

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Ich habe einen neuen Job

Titelthema Weiterbildung: Vier Menschen erzählen, wie sie sich im Arbeitsleben neu erfunden haben



Lernprogramm

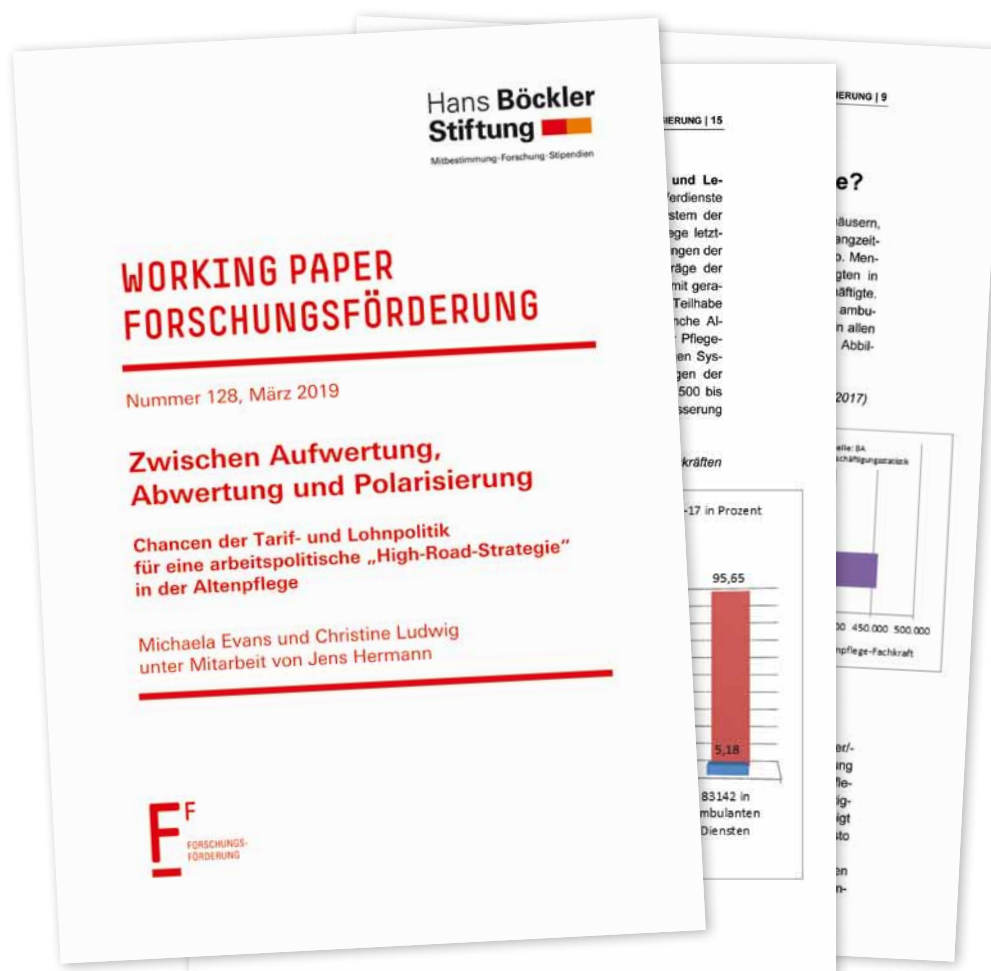
IG-Metall-Chef Jörg Hofmann fordert Qualifizierungen für das Elektroauto



Ärger mit den USA

Was Donald Trumps Handelspolitik für Deutschland wirklich bedeutet

ALTENPFLEGE AUFWERTEN



Michaela Evans/Christine Ludwig:
Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung
Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege (pdf). Working Paper Forschungsförderung, Nr. 128, März 2019

FAKTEN UND DENKANSTÖSSE

Ideen, die die Abwanderung von Pflegefachkräften stoppen könnten

In Pflegeberufen, vor allem in der Altenpflege, sind die Verdienstmöglichkeiten trotz einiger Verbesserungen in der jüngsten Zeit immer noch gering. Wie das Verdienstniveau sich genau entwickelt hat und wie groß dabei die Unterschiede zwischen Gesundheitspflege in Krankenhäusern und in der Altenpflege sind, analysieren in dieser von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Studie Wissenschaftlerinnen des Instituts Arbeit und Technik (IAT) an der Hochschule Gelsenkirchen. Auf Basis ihrer Daten entwickeln sie Vorschläge, wie die Abwanderung von Pflegefachkräften

gestoppt werden könnte. Sie sind sich sicher: Es braucht eine „High-Road-Strategie“, zu der flächendeckende tarifliche Mindeststandards und höhere Löhne ebenso gehören müssen wie Verbesserungen in der Personalbemessung, verlässliche Arbeitszeiten, Möglichkeiten für berufliche Qualifizierung oder auch die Einführung digitaler Technik. Ein aktuelles Working Paper, das ein kenntnisreicher Debattenbeitrag zu einem der wichtigsten gesellschaftspolitischen Themen der Zeit ist.



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Die Transformation der Arbeitswelt erfordert neue Berufe, Weiterbildung und umfassende Umschulungen.“ Darüber wird viel geredet. Im Schwerpunktteil beschreiben wir an vier Lebenswegen, was dieser Sonntagssatz bedeutet, welche Motivationen diese Menschen treiben und wie sie ihre „Transformation“ gemeistert haben.

Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende der IG Metall, und Reiner Hoffmann, der Vorsitzende des DGB, zeigen in Interviews auf, welche politischen, gesellschaftlichen und betrieblichen Voraussetzungen erforderlich sind, damit die Umwälzungen der Arbeitswelt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgreich gestaltet werden können.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Zeit für exzellente Forschung ermöglicht ein außerordentliches Förderprogramm der Hans-Böckler-Stiftung. Wen wir in diesem Jahr mit dem Maria-Weber-Grant unterstützen, das steht im Text von Joachim Tornau auf Seite 56.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: WEITERBILDUNG

- 10 Das kann's nicht gewesen sein**
Wie Weiterbildung das Leben verändert. Von Andreas Molitor
- 16 „Autobau braucht andere Tätigkeiten als heute“**
IG-Metall-Chef Jörg Hofmann im Interview mit Jörn Boewe
- 20 Betriebsräte sollen die Unternehmen fordern**
Was kann die Mitbestimmung für Weiterbildung tun? Von Gunnar Hinck
- 23 Bildung radikal aufwerten!**
Ein Plädoyer für mehr politische Bildung. Von Irene Schulz
- 24 „Lernen muss ein Gewinn sein, keine Last“**
Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann im Interview mit Ines Gollnick

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 26 Die Win-win-Strategie**
Best Practice: Kostenteilung bei Weiterbildung. Von Jeannette Goddar
- 30 Wissen und Erfahrung von Älteren besser nutzen**
Alternsgerechtes Arbeiten bei der Stadtpolizei. Von Joachim F. Tornau



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 33 Potenzial für einen empfindlichen Dämpfer**
Gefahren der US-Handelspolitik. Von Annika Janssen und Kay Meiners
- 36 „Ein Traumjob“**
Der neue IMK-Direktor Sebastian Dullien im Interview mit Kay Meiners
- 40 Die einzige Chance**
Eine Analyse der Europawahl 2019. Kolumne von Henning Meyer
- 42 Wohnen in Wien geht anders**
Wenn die Kommune den Wohnungsbau prägt. Von Hilmar Höhn



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

45 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Thema Verteilung



52

Porträt

Altstipendiatin Birgit Lehmann macht heute Filme, die gerne ein bisschen schräg sein dürfen.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Florian Blank über die Rentenpolitik der Großen Koalition

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Yothu Yindi: Treaty

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: Laci Perenyi/dpa

Ein Klassenunterschied

Wer fußballinteressiert ist und 1992 alt genug war, wird sich, wie ich, sicherlich an den legendenumrankten Titelgewinn der dänischen Nationalmannschaft erinnern. Die Dänen sprangen notgedrungen kurzfristig ein und, so wurde damals jedenfalls erzählt, aus den Strandkörben im Urlaub auf das Siegetreppchen in Schweden: Mit einem 2 : 0 im Endspiel gegen den amtierenden Weltmeister Deutschland wurden sie tatsächlich Europameister. In einer anderen Disziplin gilt das kleine Nachbarland im Norden sogar in den letzten Jahren fast fortwährend als Weltmeister – bei der Digitalisierung. Um sich davon zu überzeugen, reiste ich Mitte Mai mit DGB-Vize Elke Hannack und einer Gewerkschaftsdelegation nach Kopenhagen. Und es war durchaus beeindruckend, wie umfassend „durchdigitalisiert“ und vernetzt dort alles ist – von der grundsätzlichen Infrastruktur über die öffentliche Verwaltung mit digitalen Bürgerämtern bis zum Gesundheitssystem mit elektronischer Patientenakte. Ohne jetzt an dieser Stelle auch auf Kritisches diesbezüglich einzugehen, hatte man das Gefühl, die Dänen liegen hierbei gegenüber Deutschland nicht nur mit zwei Toren vorne, sondern spielen in einer komplett anderen Liga. ■



Foto: Uli Baatz

ANDREAS BULLIK ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Moderne Tagelöhner

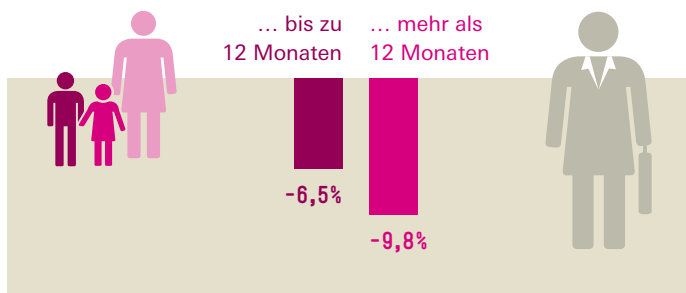
Wie hier am Flughafen von Los Angeles haben Fahrer der digitalen Taxi-Plattformen Uber und Lyft in Großstädten der USA, Australiens und Großbritanniens gegen die schlechten Arbeitsbedingungen protestiert. Kurz vor dem Börsendebüt von Uber kritisierten sie, dass Investoren durch den milliardenschweren Börsengang viel Geld gewinnen,

während die Bezahlung der Fahrer sich teilweise halbiert hat, weil die Plattform zu viel Geld pro Fahrt für sich abzweigt. Es sei an der Zeit, diese Ausbeutung zu beenden, twitterte die Transport Workers Union aus Australien. Die Protestierenden forderten unter anderem mehr Geld und soziale Absicherung für ihre Arbeit. ■

GEHALT

Frauen nach Elternzeit schlechter bezahlt

So verändert sich im Schnitt der Stundenlohn von Frauen nach einer Elternzeit von ...



Quelle: Lott, Eulgem, 2019; unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Auf Datenschutz nach DSGVO achten

Wer Datenschutzregeln bei Betriebsvereinbarungen außer Acht lässt, gefährdet damit ihre Gültigkeit. Darauf macht Marita Körner, Professorin für deutsches und internationales Arbeits- und Sozialrecht an der Uni Hamburg, in einem Rechtsgutachten für das Hugo Sinzheimer Institut aufmerksam. Beispiel Alterszeit: Hier sind hochsensible Beschäftigtendaten im Spiel, die nach den Vorgaben der DSGVO gesammelt, ausgewertet und gespeichert werden müssten. Grundsätzlich, so Körner, schränke die DSGVO die Mitbestimmung nicht ein, verpflichte die Betriebsräte aber auf ein gewisses Niveau beim Datenschutz. Sie sollten geltende Betriebsvereinbarungen überprüfen und, wo nötig, Formulierungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten konkretisieren. ■

EINE FRAGE, ALEX BERCHT



Foto: IG BCE/Gero Breloer

Was bringt das EuGH-Urteil zur Arbeitszeit?

