie zwei Empfehlungen, wie man die Rechtspopulisten stoppen könnte.

Erstens verlangen sie, die Unternehmen müssten ihre Personalpolitik ändern

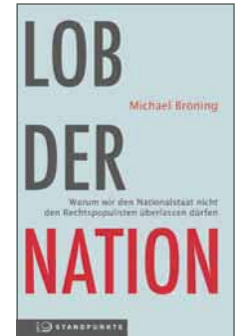
und den Menschen mehr Sicherheit bieten, um die Affinität eines Teils der Arbeitnehmer zur AfD nicht weiter zu verfestigen. Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Wer ständig Angst um seinen von Outsourcing und Automatisierung bedrohten Job hat, der entwickelt Resignation und Wut. Der AfD gelingt es, Existenzangst in Wut gegen Flüchtlinge, den Islam und die etablierten Parteien umzumünzen. Dieser Aufhetzung könnte eine angstfreie Arbeitswelt entgegenwirken. Exportorientierte Unternehmen müssten ein vitales Interesse daran haben, dass ein drohender Protektionismus nicht durch einen erstarkenden Nationalismus verschärft wird.

Darüber hinaus empfehlen die Autoren, die Gewerkschaften sollten ihre auf Kooperation und Co-Management angelegte Betriebspolitik zugunsten eines konfliktorientierten Kurses gegenüber den Unternehmen ändern. Die zweite Schlussfolgerung leuchtet nur eingeschränkt ein. Die Autoren schreiben zu Recht, die Falschmünzer der neuen Rechten setzten erfolgreich auf ein ethnisch aufgeladenes „Wir gegen die anderen“ statt auf ein „Unten gegen oben“. Aber muss man darum dem Konflikt per se den Vorzug gegenüber Kooperation geben? Rechtspopulisten haben bei den Betriebsratswahlen weitgehend vergeblich versucht, Gewerkschaftslisten den „Funktionseliten“ und dem „Establishment“ (so die Zitate) zuzuschlagen. Warum ging diese Rechnung nicht auf? Weil die Beschäftigten ein feines Gespür für die Notwendigkeit beider Strategien haben, der Konflikt- und der Kooperationsstrategie. Die Zustimmung zu dieser differenzierten Betriebspolitik ist groß. Die letzte Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat dies deutlich gezeigt. Von dieser Doppelstrategie Abschied zu nehmen ist den Gewerkschaften nicht zu raten. Ihre Haupt- und Ehrenamtlichen sollten diese Studie dennoch lesen. Denn will man Pegida, AfD und Co. etwas entgegenhalten, ist es geboten, deren Demagogie genau zu studieren und sich dem heilsamen Schock der Realität auszusetzen. ■

Von **Peter Kern**

Dieter Sauer u.a.: **Rechtspopulismus und Gewerkschaften**. Eine arbeitsweltliche Spurensuche. Hamburg, VSA-Verlag 2018. 216 Seiten, 14,80 Euro

DREI FRAGEN AN MICHAEL BRÖNING



Der Autor des Buches „Lob der Nation“ leitet das Referat Internationale Politikanalyse der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin.

Sie plädieren dafür, die SPD solle einen deutschen Patriotismus vertreten. Warum?

Weil der Nationalstaat nicht im Widerspruch steht zu Solidarität, Demokratie und Gerechtigkeit, sondern diese Werte stärkt. Progressive Kräfte sind gut damit beraten, ihren Frieden mit einem aufgeklärten Patriotismus zu machen, wie etwa Willy Brandt ihn vertrat. Brandt wusste, dass progressive Kräfte den Extremisten das Feld überlassen, wenn sie sich von einer weltoffenen Nation abwenden.

Sie schreiben, die Partei habe sich mit ihrer „Absage an die Nation“ von der Gesellschaft entfremdet. Denken die Wähler der SPD nicht längst postnational?

In vielen Fragen ja, und das ist auch gut so. Aber denkt die Gesellschaft insgesamt postnational? Ich beobachte eher das Gegenteil: eine Sehnsucht nach einem präsenten Staat, der den globalen Kapitalismus in Bahnen lenkt und Zusammenhalt fördert. Der Nationalstaat bleibt für die allermeisten Menschen der stärkste Bezugspunkt.

Was unterscheidet einen Patriotismus, den SPD-Mitglieder mittragen können, von einem „solidarischen Patriotismus“, wie ihn neuerdings auch die AfD für sich reklamiert?

Die Frage der Offenheit. Das Konzept der AfD ist weder solidarisch noch patriotisch. Sozialdemokratischer Patriotismus setzt nicht auf Ausgrenzung, sondern auf die Einladung, sich zu unserer demokratischen und solidarischen Gesellschaft zu bekennen, unabhängig von der Hautfarbe. Er ist nicht das, was unsere Vorfahren trennte, sondern das, was wir als Gemeinschaft gemeinsam gestalten wollen.