Das Urteil verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, sicherzustellen, dass Unternehmen die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch erfassen. Dies stärkt die Rechte der Beschäftigten. Interessant waren Reaktionen, die diese korrekte Erfassung als leistungsfeindlich und unmodern zu diffamieren versuchten. Jedes Unternehmen erwartet, dass Verträge eingehalten und Leistungen bezahlt werden – und zwar vollumfänglich. Dies können auch Beschäftigte von ihren Unternehmen erwarten. Wer technisch in der Lage ist, den Kunden korrekte Rechnungen zu stellen, sollte auch eine moderne Arbeitszeiterfassung organisieren können. Digitalisierung kann dabei helfen. In Wahrheit fürchten sich einige der Kritiker vor einer transparenten Debatte über angemessene Personalplanung, Personalbemessung und Bezahlung in den Unternehmen. ■

ALEXANDER BERCHT ist Abteilungsleiter Politik und Gesellschaft bei der IG Bergbau, Chemie, Energie.

12,3%

... mehr Einkommen als im Jahr 2000 haben private Haushalte real zur Verfügung.

Die durchschnittlichen verfügbaren Einkommen sind im „wohlhabendsten“ Landkreis Starnberg bei München mit 34.987 Euro pro Person und Jahr mehr als doppelt so hoch wie in Gelsenkirchen, das mit 16.203 Euro das Schlusslicht bildet.

Quelle: WSI-Verteilungsmonitor 2019

WISSEN SIE ...

... dass Menschen Algorithmen für autonomes Fahren für ein bis zwei Euro die Stunde trainieren? Damit aus selbstlernenden Algorithmen selbstlenkende Fahrzeuge werden können, braucht es viel menschliche Vorarbeit, die Crowdworker in aller Welt leisten. Sie bereiten Millionen Bilddateien mit Verkehrssituationen präzise für die künstliche Intelligenz auf. Ihre Honorare sinken. Auch, weil gut qualifizierte, Not leidende Menschen aus dem Krisenstaat Venezuela die Arbeit zu niedrigsten Preisen übernehmen.

Quelle: „Crowdproduktion von Trainingsdaten“. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 417, 2019

TARIFBINDUNG

Sachsen ist das Schlusslicht

In Sachsen sind nur 39 Prozent aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt. Damit ist der Freistaat mit Abstand Schlusslicht in Deutschland. Das zeigt eine aktuelle Studie des WSI von Thorsten Schulten, Malte Lübker und Reinhard Bispinck. Danach liegt die Tarifbindung in den übrigen ostdeutschen Bundesländern im Durchschnitt bei 46 Prozent, in Westdeutschland arbeiten im Schnitt 57 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag. Bei den Betrieben sind in Sachsen noch 15 Prozent an einen Tarifvertrag gebunden – gegenüber 20 Prozent in den übrigen ostdeutschen Bundesländern und 29 Prozent im Westen. Mitte der 1990er Jahre profitierten noch rund 70 Prozent der Beschäftigten von einer Tarifbindung. ■

GALERIA KARSTADT KAUFHOF

Radikaler Personalabbau

Die Fusion von Karstadt und Kaufhof kostet Tausende Arbeitsplätze: Das Joint Venture von HBC und Signa hat den Abbau von insgesamt 2600 Vollzeitstellen bei Kaufhof angekündigt. Wegen der vielen Teilzeitkräfte sind damit 4000 bis 5000 Arbeitsplätze gefährdet. Die Signa Holding hat auch die Tarifbindung gekündigt. „Unser bisheriger Eindruck ist, dass das Unternehmen kein plausibles und tragfähiges Konzept hat, wie beide Warenhäuser wirtschaftlich wieder erfolgreich werden sollen“, sagt ver.di-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. „Personal rausschmeißen, Löhne und Gehälter kürzen beziehungsweise ganz aus dem Tarif aussteigen und Unternehmensbereiche oder eventuell auch Filialen schließen, das sind keine Lösungen, das ist kein Zukunftskonzept für die Warenhäuser.“ Man denke über Aktionen und Streiks nach. ■



Foto: Friedemann Vogel/EPA-EFE/REX/Shutterstock

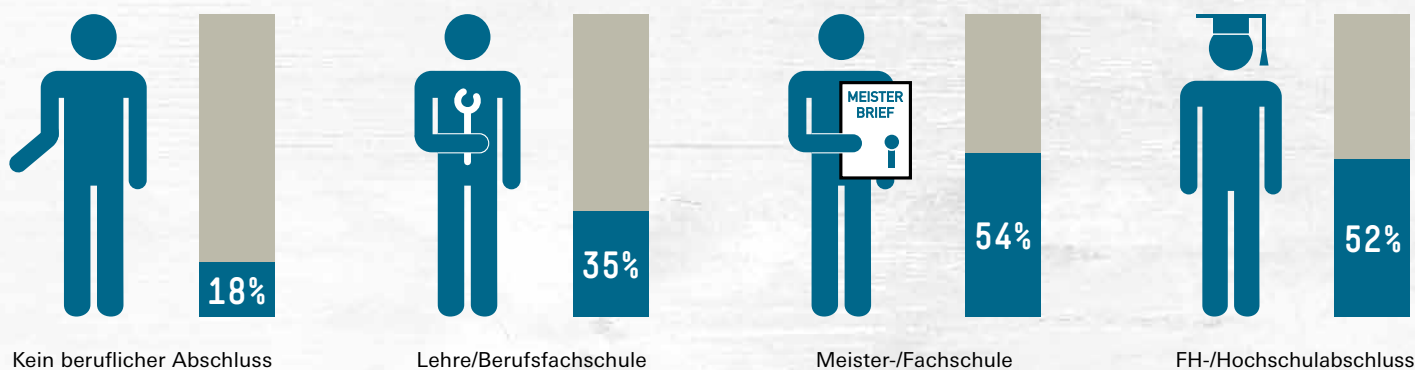
Galeria Karstadt Kaufhof: Tarifbindung gekündigt.

Verfestigte Ungleichheit

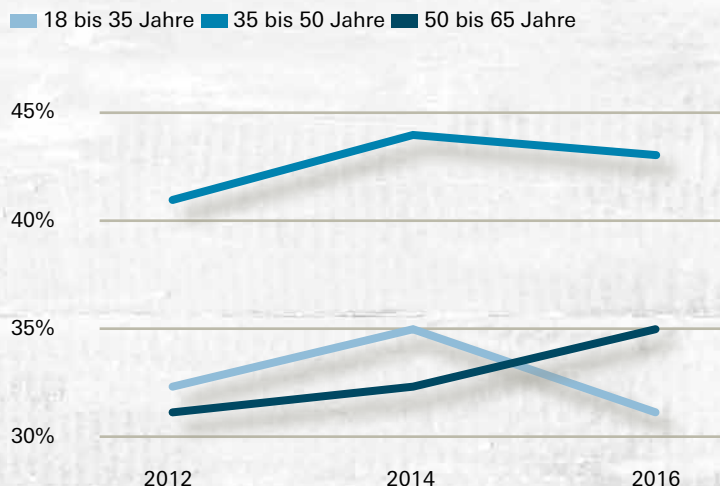
BETRIEBE Schlecht Qualifizierte profitieren seltener von Weiterbildung im Betrieb als Personen mit hohen Abschlüssen. Auch Ältere nehmen seltener teil, haben aber zuletzt aufgeholt.

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

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung 2016 nach beruflichem Abschluss



Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung von 2012 bis 2016 nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018; Bericht Bildung in Deutschland 2018

Wenn es um den Zugang zur Weiterbildung geht, haben die traditionellen Disparitäten noch immer Bestand. Personen ohne Abschluss oder mit Lehre nehmen deutlich seltener an der betrieblichen Weiterbildung teil als Hochschulabsolventen. Dabei sind gerade einfache Jobs durch die Digitalisierung starken Veränderungen unterworfen. Eine Gruppe, die häufiger teilnimmt als früher, sind ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahren. Offensichtlich investieren die Betriebe angesichts des Fachkräftemangels und einer längeren Lebensarbeitszeit mehr in die Qualifikation älterer Mitarbeiter.

Soll die Nachunternehmerhaftung in der Paketbranche verschärft werden?

Foto: Andreas Pleines



JA.

In Teilen der Paketbranche nimmt der Einsatz von Subunternehmern stetig zu. Da jedes Unternehmen ein Stück vom Kuchen abhaben möchte, bedeutet das oft eine Abwärtsspirale für die Arbeitsbedingungen der Paketzusteller, die am Ende der Subunternehmerkette stehen. Die Auftraggeber dürfen ihre soziale Verantwortung nicht mit auslagern. Dies wurde in der Baubranche bereits vor über 17 Jahren erkannt. Damals wurde eine Nachunternehmerhaftung für Sozialbeiträge eingeführt. Seit Kurzem wird sie auch auf die Fleischwirtschaft angewendet.

Für Mindestlohnverstöße haben wir im Mindestlohngesetz bereits eine weiter gehende Nachunternehmerhaftung, die nicht auf einzelne Branchen beschränkt ist. Warum sollte dies bei der Zahlung von Sozialbeiträgen anders sein? Auch hier wäre ein besserer Schutz der Arbeitnehmer nachdrücklich zu begrüßen – nicht nur in der Paketbranche. Branchen mit undurchsichtigen Subunternehmerketten erleichtern Schwarzarbeit und erschweren die Kontrolle durch die Behörden, die personell unzureichend ausgestattet sind.

Eine Nachunternehmerhaftung fördert die Selbstkontrolle der Wirtschaft, die das Risiko von Rechtsverletzungen durch die Fremdvergabe selbst geschaffen hat. Zum anderen verhindert sie, dass der Wettbewerb aufgrund des hohen Preisdrucks Schaden nimmt. Wer am Markt nicht bestehen kann, ohne den gesetzlichen Mindestschutz einzuhalten, der sollte auch nicht am Marktgeschehen teilnehmen. ■

DANIEL HLAVA ist Referent für Sozialrecht und Europäisches Arbeitsrecht am HSI der Hans-Böckler-Stiftung.

Foto: GVN



NEIN.

Das Prinzip „Wer Arbeit an Subunternehmer auslagert, bleibt trotzdem dafür verantwortlich“ gilt schon heute. Unser Verband lehnt daher den Vorstoß einer Verschärfung der Nachunternehmerhaftung für die Kurier-, Express- und Paketbranche ab. Wir brauchen nicht mehr Gesetze, sondern mehr Kontrollen. Wer als Arbeitgeber nicht den vollen Lohn zahlt und Sozialbeiträge vorenthält, kann und muss nach geltendem Recht bestraft werden.

Wir haben schon heute mit dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitszeitgesetz und dem Strafgesetzbuch Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können mit einem Bußgeld von einer halben Million Euro geahndet werden. Und schließlich ist im Gesetz schon heute eine Auftraggeberhaftung zur Einhaltung des Mindestlohnes für die gesamte Nachunternehmerkette geregelt. Das sind bestehende Instrumente. Man muss sie nur anwenden!

Wenn der Staat Kontrolldefizite bei den Sozialversicherungsbeiträgen sieht, dann muss er seine Kontrollen verbessern, statt rechtstreuen Unternehmen neue Haftungsrisiken aufzudrücken. Der Staat darf seine Kontrollverpflichtungen nicht auf die Privatwirtschaft übertragen und sich selbst seiner Verantwortung entziehen. Richtig bleibt die alleinige Zuständigkeit des Zolls. Dort muss durch regelmäßige Kontrollen und ausreichend Personal sichergestellt werden, dass die bestehenden Gesetze eingehalten werden. ■

BENJAMIN SOKOLOVIC ist der Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbandes Verkehrsgewerbe Niedersachsen e. V.



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

DAS KANN'S NICHT GEWESEN SEIN

MOTIVATION Was tut man, wenn der alte Beruf ausstirbt oder keinen Spaß mehr macht? Vier Menschen erzählen, wie Weiterbildung ihr Leben umgekrempelt hat. Jeder kann sich neu erfinden. Aber er muss bereit sein zur Veränderung.

Von **Andreas Molitor**, Journalist in Berlin



Sabine Splawski

Sabine Splawski erinnert sich noch gut an den Tag vor neun Jahren, an dem sie im Berliner Boulevardblatt BZ jene verlockende Schlagzeile las: „Flotte Feger suchen 60 Kolleginnen!“ Die Berliner Stadtreinigung (BSR) suchte 120 neue Leute – erstmals auch Frauen. Sabine Splawski ging zum „Women’s Day“, gab ihre Bewerbung ab und wurde eingestellt. Sie war damals schon 48 – ein Alter, in dem viele Frauen die Hoffnung auf einen neuen Job längst aufgegeben haben.

Morgens um sechs fährt Wagen KS 725, ein orangefarbenes Pritschenfahrzeug der Straßenreinigung, mit Sabine Splawski als Kraftfahrerin und drei Fegern vom BSR-Betriebshof in Berlin-Tempelhof. Klar, dass die Chefin selbst nicht die ganze Zeit im Wagen sitzen bleibt, sondern genauso loszieht wie die anderen. Die Feger werden an jeweils einer Straßenecke abgesetzt, mit Handkarren, Besen, Rechen, Greifzange und ausreichend Abfallsäcken. Jeder kennt sein Revier und weiß, was er zu tun hat.

Sabine hat Friseurin gelernt, sie sagt „Friseur“, musste den Beruf aber wegen eines Unfalls aufgeben. Dann arbeitete sie 22 Jahre bei Siemens in Berlin-Spandau. Als einfache Lötlerin im Einzelakkord fing sie an, arbeitete sich nach oben, nutzte jede Möglichkeit der Qualifikation und brachte es schließlich zu einer Tätigkeit im Prüffeld. Dann verlagerte Siemens die Fertigung ins Ausland – und Sabine Splawski war zum ersten Mal arbeitslos. Eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin half nichts; sie bekam keinen Job. Zu Hause rumsitzen kam nicht infrage, „ich bin halt so’n richtiges Arbeitstier“. Dann las sie die Schlagzeile in der BZ.

Müllmann oder Straßenfeger, das war früher so ziemlich das Letzte. Dreckig, eklig, ein Job, den niemand machen wollte. Doch die Zeiten haben sich gewandelt. Beim Image-Ranking der Berliner Unternehmen, basierend auf einer Forsa-Umfrage, landete die BSR auf Platz eins. „Halbgötter in Orange“, titelte die Berliner Zeitung. Sabine Splawski hat mit der Zeit eine Art Straßenfeger-Stolz entwickelt. Wenn „ihr“ Straßenzug am Ende der Schicht piccobello ist, ohne Müll, Unkraut und Hundehaufen, war es ein guter Arbeitstag. Wie der Neuling mit der Akku-Motorsense hantiert, kann sie kaum mitansehen. „Du musst Walzer tanzen mit der Sense“, erklärt sie dem Mann, der das Werkzeug hält wie einen

”

„Mit 50 habe ich den Lkw-Führerschein gemacht. Jetzt kann ich die größten Fahrzeuge fahren, die auf dem Hof stehen.“

SABINE SPLAWSKI, Kraftfahrerin bei der Berliner Stadtreinigung

Staubsauger. Sie macht es vor, presst die Sense an die rechte Hüfte, so hat das Gerät mehr Halt und wird nicht so schwer in der Hand.

Als einfache Straßenfegerin fing Sabine Splawski an. Und dann machte sie es genauso wie einst bei Siemens und packte jede Möglichkeit der Qualifizierung beim Schopf. Sie wollte es allen zeigen – den Männern, die Frauen in orangefarbener Arbeitskluft mitunter noch skeptisch beäugen. Und den Kolleginnen, die sich manchmal immer noch unter Macho-Sprüchen wegduckten. „Mit 50 Jahren habe ich den Lkw-Führerschein gemacht“, sagt sie. „Jetzt kann ich die größten Fahrzeuge fahren, die hier auf dem Hof stehen.“ Große Kehrmaschine, das wäre vielleicht noch was. Das Team des KS 725 hat sie zur Gruppensprecherin gewählt. „Stört mich was bei der Arbeit, dann sage ich das auch – und dann müssen sie hören.“ Sabine Splawski ist eine Frau des klaren Wortes – als Gruppensprecherin genauso wie als ver.di-Vertrauensfrau. Sie weiß, dass ein sicherer, fair bezahlter Vollzeitjob in ►



Foto: Karsten Schöne

Thomas Leygraf

”

„Der Gedanke an Arbeitslosigkeit ging mir immer wieder durch den Kopf. Deshalb habe ich mich auch gleich gekümmert.“

THOMAS LEYGRAF, in Umschulung zum Staplerfahrer

► Zeiten, wo die Arbeitswelt um sie herum im Sumpf der Prekarisierung versinkt, wie ein geschützter Hafen in rauer See ist. „Aber dass sich das nicht von allein ergibt, das weiß ich auch.“

Thomas Leygraf ist knapp zehn Jahre zu jung für den Vorruhestand. Er zählte zur Belegschaft von Prosper-Haniel in Bottrop, der letzten deutschen Steinkohlenzeche. Sie wurde im Dezember vorigen Jahres stillgelegt. Leygraf ist sein Arbeitgeber abhanden gekommen, sein Beruf – Bergmechaniker – ausgestorben. Mit 56 konnten seine älteren Kollegen in den Vorruhestand gehen. Leygraf ist 47. Sein Pech. Vielleicht aber auch sein Glück. Vorruhestand, das heißt Warten auf die Rente. Endstation Kleingartenkolonie.

Der sympathische, bescheiden auftretende Bergarbeiter aus Kamp-Lintfort ist vielleicht nicht der Mann mit den ganz großen Entwürfen fürs Leben. Aber eines war für ihn klar: Ohne Arbeit dastehen, mit Tagen, die einfach so zerrinnen, konturlos wie eine Amöbe, das durfte ihm auf keinen Fall passieren. „Der Gedanke an Arbeitslosigkeit ging mir immer wieder durch den Kopf“, erzählt Leygraf. „Deshalb habe ich mich auch gleich gekümmert, nachdem klar war, dass bald Schluss ist auf der Prosper-Haniel.“ Unterstützt von seinem Arbeitgeber, der Ruhrkohle AG, begann er sich umzuschauen, früher als die meisten Kollegen. Und lange vor der letzten Schicht.

In der Zeitung las Leygraf von einem Angebot des TÜV Nord, eine Umschulung zur Fachkraft für Lager und Logistik. Seit gut einem Jahr ist er jetzt dabei. Die Theorie fällt ihm nicht leicht, vor allem mit Mathe hat er seine Mühe. Dreisatz und Prozentrechnen – es ist 30 Jahre her, dass er das in der Schule gehabt hat. Aber er muss es beherrschen, damit er später im Job die Umschlaghäufigkeiten von Waren oder den durchschnittlichen Lagerbestand berechnen kann. In der Praxis dagegen ist er fit. Staplerfahren, das ist ohnehin sein Faible, das hat er ja die letzten Jahre schon gemacht, seit er nach einem Unfall vom Untertagebetrieb ins Magazin gewechselt war. Seine Chancen auf einen Job sind gut. Die Logistik boomt, beispielsweise im nahegelegenen Duisburg. 46500 Arbeitsplätze hängen mittlerweile am dortigen Hafen – in der Logistik arbeiten damit deutlich mehr Menschen als früher in sämtlichen Duisburger Stahlwerken und Kohlezechen zusammen.

Natürlich weiß Leygraf, dass die Arbeitswelt in einer Spedition oder im Lager eines Onlinehändlers eine völlig andere ist als früher auf der Zeche. In den Logistik-Jobs im Duisburger Hafen verdienen die meisten nicht mehr als 1800, 2000 oder 2200 Euro brutto. In vielen Unternehmen gibt es weder Betriebsrat noch Tarifbindung; jeder ist auf sich gestellt. Unter den Heloten des globalen Warenverkehrs gibt es kaum Zusammenhalt. Letztens hat Leygraf gehört, dass in den großen Logistikzentren von Amazon Lager-Roboter komplett die Arbeit der Staplerfahrer übernommen haben. Die Robos arbeiten 24 Stunden ohne zu murren, haben nie Urlaub, werden nie krank. Leygraf wird sich mit der Umschulung bis in die Rente hinüberretten können. Er wird Abstriche machen müssen“, sagt Leygraf, „auch beim Lohn, das ist mir klar.“ Jetzt sagt er: „Erst mal die Prüfung schaffen: „Dann sehen wir weiter. Aber ich werde schon was finden. Ganz sicher.“

Der Tag, an dem Marco Langner verkündete, dass er zur Polizei gehen wollte, war der Tag, an dem sein bester Schulfreund mit ihm brach. „Du gehst zu den Bullen?“

fragte er entsetzt. Damals, Anfang der 80er, stand die Polizei häufig im Brennpunkt des Geschehens, wenn es hart auf hart ging: bei der Räumung besetzter Häuser, den Demos gegen Atomkraft oder die Startbahn West und den Krawallen auf dem Berliner Kurfürstendamm. Mit seinem Entschluss, Polizist zu werden, stand Langner für etliche Altersgenossen auf der falschen Seite.

Kurz vor dem Abitur war Langner vom Gymnasium abgegangen und in den mittleren Dienst der Berliner Polizei eingetreten. Nach der Ausbildung leistete er Dienst in der geschlossenen Einheit der Einsatzbereitschaft, damals wie heute die erste Dienststelle für junge Polizisten. Vermutlich wäre er irgendwann im Streifendienst auf einem Funkwagen gelandet wie viele Kollegen, die damals mit ihm anfangen und von denen er viele noch kennt, und dort bis zur Pensionierung geblieben. 30 Jahre das Gleiche, „in einer Routine und Abnutzung“. Der junge Polizeimeister Langner sagte sich: „Nee, das kann's nicht gewesen sein.“ Er erinnert sich noch an Diskussionen mit Gruppenführern, die einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, den gehobenen Dienst, für sich strikt ablehnten. „Da neh-



Foto: Michael Hughes



„Ich wollte in dem, was ich mache, immer gut sein. Und ich überlegte: Was müssen wir anders machen?“

MARCO LANGNER, Berliner Polizeivizepräsident

► „men sie dir das Rückgrat raus“, hieß es. Dazu hatte Langner eine eigene Meinung. Er kannte Kollegen ohne Rückgrat, aber die gab es überall – mit grünen, silbernen und goldenen Sternen auf der Schulterklappe. In seinen ersten Dienstjahren hatte er einiges gesehen, das ihm zu denken gab. Wie manche Vorgesetzte mit Untergebenen umgingen, zum Beispiel. „Kannst du das nicht besser?“, fragte er sich schon bald. „Ich wollte in dem, was ich mache, immer gut sein“, sagt Langner heute. Und es reifte in ihm der Entschluss, selbst Zugführer bei der Einsatzbereitschaft zu werden. Neben seinem täglichen Dienst holte er das Abitur nach, bestand das Auswahlverfahren für den gehobenen Dienst und lernte drei Jahre an der Fachhochschule.