Die Fragen stellte **Ingo Zander**.

Tarifautonomie to go



Das nur 47 Seiten starke Büchlein „Tarifautonomie“ bietet eine komprimierte Übersicht über alle wesentlichen Aspekte dieses Themas. Von der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit über das Tarifvertragsgesetz bis hin zu Ausführungen über den

Arbeitskampf und die Organisation der Tarifvertragsparteien: Walther Müller-Jentsch, emeritierter Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum, erweist sich als Meister des kleinen Formats.

Die überragende Bedeutung der Tarifautonomie verdeutlicht der Autor durch die Aussage, dass diese „durchaus mit dem allgemeinen Wahlrecht vergleichbar“ sei. Diesen beiden „formalen Partizipationsmechanismen“ sei gemeinsam, dass sie auch den sozial Schwächeren Beteiligungsrechte einräumen. Die seit mehr als zwei Jahrzehnten zu beobachtende Tendenz zu einer abnehmenden Tarifbindung führt nicht nur zu einer Verschlechterung der materiellen Arbeitsbedingungen. Sie bedroht bei einer grundsätzlichen Betrachtung zudem auch den „sozialen Bürgerschaftsstatus“ der abhängig Beschäftigten insgesamt, da das strukturelle Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern immer weniger ausgeglichen werden kann.

Sollte diese „rückläufige Tendenz nicht gebremst werden, wird die Lage für Gewerkschaften und Arbeitnehmer prekär“, warnt der Autor. Neben dem gewerkschaftlichen „Häuserkampf“ (Stichwort Amazon) weist er vor allem auch auf das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen hin, wenn es darum geht, diesen Trend zu stoppen. Die Veröffentlichung aus der Reihe „essentials“ des Verlags Springer VS eignet sich in besonderer Weise fürs Studium oder zum Einsatz in der Erwachsenenbildung. Ihre Lektüre kann uneingeschränkt empfohlen werden. ■

Von **Dirk Manten**

Walther Müller-Jentsch: **Tarifautonomie**. Über die Ordnung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge. Reihe essentials. Wiesbaden, Springer VS 2018. 47 Seiten, 9,99 Euro

Was tut der Aufsichtsrat bei Insolvenz?



Wenn Unternehmen in eine wirtschaftliche Krise geraten und ihren Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen können, ist nicht nur das Management in der Verantwortung, sondern auch der Aufsichtsrat als beratendes und mitentscheidendes Organ. Die Kölner Anwältin Anne Deike Riewe, eine ausgewiesene Expertin für Insolvenzrecht, gibt in diesem Papier Aufsichtsräten einen Überblick über das Insolvenzverfahren. Dass ein solches Vorhaben nicht ohne eine mitunter etwas sperrige juristische Fachsprache auskommen kann, ist im Sujet begründet. Aber es hilft nichts: In der Krise muss der Aufsichtsrat nicht nur seine Instrumente zur Kontrolle verstärkt nutzen. Er muss auch über die Grundlagen des Insolvenzrechts Bescheid wissen. Dafür ist diese Arbeitshilfe die richtige Wahl. ■

Aber es hilft nichts: In der Krise muss der Aufsichtsrat nicht nur seine Instrumente zur Kontrolle verstärkt nutzen. Er muss auch über die Grundlagen des Insolvenzrechts Bescheid wissen. Dafür ist diese Arbeitshilfe die richtige Wahl. ■

Anne Deike Riewe: **Insolvenz des Unternehmens**. Welche Pflichten hat der Aufsichtsrat? Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 18. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2017. 36 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**



Sind wir ehrlich: Wenn wir unsere Grundrechte aufzählen sollen, geraten wir ins Stottern. Das ist fatal. Denn in Zeiten, in denen Rechtspopulismus wieder salonfähig wird, brauchen wir die Grundrechte mehr denn je. Georg M. Oswald liefert hier ein ebenso kluges wie aktuelles Kompendium.

Sein Buch ist kein juristischer Kommentar, sondern ein alltagskompatibler Realitätscheck: Was versprechen die Grundrechte? Und was davon halten sie? Welche Grundrechte haben wir? Wozu berechtigen sie und wozu nicht? Und er zeigt: Unsere Grundrechte sind alles andere als selbstverständlich. Wir müssen sie schützen. Den parlamentarischen Mitwirkungsmöglichkeiten hat er ein Extrakapitel gewidmet. Oswald ist Jurist und Romancier. Vielleicht gelingt es ihm deshalb so trefflich, die überaus komplizierte Materie spannend zu vermitteln. Fazit: Lesefreuden mit Erkenntniswert. ■

Georg M. Oswald: **Unsere Grundrechte**. Welche wir haben, was sie bedeuten und wie wir sie beschützen. München, Piper Verlag 2018. 204 Seiten, 20 Euro

DAS POLITISCHE LIED



Tabou Combo: Inflación (1975)

Inflación en general
Inflación es en el mundo
Y el que tiene dinero
Tendrá siempre más y más (...)