Nun war er nicht mehr nur Befehlsempfänger, kleines Rädchen im großen Getriebe der Berliner Polizei, sondern hatte mehr Möglichkeiten, Dinge zu bewegen, Menschen zu überzeugen: zum Beispiel Anfang der 90er Jahre auf einem Polizeiabschnitt im Stadtteil Prenzlauer Berg. Viele Kollegen aus der früheren DDR, ehemalige Volkspolizisten, waren verängstigt, misstrauisch und hatten Angst um ihren Job.

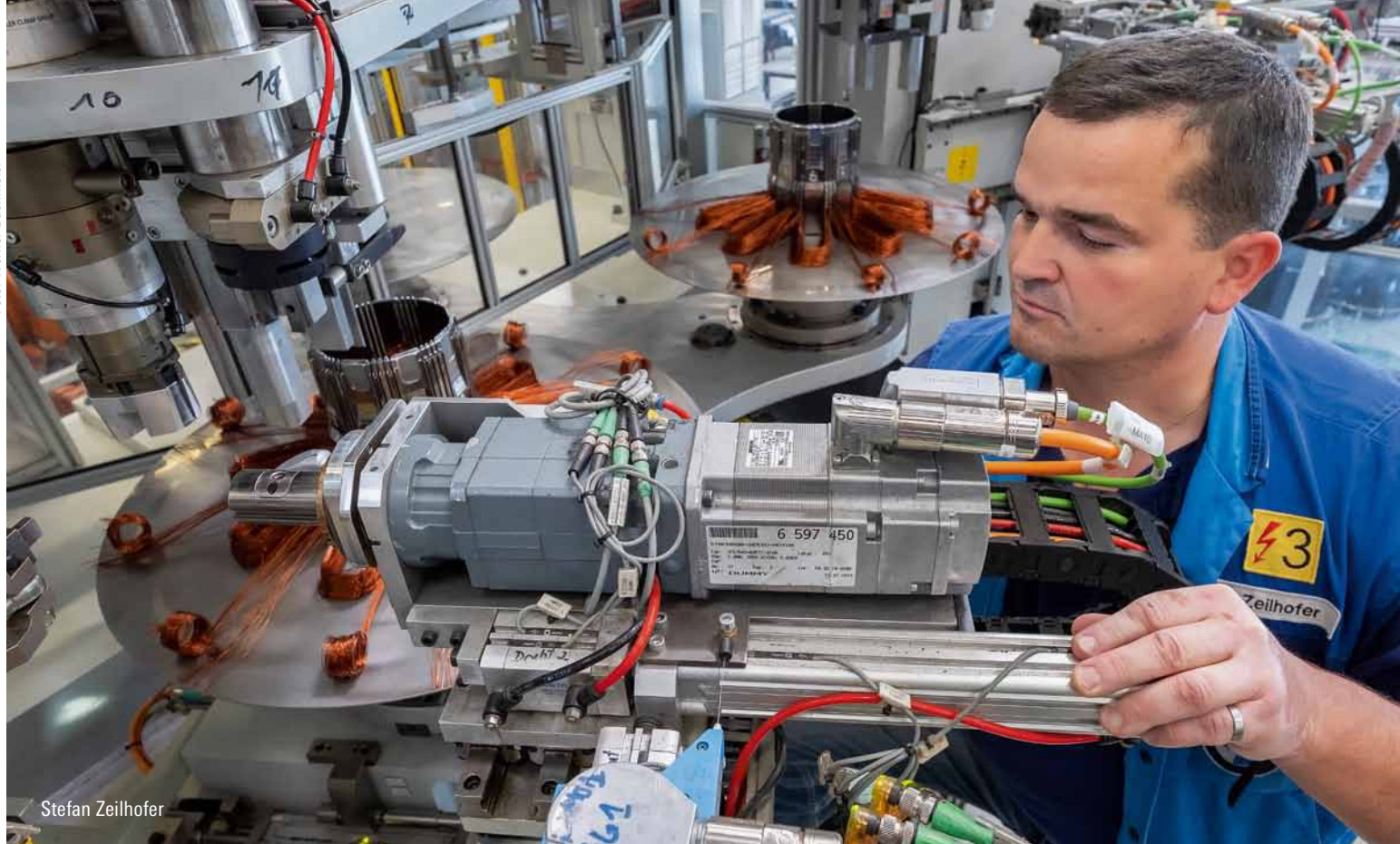
„Es war gar nicht so einfach, manche Kollegen zu einem Einsatz auf die Straße zu schicken“, erinnert sich Langner. Einer gestand unter Tränen, dass er noch nie ein Funkgerät in der Hand gehabt, sondern jahrelang immer nur den Hof gefegt hatte. Immer wieder gab es Hausbesetzungen,

Krawalle, Straßenschlachten. „Warum nur diese Konfrontation?“, fragte sich Langner. „Warum hassen diese Leute uns so? Warum schmeißen sie Steine auf uns?“ „So geht das nicht“, sagte er sich nach solchen Einsätzen. „Was müssen wir anders machen? Nicht nur der einzelne Beamte, sondern wir als Behörde?“ Bei den Reformen wollte er mitreden – aber ihm war klar, dass er dazu einen gewissen Dienstrang benötigte. Macht, könnte man sagen. „Man hat sonst nicht die Durchschlagskraft, Dinge zu ändern. Man muss ja gegen das Beharrungsvermögen von Menschen angehen.“ Ende 1993 bewarb er sich für den Aufstieg in den höheren Dienst. Noch einmal drei Jahre Studium. Er bestand das Auswahlverfahren.

Seitdem hat Marco Langner etliche Stationen durchlaufen und Bewährungsproben bestanden. Als Abschnittsleiter, Abteilungsleiter im Landeskriminalamt, Stabsleiter beim Polizeipräsidenten. Im Oktober vorigen Jahres wurde der ehemalige Bereitschaftspolizist zum Berliner Polizeivizepräsidenten berufen.

Der Ort, an dem BMW die alte und die neue Autowelt verschmelzen lässt, ist die Halle 26 im Werk Landshut. Im Erdgeschoss präsentiert sich die gute alte Verbrennerzeit – dort werden Ersatzmotoren zusammengebaut. Ein Stockwerk höher regiert bereits die Elektromobilität. Motoren sowie Motorgetriebeeinheiten für das E-Auto i3 werden hier zusammengebaut. Stefan Zeilhofer, 38 Jahre, bei BMW seit 1996, hat vor sechs Jahren den Schritt vom Verbrennungsmotor zum elektrischen Antrieb bewältigt. Bis dahin arbeitete der Werkzeugmacher in der Wiederinstandsetzung defekter Benzin- und Dieselmotoren. Dann wurde seine Tätigkeit verlagert – für ihn und rund 20 Kollegen musste ein neuer Job gefunden werden.

Ein Glück, dass Landshut damals konzernintern den Zuschlag für die Produktion des E-Motors bekam. Ein Glück aber auch, dass der Landshuter Betriebsrat kurz zuvor systematisch die Qualifikation der Belegschaft erfasst hatte. Ausbildung, bisherige Tätigkeit, Schulungen, Lehrgänge – alles war vermerkt worden. Dieses Wissen kam dem Werk jetzt zugute. „Leute die Treppe hochentwickeln“, nennt der Betriebsratsvorsitzende Willibald Löw das Verfahren. „Bei jedem Mitarbeiter aus der Wiederinstandsetzung



Stefan Zeilhofer

konnten wir definieren, wo er in der Elektromotorenfertigung einen Zielbahnhof findet“ – und jeder erhielt ein für ihn maßgeschneidertes Qualifizierungspäckchen.

Für Stefan Zeilhofer, IG-Metall-Mitglied seit Beginn seiner Ausbildung, war es ein Schritt auf unbekanntes Terrain. Er hatte es fortan mit einem völlig anderen Produkt zu tun. „Kupferdrähte wickeln und einziehen, mit Strömen umgehen, an Prüfständen arbeiten, das hatten wir nie gemacht.“ Im Rückblick war der Schritt für ihn ein großer Schritt nach vorn. „Die E-Mobilität ist schon etwas, wo man sich auch weiterentwickeln kann“, sagt der Sohn eines Schreinermeisters. „Wenn man will.“ Man müsse sich durchbeißen, sagt er, während der Qualifizierung gebe es immer wieder Leistungskontrollen. „Du kriegst nichts geschenkt.“ Im neuen Job rangiert Zeilhofer drei Gehaltsgruppen über seiner früheren Tätigkeit. Da war er als Produktionsmitarbeiter eingestuft, jetzt ist er Angestellter mit Gleitzeit.

Aber auch mit viel mehr Verantwortung. „Früher hast du halt gemacht, was vorgegeben war“, sagt er. „Und bist um Punkt drei Uhr heimgegangen. Das geht natürlich nicht mehr.“ Schon neigt sich die Zeit der Motorenfertigung für den

”

„Die E-Mobilität ist etwas, wo man sich weiterentwickeln kann. Wenn man will.“

STEFAN ZEILHOFER, Facharbeiter bei BMW Landshut

i3 allmählich dem Ende zu. Noch weiß niemand, was danach kommt. Hochburg der Elektrifizierung bei BMW ist das 30 Kilometer entfernte Werk in Dingolfing. „Vielleicht wird mir nichts anderes übrig bleiben, als dorthin zu gehen“, sagt Stefan Zeilhofer. „Dann mach ich halt wieder was Neues.“ Ihm ist nicht bange davor. „Meist tut sich irgendwo eine Tür auf. Entweder schnappt mer’s oder mer schnappt’s ned.“ ■



„Autobau braucht andere Tätigkeiten als heute“

INTERVIEW Die Transformation der Autoindustrie wird die Anforderungen an die Belegschaften drastisch verändern. Um Schritt zu halten, reichen die üblichen Qualifizierungsinstrumente nicht mehr, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. Viele Beschäftigte müssten bereit sein, sich neu zu orientieren.

Das Gespräch führte **Jörn Boewe**, Journalist in Berlin – Fotos **Stephan Pramme**



„Herr Hofmann, was kommt mit dem Umstieg der Automobilindustrie auf den Elektroantrieb und durch die Digitalisierung auf uns zu?“

Der Wandel ist in der Tat dramatisch. Ein großer Teil der Belegschaften wird in ein paar Jahren ganz andere Tätigkeiten ausführen als heute. Das zeigen etwa Zahlen für die Beschäftigung am Antriebsstrang, dort, wo Motoren und Getriebe gefertigt werden. Die Tätigkeiten von rund 150 000 Beschäftigten werden innerhalb der nächsten zehn Jahre in ihrer bisherigen Form nicht mehr gebraucht. Auch im Engineering und in der Forschung werden weniger Beschäftigte in der Motorentwicklung benötigt. Dagegen steigt der Bedarf an Softwareentwicklern.

Welche Folgen hat das für andere Branchen?

Indirekt wird auch das Kfz-Handwerk die Folgen zu spüren bekommen. In den Werkstätten wird es einen enormen Rationalisierungsschub geben. Ölwechsel wird überflüssig, und es gibt ganz andere Wartungsintervalle. Da unsere industriellen Wertschöpfungsketten eng vernetzt sind, führt dies auch zu Wirkungen in anderen Branchen.

Etwa im Werkzeugmaschinenbau, wo ein großer Teil der Zerspanungsmaschinen heute im Fahrzeugbau eingesetzt wird und dort vorrangig in der Komponentenfertigung für den Antriebsstrang. Oder in den Gießereien und Schmieden, die Zulieferteile herstellen. Ein Teil der wegfallenden Arbeitsplätze könnte durch neue Arbeitsplätze ersetzt werden, wenn an den heutigen Standorten künftig Komponenten für Elektromobilität entwickelt und gefertigt würden.

Ist Weiterbildung die Antwort?

Weiterbildung ist ein Teil der Antwort. Natürlich ist es nicht damit getan, noch mal diesen oder jenen Computerkurs zu machen. Wir reden über den Wegfall ganzer Tätigkeitsfamilien. Es geht eher um Umschulung und eine grundsätzliche berufliche Neuorientierung, um die Jobperspektiven zu verbessern.

In welche Richtung sollten sich die Beschäftigten, die Motoren oder Getriebe bauen, im Bereich Antriebsstrang denn qualifizieren?

Zunächst einmal ist es Aufgabe der Arbeitgeber, Strategien für ihre Betriebe zu entwickeln ►

JÖRG HOFMANN ist seit vier Jahren Erster Vorsitzender der IG Metall. Beim Gewerkschaftstag im November in Nürnberg tritt er zur Wiederwahl an. Er will dafür kämpfen, dass aus dem technischen Fortschritt auch sozialer Fortschritt wird: „Unser Zielbild ist eine Arbeitsgesellschaft und Industrielandschaft, die sozial, ökologisch und demokratisch verfasst ist und in der die Selbstbestimmung der Menschen, Sicherheit der Arbeit und Gerechtigkeit im Umgang miteinander die Normative sind, die das Arbeitsleben bestimmen.“ Der 63-jährige Diplom-Ökonom ist Aufsichtsrat bei Bosch und Volkswagen und Präsident der IndustriAll Global Union.

► und in Geschäftsmodelle für zukünftige Wertschöpfung zu investieren. Volkswagen hat gerade beschlossen, am Standort Salzgitter eine Fertigung für Batteriezellen aufzubauen. Die Werke in Zwickau, Hannover und Emden werden komplett auf E-Mobilität umgestellt. Aber auch in einem optimistischen Szenario wird der Umstieg auf Elektromobilität mit Beschäftigungsabbau verbunden sein. Es wird Unternehmen geben, insbesondere bei Zulieferern der zweiten oder dritten Reihe, die nicht die Ideen und die wirtschaftliche Kraft haben, sich anzupassen. Auch das wird sich auf die Beschäftigung auswirken. Da sind die Arbeitsmarktpolitik und die präventive Strukturpolitik gefordert.

Was können Betriebsräte konkret dabei tun?

Wenn man nicht weiß, wohin es geht, kann man sich schlecht weiterbilden. Deshalb ist der erste Schritt, in Erfahrung zu bringen, welche Veränderungen im Betrieb anstehen: Welche Bereiche sind betroffen? Was sind die Konsequenzen für die Beschäftigten? Der zweite Schritt ist, die Zukunftsplanung des Arbeitgebers zu erfragen: Was sind seine Strategien für morgen und übermorgen? Auf dieser Grundlage können Kriterien und Ansprüche an die Weiterbildung formuliert werden: Wie kann sichergestellt werden, dass die Belegschaft in zwei, drei, fünf oder zehn Jahren über die notwendige Qualifikation verfügt?

Sind Betriebsräte damit nicht überfordert?

Wir unterstützen sie. Etwa mit unserem Transformationsatlas, der den Stand des ökologischen und digitalen Wandels in rund 2000 Betrieben erfasst. Gemeinsam mit den Betriebsräten und teilweise den Arbeitgebern schauen wir: Wie sehen die Perspektiven vor Ort aus? Was bedeutet die Transformation für unseren Betrieb, welche Investitionen wären nötig? In vielen Großbetrieben haben wir es bereits geschafft, entsprechende Zukunftsvereinbarungen als Grundlage für die strategische Personalplanung und die Planung von Weiterbildung zu treffen. Wenn aber der Chef selbst sich nicht bemüht, zu planen, was in naher Zukunft Sache ist, spielt er Vabanque mit den Interessen der Beschäftigten. Eigentum verpflichtet – auch dazu, Verantwortung für die Zukunft der Beschäftigten zu übernehmen. Das müssen wir einklagen.



Müsste die Bundesregierung aktiver werden?

Wir benötigen für den Arbeitsmarkt eine Bedarfsprognose, ein vorausschauendes Monitoring der zukünftig notwendigen Qualifikationen. Was ist für die Innovationen erforderlich? In den Unternehmen, die auf der Innovationswelle vorne reiten, sind Tiefenbohrungen nötig: Was brauchen sie, in welche Richtung geht der Qualifizierungsbedarf? Das Bundesarbeitsministerium hat mit dem Kompetenzkompass einen wichtigen Anstoß gegeben, wenn auch bisher nur für einige Branchen, darunter den Maschinenbau. Er müsste nur in größerem Maßstab vorangebracht werden. Wir haben vor ein paar Monaten eine Potenzialanalyse gemacht und unter anderem erfragt, was die Erwartung der Beschäftigten in unseren Branchen an die IG Metall und an die Betriebsräte ist. Sehr viel wichtiger als früher war ihnen, eine Beratung für ihre berufliche Entwicklung zu bekommen. Das Thema ist präsent, Arbeitgeber und Führungskräfte sind aber oft nicht in der Lage, Antworten zu geben. Sie tapfen selbst im Dunkeln.

Hat sich die Tarifvereinbarung zur Bildungsteilzeit bewährt? Die IG Metall hatte 2015 nicht all ihre Vorstellungen durchsetzen können, beispielsweise den Teillohnausgleich. Wer Bildungsteilzeit nimmt, muss Entgelteinbußen hinnehmen.

Die Bilanz ist gemischt. Die Bildungsteilzeit wird rege in Anspruch genommen von jungen Beschäftigten, die nach der Ausbildung ein Hochschulstudium dranhängen, oder von Hochschulabsolventen, die nach dem Bachelor einen Masterstudiengang draufsetzen wollen. Da läuft es richtig gut. Weil die jungen, qualifizierten Leute dann wieder zurückkommen können, stärkt die Bildungsteilzeit auch die Bindung ans Unternehmen, insofern profitieren die Arbeitgeber davon. Bei Beschäftigten im mittleren Lebensalter sieht es leider anders aus. Die haben in der Regel größere finanzielle Verpflichtungen und sind stärker darauf angewiesen, ihr Einkommen stabil zu halten. Erschwerend kommt hier der Mangel an strategischer Personalplanung in den Betrieben hinzu. Wer sich als Industriemechaniker zum Techniker qualifizieren will, fragt sich ja, welche Perspektiven er in dem Betrieb hat. Wenn Arbeitgeber darauf keine Antwort haben, ist das eine hohe Hürde für die Bildungsteilzeit.

Was bleibt tarifpolitisch auf der Agenda?

Wir wollen die Bezuschussung der Bildungsteilzeit durch die Arbeitgeber durchsetzen, soweit die Voraussetzungen für eine öffentliche Förderung nicht gegeben sind. Außerdem wollen wir die Arbeitgeber tarifvertraglich zu einer strategischen Personalplanung verpflichten. Über das Qualifizierungschancengesetz hinaus, das eine individuelle Bezuschussung der Weiterbildung ermöglicht, sind verbindliche kollektive Instrumente nötig. Damit sind wir beim Transformationskurzarbeitergeld. Dieses neue Instrument brauchen wir, um die Beschäftigten für die Herstellung neuer Produkte zu qualifizieren. Die Beschäftigten können damit in diesen Umbruchphasen ihren Arbeitsplatz behalten. Wir müssen solche Brücken bauen. Hierzu ist es für die IG Metall auch wichtig, dass Betriebsräte ein Initiativrecht bekommen, um Weiterbildung einzufordern. Einiges davon muss und kann man auf dem Wege der Gesetzgebung regeln, manches wird man nur tarifpolitisch lösen können oder zumindest flankieren müssen.

Betriebsräte haben ja Möglichkeiten, betriebliche Regelungen zur Weiterbildung anzuschieben.

Ja, natürlich. Wenn etwa in den Betrieben, in denen es einen Mangel an Softwareexpertise gibt,

Konzepte entwickelt werden, Facharbeiter zu Softwaretechnikern zu qualifizieren. Bei Volkswagen wurden klassische Fahrzeugingenieure angesprochen, ob sie sich zum Software-Ingenieur weiterbilden wollen, dazu wurde sogar ein eigener Studiengang entwickelt. Bei Conti in Regensburg hat die IG Metall zusammen mit dem Arbeitgeber ein Programm angeschoben, um aus Un- oder Angelernten Mechatroniker zu machen.

Also muss man einfach nur gute Angebote entwickeln – und dann läuft es?

Nein, das hat auch viel mit Unternehmenskultur, Führungsstil und Betriebsklima zu tun. Es muss ein lernfreundliches Klima am Arbeitsplatz entwickelt werden. Wir haben viele Beschäftigte, die systematisch lernentwöhnt wurden, weil sie jahrelang monotone, repetitive Arbeiten ausführen mussten. Für die individuelle Bereitschaft ist es wichtig, positive Lernerfahrungen zu machen. Gerade für diejenigen, die wenig Entscheidungsspielräume haben und deren Anstrengungen, sich etwas anzueignen, nie belohnt, sondern eher als störend empfunden wurden. Die Überzeugungsarbeit, dass Qualifikation nützt, ist da ein mühsamer Prozess, daher müssen wir früher ansetzen.

Wie kann man das aufbrechen?

Der Schlüssel ist Beteiligung. Wir brauchen keine Appelle für lebenslanges Lernen, sondern eine lernorientierte Arbeitswelt, in der Lernen zur Alltagspraxis gehört und Menschen die Möglichkeit haben, zu partizipieren. Das geht aber nicht mit dieser alten, tayloristisch-hierarchischen Struktur, die zumindest die Fabrikhallen noch prägt. Lernen hat unmittelbar mit Demokratie im Betrieb und Mitbestimmung über die Arbeitsbedingungen zu tun. Sich Gedanken zu machen: Wie will ich meinen Arbeitsplatz gestalten? Wo sind Restriktionen, wo Chancen? Wenn das verwehrt wird und jemand nur nach Arbeitsanweisung seine Tätigkeit durchziehen soll, ist der Mensch nur zur Hälfte gefordert. Eine Führungskultur, die es stört, wenn sich Beschäftigte ihre Gedanken machen, verzichtet nicht nur auf Innovation, sondern verweigert den Beschäftigten Zukunft. ■

Für den 29. Juni ruft die IG Metall unter dem Titel #Fair-Wandel zu einer Kundgebung in Berlin auf. Im Mittelpunkt steht die Forderung an Arbeitgeber und Politik, in Qualifizierung, Zukunftsprodukte und Infrastruktur zu investieren.

Betriebsräte sollen die Unternehmen fordern

MITBESTIMMUNG Das Thema Weiterbildung hat in Zeiten von Digitalisierung eine enorme Bedeutung bekommen. Somit wächst auch die Verantwortung für Betriebsräte, sich dabei einzubringen und die Mitarbeiter zu unterstützen. Welche Rolle können sie dabei spielen?