TANZ DIE INFLATION!

Haiti im Jahr 1969. Albert Chancy besingt sein Auto oder das seiner Eltern, einen Toyota. Der junge Mann aus Petion-Ville, einem Vorort der Hauptstadt Port-au-Prince, hat gerade erst die „Tabou Combo“ gegründet. Die Musiker sind noch Teenager. Doch als sie in einer Talentshow im Fernsehen den ersten Platz belegen, werden sie mit einem Schlag im ganzen Land bekannt.

In der Karibik sind eigentlich große Tanzorchester üblich. Die Tabou Combo ist mit zwölf Leuten sparsam besetzt. Weniger Bläser, dafür eine elektrische Rhythmusgitarre. Die Band singt auf Englisch, Spanisch, Französisch und Kreolisch. Sie bedient sich bei Merengue und französischen Quadrilles, sie mischt hypnotische Trommeln mit amerikanischem Soul-Funk. „Kompa“ heißt der neue Stil, der schnell zum nationalen Kulturgut wird. Chancys Eltern sind allerdings der Meinung, Musik sei kein seriöser Lebensunterhalt. Sie schicken ihren Sohn 1970 zum Studieren nach Montreal.

Die Tabou Combo, plötzlich ihres Sängers und Gitarristen beraubt, löst sich trotz der Popularität auf ... und gründet sich schon ein Jahr später wieder – in New York. Die Band

ist am richtigen Ort zur richtigen Zeit: Nirgendwo werden mehr Calypso-, Mambo- und Salsa-Platten aufgenommen als hier. Die Tabou Combo erspielt sich ein internationales Publikum. Ihr Song „New York City“ wird – das ist zuvor noch keiner Band aus der Karibik gelungen – in Frankreich zum Nummer-eins-Hit, in Deutschland erreicht das gleichnamige Album immerhin Platz 47.

Der Stern der Tabou Combo geht auf, mit Haiti geht es bergab. 1971, nach dem Tod des seit 1957 regierenden Diktators François „Papa Doc“ Duvalier, wird sein 19 Jahre alter Sohn Jean-Claude Duvalier Staatschef. 30 000 Todesopfer fordert „Baby Docs“ Regentschaft. 100 000 gehen wie die Musiker der Tabou Combo ins Exil, wo sie auch kritische Themen anpacken können.

1975, sechs Jahre nach der ersten Veröffentlichung, nimmt die Tabou Combo „Toyota“ noch einmal auf. Doch der alte Text kommt den Musikern nicht mehr zeitgemäß vor, ein Toyota ist für die einfachen Bürger Haitis unerschwinglich. Der neue Text, den Roger Eugène auf Spanisch singt, hat nur zwei Strophen: „Überall Inflation/Inflation in aller Welt/Und wer Geld hat/wird immer noch

mehr davon haben/Überall Inflation/Inflation bringt die Menschen um/Und wer kein Geld hat/bleibt arm, bis er stirbt“. Zwar gibt es in Haiti keine Hyperinflation. Dennoch kann die Geldentwertung in Krisenjahren zehn, 20 oder mehr Prozent erreichen. Die Hälfte der Bevölkerung lebt auch heute von weniger als einem US-Dollar pro Tag.

Ein beherztes „Arrrrriibaa!“ leitet den langen Tanzpart des Songs ein, denn darum geht es der Band: „Wir wollen, dass die Menschen tanzen und ihre Sorgen vergessen“, sagt Backgroundsänger und Songwriter Yves Joseph. „Inflación“ wird zum Hit.

Die Band gibt es auch 50 Jahre nach ihrer Gründung noch, sie tritt in Frankreich, in den USA und Mexiko auf. Haiti ist nach wie vor das ärmste Land der westlichen Hemisphäre. Größter Arbeitgeber sind der Staat und die zahllosen Hilfsorganisationen, Millionen Haitianer sind in den letzten 20 Jahren ausgewandert. ■