Von **Gunnar Hinck**, Journalist in Berlin



Foto: Gerngross Glowinski Fotografien

Monika Brandl war viele Jahre Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Deutschen Telekom und saß im Aufsichtsrat des Unternehmens. Sie kann auf eine jahrzehntelange Erfahrung mit der betrieblichen Weiterbildung zurückblicken. Ihr Befund ist klar: „Face-to-Face-Unterricht geht immer weiter zurück. Die betriebliche Weiterbildung läuft fast nur noch über Software, also E-Learning.“ Die Zeit der klassischen Weiterbildungsseminare, in denen 20 Leute sitzen, ist zumindest bei der Telekom so gut wie vorbei. Selbst bei Weiterbildungsthemen, bei denen es um Soft Skills geht – also um Teamfähigkeit –, kommen bei der Telekom Computerprogramme zum Einsatz. „Da werden kurze Filme gezeigt, und die Leute müssen dann auswählen, welcher Lösungsweg der beste ist“, erzählt Monika Brandl, die sich inzwischen in der Nähe von Regensburg als Betriebsratsberaterin selbstständig gemacht hat. Dabei seien für Weiterbildungen etwa zu Konfliktlösungsstrategien klassische Seminare aber weiterhin unverzichtbar, sagt sie. Ein Motiv der Unternehmen, mehr auf IT-gestützte Kurse zu setzen – die Telekom bildet dabei keine Ausnahme –, ist das Einsparen von Kosten.

„Ein Trend ist, dass Arbeitgeber für Weiterbildungsprogramme Zuschüsse zahlen, aber nur außerhalb der Arbeitszeit“, sorgt sich Monika Brandl. Betriebsräte wollen aber zu Recht einen Freizeitausgleich für die Beschäftigten, was oft schwer durchzusetzen ist. Wichtig ist für sie, dass

Weiterbildungen durch Betriebsvereinbarungen geregelt sind: „Dazu gehören die Dauer und der Anspruch auf Weiterbildung, die Anrechnung auf die Arbeitszeit, die Wahl der Methoden, die Größe der Gruppen, aber auch die Möglichkeit, bei geschultem Personal bei Bedarf nachfragen zu können.“

Die Bedürfnisse sind unterschiedlich

Simone Hocke ist Wissenschaftlerin am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen und hat in den vergangenen Jahren zum „Spurwechsel“, also dem Übergang in die Betriebsratsarbeit und dem Wiedereinstieg in die normale Arbeit im Betrieb, und zu den Entwicklungen in der betrieblichen Weiterbildung geforscht. Unabhängig von der Methode – klassisch im Seminar oder vor dem Rechner – sieht sie zwei Hauptfragen: „Welche Lernform ist für welche Themen geeignet? Und auf welches Problem genau ist die Weiterbildung eigentlich die Antwort? Auf Vorrat zu lernen funktioniert nicht.“ Sie spielt damit etwa auf die früher in vielen Unternehmen und Behörden üblichen Schulungen für neue Textverarbeitungsprogramme an, in die eine Abteilung kollektiv hineingesteckt wurde. Dabei sind die Bedürfnisse unterschiedlich: Es gibt diejenigen, die durch Learning by Doing lernen, und solche, die eine Betreuung oder Anleitung wünschen.

Die Rolle der Betriebsräte bei der Weiterbildung ist wichtiger geworden. Ein großer Schritt war die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001, die die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Weiterbildung stärkte. Thomas Klebe, Arbeitsrechtler und Leiter des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, zieht eine gemischte Bilanz. „Die zusätzlichen Rechte haben ebenso wie tarifliche Regelungen leider nicht die Bedeutung bekommen, die wir uns gewünscht haben. Das hat unterschiedliche Gründe. Unter anderem liegt es daran, dass die Unternehmen kaum Weiterbildungsstrategien haben und wenig Zeit und Geld bereitstellen.“

Michaela Kuhnhenne, Referatsleiterin für Bildung in der Arbeitswelt bei der Hans-Böckler-Stiftung, teilt die Einschätzung: „Die Frage ist: Wo soll es hingehen? In welche Richtung will ein Unternehmen eigentlich qualifizieren? Das wird von der Geschäftsführung oft zu wenig geklärt, oder sie wissen es selbst nicht. Dann fehlen der

Personalabteilung und dem Betriebsrat die Informationen darüber, was gerade ansteht. Sie können sich auf keine Strategie einstellen“, sagt Michaela Kuhnhenne.

Laut Thomas Klebe kann aber auch die Arbeitnehmerseite mehr tun: „Den Beschäftigten fehlt ein reales ‚Bedrohungsszenario‘: Gerade wenn ein Unternehmen ausgelastet ist und es Vollbeschäftigung gibt, wird die Notwendigkeit einer Weiterbildung nicht gesehen. Schließlich: Wenn man schon etwas älter und die Rente nicht mehr so weit weg ist, reißt man sich nicht unbedingt darum, zusätzlich etwas zu machen, gerade wenn es außerhalb der Arbeitszeit liegt.“

Für die Zukunft ist Thomas Klebe optimistisch: „Die Themen Digitalisierung und E-Mobilität werden der Weiterbildung einen Schub geben. Die Betriebsräte werden die Unternehmen da ganz anders fordern, und sie tun es auch bereits.“ Aus seiner Sicht sollten die Betriebsräte die Belegschaft mehr einbinden: „Die Betriebsräte müssen methodisch anders herangehen. Sie müssen die Beschäftigten beteiligen und mit ihnen im Austausch sein. Und sie müssen in allen Bereichen des Unternehmens verankert sein und die Vielfalt im Betrieb abbilden.“

Monika Brandl sieht es ähnlich: „Die Rolle der Betriebsräte liegt im Zeitalter der Digitalisierung immer mehr darin, Arbeitnehmer zu unterstützen, zu beraten und zu ermuntern: Wie kann ich mich weiterbilden? Was passt zu mir? Was kann ich mir vorstellen für meine Arbeit ▶



Foto: Hendrik Schmidt/dpa-Zentralbild

Trainingszentrum für E-Mobility bei Volkswagen in Zwickau: Digitalisierung und E-Mobilität verlangt mehr Weiterbildungen.



„Im Idealfall können Betriebsräte eine Mentoringfunktion in Weiterbildungsfragen übernehmen.“

MICHAELA KUHNHENNE, Referatsleiterin für Bildung in der Arbeitswelt bei der Hans-Böckler-Stiftung

► in der Zukunft? Es geht darum, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Dabei hat Freiwilligkeit oberste Priorität, mit Zwang geht gar nichts.“ Was die Bedeutung der Rolle der Betriebsräte bei der Weiterbildung angeht, sieht auch Simone Hocke Nachholbedarf bei der Umsetzung in die Praxis: „Mit der Weiterbildung verhält es sich ein bisschen so wie mit dem Datenschutz: Alle Beteiligten halten Weiterbildung für wichtig, aber in der Praxis haben oftmals viele andere Aufgaben Vorrang. Die Einsicht ist vorhanden, aber es fehlen oft die Zeit und das Know-how. Wenn nötig, sollten Betriebsräte externe Experten oder sachkundige Arbeitnehmer heranziehen, die in dem Feld Kompetenzen haben.“ Michaela Kuhnhenne empfiehlt: „Wichtig ist, bei den Betriebsräten eine Sensibilität für den Bereich Weiterbildung zu entwickeln. Im Idealfall können Betriebsräte eine Mentoringfunktion für die Beschäftigten in Weiterbildungsfragen übernehmen.“

Laut der WSI-Betriebsrätebefragung von 2015 haben sich immerhin 70 Prozent der Betriebsräte mit Fort- und Weiterbildung „besonders befasst“ – das ist Platz fünf auf dem Ranking. Führend sind der Arbeitsschutz und Überstunden. Allerdings hinken die Betriebsvereinbarun-

gen, die den Weiterbildungsanspruch in eine rechtlich verbindliche Form gießen, hinterher. Nach der Betriebsrätebefragung von 2017 sind in nur 38 Prozent der Betriebe mit einer Arbeitnehmervertretung Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung abgeschlossen worden. Die meisten Vereinbarungen gibt es zum Arbeitsschutz und zu Arbeitszeitkonten und zum Datenschutz.

Weiterbildung sollte laut Simone Hocke in der Praxis als ebenso wichtig wie das Kerngeschäft betrachtet werden: „Wenn man als Betriebsrat die Weiterbildung als wichtig erachtet, muss sie auf der Prioritätenliste hochgesetzt werden – auch wenn sie mit den kurzfristigen Themen konkurriert.“

Zertifikate für Betriebsräte

Inzwischen bieten Hochschulen Zertifikatsstudiengänge gezielt für Betriebs- und Personalräte an. An der Uni Bremen macht dies die Akademie für Weiterbildung. Der Studiengang will die betriebliche Interessenvertretung weiter professionalisieren und die Betriebsräte hinsichtlich ihrer Beratungskompetenz unterstützen.

Simone Hocke sieht einen weiteren Vorteil der Zertifikate: „Es gibt mit der Betriebsratsarbeit keinen anderen Bereich, in dem ich als Beschäftigter abseits meiner Berufstätigkeit so viel lernen kann. Die Betriebsräte eignen sich zahlreiche informelle Kompetenzen an, ohne eine formale Anerkennung zu bekommen. Die soll mit den Zertifikatsstudiengängen angeboten werden.“ Die Studiengänge sind als Blockseminare angelegt, sodass sie in die normale Betriebsarbeit integriert werden können.

Thomas Klebe sieht Ausbaubedarf beim Betriebsverfassungsgesetz: „Die Umbrüche in den Betrieben sind radikal. Deshalb brauchen wir auch deutliche Verbesserungen, um die Beschäftigten bei der Transformation mitzunehmen. Nötig ist beim Betriebsverfassungsgesetz, dass die Betriebsräte ein generelles Initiativrecht bei der Weiterbildung erhalten und nicht nur bei Anpassungsqualifizierungen. Zudem halte ich einen individuellen Weiterbildungsanspruch der Beschäftigten für erforderlich – jedenfalls wenn die bisherige Qualifikation durch betriebliche Maßnahmen entwertet wird.“ ■



Bildung radikal aufwerten!

Von Irene Schulz, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

„Wir erleben aktuell einen grundlegenden Wandel, der das Potenzial hat, ganze Branchen und Industrien in rasantem Tempo zu verändern. Getrieben wird dieser Wandel durch große Entwicklungen unserer Zeit – die Globalisierung, die Klimakrise, die Digitalisierung und den demografischen Wandel. Diese Herausforderungen wirken nicht in jeder Branche und Region gleichzeitig und in gleichem Umfang. Im Ergebnis aber werden sie nahezu jeden Betrieb, jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten treffen.

Diese Umbrüche der Arbeitsgesellschaft verändern auch bestehende Kompromisse zwischen Kapital und Arbeit und verlangen deren Neuverhandlung. Es sind Fragen nach sozialer und demokratischer Gestaltung technologischen Fortschritts, nach Verteilungsgerechtigkeit und dem Verhältnis von Staat und Markt. In einer Welt der sekundenschnellen, individualisierten Wissensbeschaffung und digitalen Zerstreuung schafft politische Bildung die nötigen Räume für Meinungsbildung, für Debatten und Beteiligung. Deshalb brauchen wir gerade heute, in Zeiten starken Wandels in Gesellschaft, Politik und Betrieb, einen Diskurs, der die Rolle von (Weiter-) Bildung offensiv diskutiert und radikal aufwertet.

In den Unternehmen wird Bildung hauptsächlich als betriebsbezogene Weiterbildung, Kompetenzerhalt oder Effektivitätssteigerung der Beschäftigten definiert. Wenn es um Weiterbildungsansprüche der Beschäftigten und um politische Bildung geht, ist die Verhinderungsenergie vieler Arbeitgeber groß. Dahinter liegt ein alter Konflikt: Wer entscheidet über die Verfügbarkeit von Zeit und über den Personenkreis der von Bildung Begünstigten? Wie weit soll die Mitbestimmung und die Beteiligung der Arbeitnehmer gehen? Die aktuellen Auseinandersetzungen um Bildungszeitgesetze in Bayern und Sachsen, die Freistellungsansprüche für alle

Beschäftigten ermöglichen, stehen für diesen Konflikt. Wir als IG Metall wissen, dass sich Tätigkeitsprofile in hohem Tempo über alle Qualifikationen hinweg verändern. Frühzeitige Qualifizierung und Weiterbildung werden entscheidende Erfolgsfaktoren sein. Eine enge berufliche Qualifizierung hieße jedoch, den Weg bestenfalls nur zur Hälfte zu gehen. Denn nüchtern betrachtet ist festzustellen: Viele lehnen die sich abzeichnenden Umwälzungen ab oder fühlen sich in Anbetracht der Wucht der Veränderungen buchstäblich überfordert. Politische Bildung schafft Zeitkorridore für gesellschaftliche Bestandsaufnahmen und Räume für Verortung und Gemeinsinn. Sie stärkt die Kompetenzen des Analysierens, des Denkens in Zusammenhängen (auch über den eigenen Tellerrand hinaus), des Mitredens und Mitgestaltens. Das sind beste Voraussetzungen, sich aktiv und kritisch in Veränderungsprozesse einzubringen.

Wir brauchen eine bildungspolitische Debatte um Demokratisierung und soziale Innovation in einer Transformation, die sozial, ökologisch und demokratisch sein muss. Das setzt Bildungszeitgesetze und deren offensive Bewerbung in allen Bundesländern voraus. Das erfordert einen integrativen Weiterbildungsansatz, der sozialen und technologischen Fortschritt vorantreibt. ■

IRENE SCHULZ ist bei der IG Metall unter anderem zuständig für gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung.

Irene Schulz (Hrsg.): **Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung**. Frankfurt, Bund-Verlag 2019

„Lernen muss ein Gewinn sein, keine Last“

INTERVIEW DGB-Chef Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Vorstands der Hans-Böckler-Stiftung, über den Zehn-Punkte-Plan des DGB zur Weiterbildung, die Rolle von Mentoren und die Frage, wie man Lust auf Wissen macht

Das Gespräch führte **Ines Gollnick**, Journalistin in Bonn – Foto **Christoph Michaelis**

Reiner Hoffmann, warum hat der DGB einen Zehn-Punkte-Plan zur Weiterbildung aufgestellt?

Der Zehn-Punkte-Plan ist unser Beitrag, um endlich von den Sonntagsreden der Politik wegkommen und wirkende Maßnahmen zu ergreifen. Wir reden seit Anfang der 70er Jahre über Weiterbildung. Ich erinnere an die erste Stellungnahme der ILO, der Internationalen Arbeitsorganisation, in der das Thema lebenslanges Lernen beziehungsweise lebensbegleitendes Lernen eine wichtige Rolle spielte. Schauen wir uns die reale Entwicklung und die Veränderungen in der Arbeitswelt an, haben wir da noch immer ganz viel Luft nach oben.

Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Initiativrecht der Betriebsräte zu stärken. Kann man so den Druck der Mitbestimmung auf die Unternehmen, für mehr betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu sorgen, ausreichend erhöhen?

Ja, zur Stärkung von Weiterbildung im Betrieb ist Mitbestimmung zentral. Uns fehlt aber ein – gesetzlich verbindliches – generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht. Dieses Beteiligungsrecht ist bislang bei der Einführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen lediglich auf den Ausgleich von Qualifikationsverlusten infolge arbeitgeberseitiger Tätigkeitsänderungen beschränkt. Hier reicht das Versprechen im Koalitionsvertrag mit einer Moderation nicht aus. Der Betriebsrat muss die Einigungsstelle anrufen können, wenn es keine Verständigung mit dem Arbeitgeber gibt, die diese Einigung rechtsver-



bindlich ersetzt. Nur so kann das versprochene Initiativrecht auch durchgesetzt werden, andernfalls bleibt es ein stumpfes Schwert.

Der DGB fordert, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu verknüpfen. Wer sich weiterqualifiziert, soll sein Beschäftigungsverhältnis behalten. Reicht das als Anreiz aus, um diesen Weg zu beschreiten?

Kurzarbeit ist ein bewährtes Mittel, um Umbrüche zu bewältigen. Man baut den Beschäftigten durch die Verknüpfung mit Weiterbildung Brücken, im Betrieb bei sich ändernden Tätigkeitsanforderungen mitgenommen zu werden. Gleichzeitig minimieren sich die Entgeltverluste in dieser Zeit. Die Alternative wäre der Weg über den Arbeitsmarkt, das wollen wir unbedingt vermeiden.

Wie steht es um die Akzeptanz von Weiterbildung bei den Beschäftigten selbst?

Die DGB-Gewerkschaften haben schon viele Vereinbarungen in Sachen Weiterbildung abgeschlossen. Doch sie sind nur erfolgreich, wenn sie bei den Menschen auf Zustimmung stoßen. Wir haben in den letzten Jahren immer wieder die Erfahrung gemacht, dass bildungsaffine Arbeitnehmerschichten viel offener für Weiterbildungsangebote sind als bildungsferne. Das hat mit den Sozialisations- und Bildungserfahrungen der Menschen zu tun. Bildung muss am Ende des Tages auch Spaß machen, sie muss Neugierde hervorrufen. Dafür braucht man ein kulturelles Umfeld, das motiviert. Deshalb muss man die ganze Weiterbildungsdebatte in eine offensive Bildungsstrategie einbetten und Bildung in der Republik bereits für junge Menschen deutlich attraktiver machen.

Was läuft da bisher noch schief?

Die frühe Selektion in unserem Bildungssystem ist völlig falsch, sie zementiert soziale Segmentierung und produziert negative Bildungserfahrungen. Neugierde an Bildung bedarf eines kulturellen Wandels. Dann kann da was draus werden. Gerade junge Menschen werden bei einer Erwerbsbiografie von 35 bis 40 Jahren – und das ist heute anders als bei vielen aus der älteren Generation – nicht mit einer berufsqualifizierenden Maßnahme durch das komplette Erwerbsleben gehen können, ohne sich kontinuierlich weiterzubilden. Aber dafür brauche ich auch ein kulturelles Umfeld, in dem Lernen nicht als Last,

sondern als Gewinn gesehen wird. Gleichzeitig brauchen wir dringend bessere, auch finanzielle, Unterstützungsstrukturen, insbesondere auch für Geringqualifizierte und Menschen mit kleinem Einkommen.

Was könnten in diesem Zusammenhang Weiterbildungsmentoren bewirken?

Durch die persönliche Ansprache der Mentoren kann den Menschen vor allem viel von der Unsicherheit genommen werden, die mit Veränderungen einhergehen kann. Es gibt Menschen, die versuchen, sich mit ihren einmal erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen möglichst bis zur Rente durchzuschlagen. Die Scheu vor einer beruflichen Neuorientierung oder Weiterentwicklung muss man ihnen nehmen. Das bedarf einer individuellen Begleitung, die Weiterbildungsmentoren gut übernehmen können.

Weiterbildung kostet allerdings auch Geld. Was sollte passieren, damit die Finanzierung nicht immer wieder zum Stolperstein wird?

Wir brauchen einen ausgewogenen Finanzierungsmix. Einerseits brauchen wir einen schnellen Ausbau präventiver Arbeitsmarktinstrumente. Es ist günstiger, jetzt die Transformationsprozesse arbeitsmarktpolitisch zu flankieren als später Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Andererseits muss dabei klar sein, dass die Unternehmen nicht aus ihrer Verantwortung entlassen werden dürfen. Und dabei geht es nicht nur um die großen, denn zwei Drittel der Menschen in Deutschland arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen. Kammern vor Ort könnten sie systematisch unterstützen und etwa über Fonds- und Branchenlösungen entsprechende finanzielle Ressourcen der einzelnen Unternehmen für Weiterbildung bündeln.

Welchen Stellenwert hat die Weiterbildungsinitiative im großen Chor der Themen für den DGB?

Vor dem Hintergrund des rasanten Wandels in der Arbeitswelt hat sie eine hohe Priorität. Wir erleben, dass sich die Arbeitswelt rasant verändert. Die Halbwertszeit der technologischen Innovationen wird immer kürzer – und damit auch die Halbwertszeit von Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Da muss man jetzt wirklich nachlegen, damit man den Zug der Zeit nicht verpasst. ■

Zehn-Punkte-Plan des DGB zur nationalen Weiterbildungsstrategie zum Download: www.dgb.de/themen



DIE WIN-WIN-STRATEGIE

BEST PRACTICE Dank einer 2007 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung existiert bei dem Oldenburger Chemieunternehmen BÜFA das Prinzip einer „fairen Kostenteilung“. Davon profitieren beide Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Von **Jeannette Goddar**, Journalistin in Berlin – Fotos **Andreas Burmann**

Als Andre Brandt Kfz-Mechaniker wurde, lag das nahe. Sein Onkel hatte eine Autowerkstatt, hier machte Brandt eine Lehre. „Doch dann habe ich schnell gemerkt, dass der Beruf gar nichts für mich ist“, sagt er. „Ich war noch recht jung, als ich von der Schule kam, und noch gar nicht so weit, lange über meine Berufs-

wahl nachzudenken.“ Also entschloss er sich nach seiner Lehre, umzusatteln: Andre Brandt ging zu dem Oldenburger Chemieunternehmen BÜFA, als ungelernter Produktionshelfer. Das war zu Beginn des Jahrtausends.

Heute arbeitet er dort als Chemikant. Einige Jahre nach seinem Einstieg ermöglichte ihm sein



Verwaltungsgebäude
von BÜFA Composite
Systems, Werk
Rastede-Liethe

Andre Brandt arbeitet
als Chemikant bei
BÜFA Composite
Systems im Werk
Rastede-Liethe.