Von **Martin Kaluza**, Berlin

▶ Das Lied hören/ansehen:
<http://bit.ly/2JBlwqk>

Portal für „Hausbesorger“ und Piloten



www.vida.at

Die Seite ist das Portal der österreichischen Gewerkschaft vida. Vida vertritt die Beschäftigten der Verkehrs- und der privaten Dienstleistungsbranchen – und hat einen vorbildlichen Internetauftritt. Ähnlich wie ver.di vertritt vida eine große Vielfalt von Branchen, und bringt von der Pflegekraft über den „Hausbesorger“ – österreichisch für Hausmeister – bis zur Pilotin unterschiedliche Berufe unter einen Hut. Bereits auf der Startseite werden die Mitglieder zu ihrem Fachbereich geleitet und verlieren sich nicht in den Verästelungen ihrer Gewerkschaft. Dort finden sie Ansprechpartner, Nachrichten über ihre Branche und aktuelle Tarifverträge. Eine gute Idee ist die Funktion „KV-Suche“: Per Schlagwort lässt sich unter den österreichischen Kollektivverträgen, also Tarifverträgen, das Gesuchte problemlos finden. Auf jeder Unterseite können sich die Mitglieder einloggen und müssen nicht zurück auf die Homepage. Sehr nützlich ist die Rubrik „Meine Arbeitswelt“: Hier finden auch Nicht-Mitglieder Wissenswertes etwa zum Arbeitsrecht und zu den Fallstricken, die beim Renteneinstieg lauern. Dass das Portal regelmäßig

aktualisiert wird, zeigt der Nachrichtenblock. Mit prägnanten Schlagzeilen zum Beispiel zum Welt-nichtrauchertag, wie „Fachkräfte wollen raus aus den Gastro-Qualmhöllen“ und „Österreichs Gastronomie bleibt Aschenbecher Europas“, zeigt vida klare Kante: Weil es kein Rauchverbot gibt, sind die Beschäftigten in der Branche praktisch zum Passivrauchen gezwungen. Die Gewerkschaft wirbt mit handfesten Gründen für eine Mitgliedschaft. Über die „vida-Card“ gibt es nicht nur die klassischen Rechte als Mitglied, sondern auch Rabatte bei Urlaubsreisen, Autohändlern und Fitnessstudios – ein kommerzieller Ansatz, der aus deutscher Sicht ungewöhnlich und unter Gewerkschaften umstritten ist. ■

Von **Gunnar Hinck**, Berlin

Fazit

**EIN INNOVATIVER UND
NUTZERFREUNDLICHER
GEWERKSCHAFTSAUFTRITT**

APPS

Neue Gesellschaft

Die „Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte“ war einst ein bekanntes, SPD-nahes Theorieorgan mit gewichtigen Chefredakteuren wie Herbert Wehner und Peter Glotz. Das Heft wurde auch von Gewerkschaftern gern gelesen. Heute fristet es ein Nischendasein, manchmal finden sich aber noch lesenswerte Beiträge. Wer Abokosten scheut, kann über die App einige Artikel kostenlos lesen und in den Ausgaben der letzten Jahre stöbern. ■



Kostenlos für Android und iOS

Rückenschule

Für Büroarbeiter und Rückengeplagte ist diese App eine gute Möglichkeit, zwischendurch etwas für die Wirbelsäule zu tun. In insgesamt 24 kurzen Videos führt ein Mann unterschiedlich schwierige Übungen vor. Die Übungen sind nach „Büro“, „Zu Hause“ und „Unterwegs“ sortiert. Die App stammt von einem Pharmahersteller. Diese indirekte Imagewerbung ist verschmerzbar, weil es in der App um Vorbeugung und nicht um Behandlung geht. Leicht bedienbar. ■



Kostenlos für Android und iOS

BLOG-TIPP

Blog der Republik

Betrieben wird der Blog von Alfons Pieper, einem früheren leitenden Redakteur der Ruhrgebietszeitung WAZ. Der Name „Blog der Republik“ ist reichlich sendungsbewusst – und gibt gleichzeitig einen Hinweis auf die Autorenschaft: Die Blogger waren in der alten, westdeutschen Bundesrepublik bekannte und einflussreiche Leute: Dazu zählen Friedhelm Ost, Regierungssprecher von Helmut Kohl, Dieter Spöri, einst ein Hoffnungsträger der SPD, und der ehemalige Bonner Fernsehkorrespondent Christoph Lütgert. Ein Gewinn ist Wolfgang Lieb, der sich im Streit vom „Nachdenkseiten“-Macher Albrecht Müller trennte. Bewegend sind seine persönlichen Rückblicke auf 1968. Manche aktuelle Beiträge dürften kontrovers diskutiert werden, wie Friedhelm Osts Anlegertipps (Aktien) und seine Kritik an der Energiewende (zu unsicher). ■



www.blog-der-republik.de

NACHGEFRAGT



Foto: Christian v. Polentz

BEATA PETER ist Betriebsratsvorsitzende beim Kontaktlin-senhersteller Bausch + Lomb in Berlin-Spandau und Mitglied der IG BCE.

ICH KLINKE AUF ...

... **Google** und schaue nach Gesetzen, Rechtsprechungen und Auslegungen diverser Gesetze.

ABONNIERT HABE ICH ...

... „Urteilsdienst für den Betriebsrat“, „Betriebsvereinbarung aktuell“, den „Poko-Newsletter für Betriebsräte“ und den **IG-BCE-Newsletter**.

ICH LESE GERADE ...

... „Rechtsprechungen zum Arbeitsrecht“ und „Wie man Freunde gewinnt“ von Dale Carnegie.

ABSCHALTEN KANN ICH ...

... beim **Yoga, Krimis schauen, Kochen**.

INTERESSANTER KOPF

Elly Rosita Silaban

Beim DGB-Kongress in Berlin war eine Gewerkschafterin aus Indonesien zu Gast: Elly Rosita Silaban. Die 48-Jährige ist Vorsitzende der Textilarbeitergewerkschaft FSB Garteks und sitzt im Vorstand des Gewerkschaftsverbandes SBSI, dessen Mitglieder einst unter Diktator Suharto unterdrückt wurden.

Silaban gehört zu den wenigen Frauen, die in dem muslimischen Land eine Gewerkschaftskarriere gemacht haben. Die Mutter von zwei Söhnen hat den Besuch genutzt, um Kontakte zu knüpfen und mehr über hiesige Arbeitskämpfe zu erfahren. Die Textilbranche ist wie überall in Asien ein Niedriglohnsektor. Silabans Anliegen ist es, mehr Frauen in ihrem Land für die Gewerkschaftsarbeit zu motivieren. Ihre eigene Geschichte spielt dabei eine Rolle: „Mein Mann brauchte fast zehn Jahre, um meine Arbeit anzuerkennen“, sagt sie. Gewerkschaftssitzungen finden abends statt – und eine Frau hat nach den männerdominierten Wertvorstellungen in ihrem Land abends zu Hause zu sein. Zwei Wochen nach dem DGB-Kongress war Elly wieder in Europa – bei der ILO in Genf. ■



Foto: flickr/ILLO



www.facebook.com/elly.rosita.16

RÄTSEL Panzerwagen in London: Als 1926 die Minenbesitzer in ganz England Bergleute aussperren, kommt es zum Generalstreik. Die Regierung bleibt hart und setzt Soldaten als Streikbrecher ein.

Von Marc von Lüpke

Foto: ddp images





Schwer bewaffnete Soldaten in ihrem gepanzerten Wagen begleiten einen Lebensmittelkonvoi durch London. Seit der Nacht des 3. Mai 1926 ist die Lage in England angespannt, das Königreich befindet sich im Generalstreik. Schon bei früheren Streiks von Transportarbeitern wurden Soldaten an deren Stelle beordert, jetzt drohen zusätzlich Plünderungen, weil Lebensmittel in der Stadt knapp sind.

Wie kommt es dazu? Zu Beginn des Monats haben die englischen Minenbesitzer Hunderttausende Bergleute aus ihren Betrieben ausgesperrt. Das Ziel: Die Kumpel sollen länger arbeiten und dafür weniger Geld erhalten. Aus Solidarität sind Arbeiter im ganzen Land in den Ausstand getreten, in Stahlwerken genauso wie bei der Bahn, in den Hafendocks, den Druckereien und dem Transportgewerbe.

Aufgerufen zum Generalstreik hat der gewerkschaftliche Dachverband Trades Union Congress (TUC). Mit der Stilllegung des Wirtschaftslebens will der TUC die Regierung dazu bewegen, für die Bergleute einzutreten. Der Aufruf ist ein Erfolg: Mehr als anderthalb Millionen Arbeiter befinden sich am 4. Mai im Ausstand. Der Verkehr kommt vielerorts zum Erliegen, Transporte erreichen ihr Ziel nicht oder nur unter dem Schutz der Armee.

Die Regierung verfolgt hingegen eine harte Linie, obwohl sich der konservative und äußerst industriefreundliche Premierminister Stanley Baldwin in einer landesweiten Radioübertragung als „Mann des Friedens“ rühmt. In einigen Städten kommt es zu Auseinandersetzungen mit den Ordnungskräften, die Polizei greift entschieden durch. In die nördlich gelegene Stadt Newcastle schickt die Regierung gar ein Kriegsschiff als Drohung. Da sich in den folgenden Tagen immer mehr Briten als Freiwillige melden, die beispielsweise Busse fahren, verpuffen viele Streikmaßnahmen wirkungslos.

Am 12. Mai 1926 ruft der TUC schließlich zur Beendigung des Generalstreiks auf. Die Gewerkschafter haben mit den Bergwerksbesitzern verhandelt, aber keine Erfolge erreichen können. Nach dem Ende des Generalstreiks kämpfen die Bergleute auf eigene Faust weiter für ihre Rechte, allerdings erfolglos. Im Herbst müssen die meisten von ihnen für weniger Geld länger arbeiten. Ein Jahr später verbietet ein neues Gesetz, der Trades Disputes Act, jegliche Art von Sympathiestreik. ■

Rätselfragen

Welchen Spitznamen trug die britische Premierministerin Margaret Thatcher?

Welcher britische König dankte 1936 wegen seiner Liebe zu der Amerikanerin Wallis Simpson ab?

In welchem Jahr wurde die britische Labour Party gegründet?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 27. Juli 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 2/2018

Oskar Lafontaine
2002
16 Jahre

Den 1. Preis hat Herbert Grimm aus Dortmund gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Katrin Mohr aus Berlin, Arno Wirnitzer aus Konnersreuth und Roland Walter aus Rastatt.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

BETRIEBSRÄTE FAIR BEZAHLEN

bit.ly/br-verguetung

„Viel Verständnis vom Richter“

Birgit Grube, frühere Siemens-Aufsichtsrätin, schreibt uns:

Der Artikel zeigt das Dilemma auf, denn bei Siemens wurden z.B. die AUB-(Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger)-Betriebsräte und -Mitglieder seinerzeit besonders gefördert, manche IG-Metall-Betriebsräte auch, deren Einstellung war dann auch entsprechend. Also man muss schon aufpassen. Ich musste z. B. eine Beförderung über zwei Instanzen einklagen. Laut Siemens reichte es nicht, dass ich belegen konnte, dass Mitarbeiter oder meine Nachfolger im alten Job alle weitergekommen waren. Ich sollte belegen, dass die Mehrheit aller Siemens-Mitarbeiter mit gleicher Qualifikation weitergekommen sind. Das konnte ich natürlich

nicht. So haben wir in der ersten Instanz zwar viel Verständnis vom Richter bekommen, aber trotzdem verloren. In der zweiten Instanz konnte ich dann noch nachlegen, weil Siemens mir zeitweise einen Job angeboten hatte, sie wollten mich gerne als BR-Vorsitzende in der Zentrale weghaben, und ehemalige Kollegen und Chefs haben mich unterstützt. Sie waren inzwischen in Rente und konnten sich das leisten.

Der Richter war eindeutig auf unserer Seite, hat Siemens bis zum Urteil vier Wochen Zeit gegeben, sich mit mir zu arrangieren, ansonsten wäre der Prozess für Siemens verloren. Das wäre für Siemens natürlich ein Problem geworden, wenn das öffentlich geworden wäre, und so haben sie sich mit mir arrangiert. Insofern habe ich zwar gewonnen, aber ein Urteil gibt es nicht. Zwei Tage vor Ablauf des Urteilspruches hat Siemens nachgelegt. ■

FUNDSTÜCK 2/2018

bit.ly/lohnfortzahlungen

„Nicht immer den vollen Lohn“

Lothar Treder-Schmidt, ehemaliger Oberstudiendirektor und Vertrauensdozent, jetzt für die Grünen im Luckauer Stadtparlament, meint:

Zitat aus dem Text zum Rätsel: „Bis heute gilt: Bei Krankheit wird voller Lohn gezahlt.“

Schön wär's! Ich betreue einen syrischen Flüchtling, der in Berlin einen normalen Arbeitsvertrag über 30 Stunden hat, ein halbes Jahr Probezeit. Im ersten Monat erwischte ihn die Grippe, welle für zehn Tage. Es ist dann so geregelt, dass die Krankenkasse eintritt, aber erst nachträglich und nur in Höhe von 70 Prozent. Es gibt noch ein paar Einschränkungen, und alles hängt dann davon ab, dass der Arbeitsgeber auch den richtigen Monatslohn an die Krankenkasse meldet, also den potenziellen Monatslohn einschließlich der Krankheitsfehlzeiten. Pech, wenn aber der Monatslohn abzüglich der Fehltage gemeldet wird, dann gibt's eben nur 70 Prozent davon, die dann vielleicht nur noch 60 oder 50 Prozent sind. Der Vertrag ist ein üblicher Arbeitsvertrag, die Angestellten in der Firma sind nicht nur Flüchtlinge und der ganze Vorgang wohl ein eher gängiger. Allerdings, seit ich Flüchtlinge betreue, begegne ich häufiger unserer Arbeitsplatzrealität jenseits der größeren Betriebsrealitäten! Jedenfalls nix mit voller Lohnfortzahlung.

Nachtrag: Das Ganze hat sich etwas geklärt. Bei Krankheit zahlt die Krankenkasse in den ersten vier Wochen. Nach Korrespon-

denz mit dem Arbeitsgeber und der Krankenkasse erfolgte nachträgliche Korrektur, allerdings ohne meine Hilfe hätte er die Verluste so hingenommen, und niemand hätte was gemerkt. ■

WEB-RESONANZ

DEUTSCHE BRAUEREIEN: KEIN ENDE DER DURSTSTRECKE

bit.ly/deutsche-brauereien

Die **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten** (NGG) empfiehlt auf ihrer Website den Artikel: „Der Absatz der Brauereien geht seit Jahren langsam, aber sicher zurück – die Brauereien müssen sich neu aufstellen. Das Magazin Mitbestimmung hat sich die Situation genauer angeschaut und mit NGG-Experten Ulf Henselin gesprochen.“ Auf Twitter und Facebook teilte die NGG den Artikel mit den Worten: „Spannende Lektüre!“ ■

INNOGY-AUS: E.ON UND RWE ORDNEN DEN MARKT NEU

bit.ly/eon-rwe-innogy

ver.di schreibt auf Facebook: „Wenn aus Konkurrenten plötzlich Partner werden, ist der drohende Stellenabbau meist nicht weit. Im Magazin Mitbestimmung erklärt ver.di-Vorstandsmitglied Andreas Scheidt die Hintergründe.“ ■

Und Ihre Meinung?

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



redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

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

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Michael Guggemos

Redaktion:
Andreas Bullik, Telefon: 0211/77 78-196
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139
Carmen Molitor (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelthemas: Carmen Molitor
Redaktion dieser Ausgabe: Andreas Bullik, Cornelia Girndt,
Margarete Hasel, Kay Meiners, Carmen Molitor
Redaktionsassistent: Astrid Grunewald
Telefon: 0211/77 78-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

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

Titelfotos: Karsten Schöne; Dustin Janczewski; interTOPICS/
Wiktor Dabkowski

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Adressänderungen für Förderer:
foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:
Über das Intranet der Studienförderung

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

Datenschutz
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten
werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG
verwaltet.

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

ISSN 0723 5984



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 4 | August 2018

Gute Arbeit braucht Regeln: Nachdenken über Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten nutzten bisher vor allem den kurzfristigen Bedürfnissen der Unternehmen. Heute fordern immer mehr Beschäftigte Arbeitszeitsouveränität ein, um lebensphasenbezogene Anforderungen wie Erziehung der Kinder oder Pflege von Angehörigen meistern zu können, Weiterbildungen zu machen oder um sich einfach mehr individuelle Freiräume zu schaffen. Auch die Digitalisierung wirft Fragen auf, inwiefern unsere Regelungen und Gesetze zur Arbeitszeit noch zeitgemäß sind – und wann aus flexibler Arbeit entgrenzte Arbeit wird. Die Debatte nimmt Fahrt auf: Die Politik hat mit der Brückenteilzeit ein erstes Signal gegeben. Die IG Metall konnte in einem Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie einen frühen Meilenstein für mehr Arbeitszeitsouveränität setzen. Die Arbeitgeber und die FDP versuchen, am Arbeitszeitgesetz zu rütteln.

Wir berichten im nächsten Magazin Mitbestimmung über das neue Nachdenken über Arbeitszeit: Welche Folgen haben flexible Arbeitszeitarangements? Arbeiten Beschäftigte, für die sie gelten, kürzer oder länger? Wie unterscheiden sich Männer und Frauen darin, diese Flexibilität zu nutzen? Wie wirken sich flexible Arbeitszeiten auf das Einkommen aus – wer sind Verlierer, wer Gewinner? Wie ist die Akzeptanz von Elternzeit in den Betrieben? Welche Regelungen schaffen Raum für Weiterbildung? Und wie können Betriebsvereinbarungen den individuellen Arbeitszeitwünschen der Belegschaft einen Rahmen geben?

FEEDBACK

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir einmal berichten sollten? Etwas, das richtig gut läuft, oder etwas, über das Sie sich ärgern? Vermissen Sie ein Thema im Magazin?

Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



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



AUTOBAHN 42, AUFFAHRT GELSEN- KIRCHEN- BISMARCK

KIRSTEN SCHÜTZ, 48, arbeitet als Straßenwärterin in der Autobahnmeisterei Gelsenkirchen. In diesem Lehrberuf hat sie mauern, pflastern und Grünpflege gelernt. In der Meisterei ist sie seit 32 Jahren.

Text und Foto: **Karsten Schöne**

„ Ich kontrolliere die Strecken hier in der Umgebung. Das bedeutet, ich fahre ein- bis zweimal die Woche Autobahnen und Bundesstraßen ab. Akute Schäden wie Schlaglöcher oder umgefallene Verkehrsschilder beseitige ich sofort. Größere Schäden an Leitplanken oder wenn die Pflanzen in die Straße hineinwachsen, gebe ich weiter an meine Kollegen, die den Auftragszettel dann zeitnah abarbeiten müssen.

Unser Chef kontrolliert: Wann wurde was gesichtet und erledigt? Es ist kein ungefährlicher Job, von daher wird Sicherheit großgeschrieben. Ich trage Warnkleidung, mein Auto hat hinten Blinklampen, ein Kreuz und einen Pfeil, sodass jeder mich sieht, zumal ich ja langsamer fahre. Einmal ist mir ein junger Mann hinten auf den Absperrwagen gefahren. Zum Glück nur Blechschaden.

Wir werden intensiv geschult. Da lernen wir, wie wir an einer engen Stelle aus dem Wagen aussteigen oder wie man schnell über

die verschiedenen Schutzplankensysteme rüberkommt. Im Notfall springt man einfach drüber. Und rollt sich ab.

Kritisch ist, wenn wir ein Teil vom Mittelstreifen holen müssen. Dann warte ich, bis sich eine Lücke im Verkehr ergibt, oder folge der Anweisung: Kein Risiko, dann besser eine Sicherung holen, eventuell auch die Polizei. Eine Regel heißt auch: Beim Queren der Fahrbahn nicht rennen! Wer rennt, der fällt, und wer fällt, der ist tot – einer der wichtigsten Sätze, die ich in der Ausbildung lernte. Auch wer Routine hat, darf nie die Risiken ausblenden. Es geht um Menschenleben.

Es ist belastend für uns, wenn wir mit schweren Unfällen konfrontiert werden, während wir den Verkehr absichern oder ableiten. Wenn es auf der Autobahn mal kracht, dann kracht es meistens gleich richtig. Als Gewerkschafterin bin ich froh darüber, dass wir einen Vertrag mit einem psychologischen Notdienst haben, wo wir das Erlebte auch im Gespräch verarbeiten können. ■

SAVE THE DATE

13. September 2018, Berlin

LABOR.A 2018 – PLATTFORM ZUR „ARBEIT DER ZUKUNFT“

Wie lässt sich die zukünftige Arbeitswelt gestalten? An dieser Frage arbeiten zahlreiche Akteurinnen und Akteure in Betrieben, Gewerkschaften, Wissenschaft, Thinktanks und Politik.

Mit der LABOR.A, die in diesem Jahr erstmals an den Start geht, möchten wir die Vielzahl an Initiativen und Ideen aus Theorie und Praxis zusammenbringen, um die „Arbeit der Zukunft“ – gemeinsam – weiterzudenken.

Das kollaborativ geplante Programm der LABOR.A verbindet in Sessions und auf dem Markt der Möglichkeiten die vielfältigen Aktivitäten der Hans-Böckler-Stiftung zur Arbeit der Zukunft mit den Beiträgen externer Programmpartnerinnen und Programmpartner.

Unsere Themen:

Standards für eine Arbeitswelt im digitalen Wandel; Zukunft der Beschäftigung und Beruflichkeit 4.0; Auf der Suche nach der digitalen Dividende; Arbeit aufwerten; Atmende Arbeitszeiten im Lebensverlauf; Humanisierung der Arbeit 4.0; Innovationen weiter denken

Als Programmpartnerinnen und Programmpartner beteiligen sich:

Bertelsmann Stiftung; Bundeszentrale für politische Bildung (bpb); Centre for Internet and Human Rights an der Europa-Universität Viadrina; Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Eurofound; Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (FGW); Friedrich-Ebert-Stiftung (FES); Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG); IG Metall; Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ); Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit (IGZA); Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München); Institute of Labour Economics (IZA); intrinsify.me; Konrad-Adenauer-Stiftung; Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI); Stiftung Neue Verantwortung (SNV); Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di); Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB); Zentrum Liberale Moderne (LibMod) und viele andere Organisationen und Initiativen



ALLES, WAS MAN WISSEN MUSS:

ATLAS DER ARBEIT

Daten und Fakten
über Jobs, Einkommen
und Beschäftigung

Atlas der Arbeit

Daten und Fakten zum Thema Arbeit in Deutschland, Europa und der Welt

64 Seiten mit Texten und Grafiken über Jobs, Einkommen und Beschäftigung. Der „Atlas der Arbeit“ bietet historische Entwicklungen, neueste Trends, fundierte Prognosen – kurz, informativ, anschaulich.

Der „Atlas der Arbeit“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung.

Kostenloser Download unter www.boeckler.de/atlas-der-arbeit.
Dort können Sie auch Ihr gedrucktes Exemplar bestellen.