Arbeitgeber eine berufsbegleitende Ausbildung. „Weil ich fünf Jahre Berufserfahrung hatte, konnte ich die Ausbildung binnen zwei Jahren absolvieren“, erzählt Brandt. Weil es keine klassische duale Ausbildung war, fand der Schulunterricht an den Wochenenden statt. Hatte er dann eine Siebentagewoche? „Nein“, sagt er, „das Unternehmen hat mich unterstützt – und mir unter der Woche Arbeitszeit erlassen.“

Faire Kostenteilung

Ein Grund dafür, dass das Unternehmen BÜFA in die Bildung seiner Mitarbeiter investiert, ist eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung. Seit 2007 schreibt diese das Prinzip einer „fairen Kostenteilung“ fest. Konkret bedeutet das, dass für betriebliche, berufliche wie private Weiterbildung jeweils geregelt ist, was der Arbeitgeber und was der Arbeitnehmer einzubringen hat. Das Prozedere wird im Einzelfall ausgehandelt, die

Leitlinie lautet: Betriebliche Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt, die Kosten übernimmt der Betrieb. An beruflicher Weiterbildung beteiligt sich BÜFA finanziell und der Mitarbeiter bringt seine Arbeitszeit ein. Private Weiterbildung – die also weder mit der betrieblichen Tätigkeit noch mit dem aktuellen Beruf zu tun hat – absolviert der Arbeitnehmer während seiner Freizeit und bezahlt sie auch selbst. Allerdings erklärt sich BÜFA grundsätzlich bereit, auch diese durch ein Darlehen zu unterstützen. Und zwar auch, erläutert Susanne Gerdes, die seit 1994 Betriebsratsvorsitzende ist, „wenn es um etwas ganz Berufsfernes geht, um einen Kletterschein oder Ähnliches.“

Im Grunde, sagt Susanne Gerdes, die seit 1987 im Unternehmen und seit 1992 Betriebsrätin ist, „wurde bereits während einer massiven Umstrukturierung in den 1990er Jahren deutlich, dass wir uns neu aufstellen müssen – und dass es ►

Im Jahr 1883 gründeten die Brüder Ludwig Friedrich Carl Büsing und Friedrich Ludwig Fasch einen Kartoffel- und Ölhandel in Oldenburg. Etwas mehr als 100 Jahre später, in den 1990er Jahren, stand das deutlich vergrößerte Unternehmen vor der Herausforderung, sich für den europäischen Binnenmarkt zu rüsten. Die großen und mitarbeiterintensiven Sparten Farben und Lacke wurden verkauft. Das weiterhin von den Nachfahren der Gründer geleitete Unternehmen BÜFA konzentrierte sich an vier Standorten in der Stadt auf die Produktion von Kunststoffen, Reinigungssystemen und Chemikalien. Organisatorisch ist BÜFA eine Holding mit vier eigenständigen Tochtergesellschaften und rund 500 Mitarbeitern.

► dafür Qualifizierung braucht. Es gab eine neue Führung und eine Reihe Mitarbeiter, die nicht das gelernt hatten, was künftig gefragt sein würde. In fachlicher Hinsicht, aber auch weil das Ziel war, eine neue Betriebskultur zu etablieren: mit mehr Teamarbeit, Eigenverantwortung und transparenten Prozessen.“ Das bedeutete: Viele Mitarbeiter und auch die Führungskräfte mussten dazulernen. Ein Selbstläufer, erinnert sich Gerdes, sei das nicht gewesen – nicht nur wegen mangelnder Strukturen, sondern auch, weil es an einer entsprechenden Haltung fehlte: „Es ging darum, eine Kultur zu etablieren, in der Eigenverantwortung gefragt und Qualifizierung akzeptierter Normalfall ist“, so Gerdes. „Wenn jemand seit 20 Jahren im Unternehmen ist und soll wieder die Schulbank drücken, ist das auch für diesen nicht selbstverständlich.“

Beim Aushandeln der Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung, kam dem Betriebsrat ein Tarifvertrag für die chemische Industrie aus dem Jahr 2003 zupass. Dieser schrieb alle betriebsbezogenen und individuellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Qualifizierung fest und betonte die besondere Berücksichtigung der Belange von älteren Beschäftigten, Arbeitnehmern in Wechselschicht sowie von Beschäftigten nach und während der Elternzeit. Die Grundsät-

ze einer „fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens“, hieß es in dem Tarifvertrag, sollten betrieblich geregelt werden. Zudem wurde festgehalten, dass unter Einbeziehung der Weiterbildungsstiftung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der IG BCE ein Beratungsangebot aufgebaut werden sollte.

Lebenslanges Lernen

Als Folge dessen ging in und um Oldenburg 2007 „Quick“ an den Start. Die „Qualifizierungsinitiative für mittelständische Chemieunternehmen der Weser-Ems-Region“ bot Betrieben die Gelegenheit, sich zwei Jahre lang bei Beratern der IG BCE sowie aus Praxis und Wissenschaft Unterstützung bei der Arbeitsorganisation und der Personalentwicklung zu holen. Führungskräfte konnten ebenso geschult werden wie der Betriebsrat. Auch Mitarbeiter – Andre Brandt zum Beispiel – wurden, finanziert aus EU-Mitteln, qualifiziert. „Und auch wir als Betriebsrat haben die Chance genutzt und uns von einem Mitarbeiter der IG BCE beraten lassen, wie wir in Gesprächen mit der Unternehmensleitung eine gute Betriebsvereinbarung hinbekommen“, sagt Gerdes. Nämlich eben jene, die 2007 erstmals erstellt und 2012 noch einmal aktualisiert wurde und die seither die „faire Kostenteilung“ festschreibt.

Ein weiterer früher Fokus lag auf der Qualifizierung der Führungsebene. „Wenn dieser bewusst ist, welche Bedeutung das lebenslange Lernen hat, ist viel gewonnen“, sagt Susanne Gerdes. Das galt insbesondere, weil man sich bei BÜFA entschloss, die Frage, wer sich wie weiterbilden kann, darf oder soll, in die jährlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) legte – also in jene Gespräche, die Beschäftigte meist nicht gerade herbeisehnen, weil sie sie im besten Fall als Beurteilung empfinden und sich im schlechteren abgekanzelt fühlen. Bei BÜFA beschloss man, dem jährlichen Zusammentreffen eine neue Richtung zu geben: hin zu Gesprächen, die den Namen im engeren Sinne verdienen. In denen also auf Augenhöhe, mit Interesse und möglichst auch mit Empathie erörtert wird, was bei dem jeweiligen Beschäftigten ansteht, wel-

”

„Es ging darum, eine Kultur zu etablieren, in der Qualifizierung akzeptierter Normalfall ist.“

SUSANNE GERDES, Betriebsratsvorsitzende BÜFA



chen Bedarf an persönlicher und beruflicher Entwicklung jemand hat – und wie Qualifizierung dabei helfen kann, dem Einzelnen wie dem Unternehmen gerecht zu werden.

Heute arbeiten die Führungskräfte mit einem Bogen für die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, der die Punkte „Vereinbarungen zum Qualifizierungsbedarf“ sowie „Vorstellungen und Wünsche des Mitarbeiters zur beruflichen Entwicklung“ festschreibt und mit einem Leitfaden, in dem steht, das MVG sei „eine Investition in die Zukunft“ und benötige „eine vertrauensvolle und offene Atmosphäre und den fairen, konstruktiven Dialog“. Einer, der solche Gespräche führt, ist Martin Bischoff, Teamleiter Herstellung und damit Vorgesetzter von 18 Mitarbeitern, die dafür sorgen, dass die Produktion an einem der vier BÜFA-Standorte reibungslos läuft. „Das MVG ist ein ganz zentrales Instrument der Personalführung“, sagt er. „Dazu gehört, dass man sich Zeit dafür nimmt, einmal im Jahr gründlich miteinander zu sprechen: über Wünsche und Perspektiven, aber auch darüber, welche versteckten Talente jemand vielleicht hat – und wie man diese in die jeweilige Aufgabe im Unternehmen übersetzen könnte.“

Auch Bischoff, der vor bald 20 Jahren als Chemielaborant begann, machte nicht zuletzt dank vertrauensvoller Gespräche mit seinen Vorgesetz-

ten Karriere im Unternehmen: Zweieinhalb Jahre lang bildete er sich auf Kosten von BÜFA berufsbegleitend zum Industriemeister Fachrichtung Chemie fort. „Zuvor hatte ich gedacht, ich verlasse das Unternehmen und studiere noch einmal Chemie“, erzählt er. „Allerdings stellte sich dabei schon im ersten Semester heraus, dass das schlicht nicht finanzierbar ist. Und was der Betrieb mir dann angeboten hat, ist eine gute Alternative. Ich habe jedenfalls nicht vor, hier wieder wegzugehen.“ Entscheidend dafür, dass er mit großer Zufriedenheit arbeitet, sei ein stimmiges Gefühl der Gegenseitigkeit: „Ich kann der Firma etwas geben. Und die Firma gibt mir was.“

Und ist nun alles gut, die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen bei allen Führungskräften wie Beschäftigten verbreitet und täglich präsent? Werden Gespräche zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten ausschließlich auf Augenhöhe geführt, jedes anstehende Thema konstruktiv besprochen? Susanne Gerdes muss ein bisschen lachen: „Das ist der Idealzustand – sozusagen der Nordstern, an dem wir uns orientieren. In der Realität sind wir nach wie vor ein ganz normaler Betrieb – mit vielen Herausforderungen, Themen, Ablenkungen, besseren und schlechten Zeiten.“ Allerdings, sagt sie, sei es weit besser, „einen Kompass zu haben, der in die richtige Richtung weist. Und den haben wir.“ ■

Betriebsratsvorsitzende Susanne Gerdes: „Wir haben uns von der IG BCE beraten lassen.“

Industriemeister Martin Bischoff: „Einmal im Jahr sprechen wir gründlich miteinander.“

Wissen und Erfahrung von Älteren besser nutzen

PERSONALRÄTE-PREIS Bei der Stadtpolizei in Frankfurt am Main können sich ältere Beschäftigte vom Streifendienst entlasten lassen. Dafür werden sie dort eingesetzt, wo ihnen ihre Erfahrung besonders zugutekommt. Das Konzept geht auf eine Initiative des Personalrats zurück.

Von **Joachim F. Tornau**, Journalist in Hamburg und Kassel – Fotos **Frank Rumpenhorst**

Irgendwann schlug Klaus Heinold der jahrelange Schichtdienst auf die Gesundheit. Der ständige Wechsel, sagt er, habe ihm erst Schlafprobleme und dann auch Verdauungsprobleme eingebracht. „Und schließlich piff auch noch der Tinnitus.“ Nach einem Vierteljahrhundert im Dienst der Frankfurter Stadtpolizei ging Heinold deshalb zu seinem Chef und bekannte: „Der Schichtdienst ist mir zu anstrengend.“ Nur zwei Wochen später hatte er eine neue Aufgabe. Statt in Früh- und Spätschichten verrichtet der 59-Jährige seinen Dienst seither zu gleichbleibenden Zeiten – auf der Innenstadtwatche, die die Stadtpolizei in der B-Ebene der U-Bahn-Station Hauptwache betreibt.

Dass so schnell und unbürokratisch eine Lösung gefunden wurde, die ihm den Spaß an der Arbeit zurückbrachte, das sei, so sagt der altergediente Stadtpolizist mit leisem Spott, „für die öffentliche Verwaltung sensationell“. Zu verdanken hat er diese Sensation einer Initiative, die dem Personalrat des Frankfurter Ordnungsamts – die Stadtpolizei ist eine Abteilung dieser Behör-

de – im vergangenen Jahr den Deutschen Personalräte-Preis in Gold eintrug. Im Juli 2017 verständigte sich die Beschäftigtenvertretung mit dem Leiter der Stadtpolizei auf ein Konzept, wie ältere Kollegen, die sich den Anstrengungen des Polizeidienstes nicht mehr uneingeschränkt gewachsen fühlen, weiter eingesetzt werden können. Und zwar sinnvoll.

Jeder Vierte ist älter als 55

Üblicherweise, sagt Personalratsvorsitzende Angela Hertel, würden solche Arbeitnehmer in der Verwaltung für Botengänge und dergleichen eingesetzt. „Das macht niemanden glücklich.“ Wie drängend die Frage des alters- und altersgerechten Arbeitens bei der Stadtpolizei ist, zeigt ein Blick auf die Zahlen: Bereits heute ist jeder Vierte der 220 Frankfurter Stadtpolizisten älter als 55 Jahre, Tendenz steigend. Und anders als ihre Kollegen bei der Landespolizei, die mit 62 Jahren in den Ruhestand gehen können, müssen sie bis 67 durchhalten. Trotz ähnlicher Aufgaben und Belastungen, von denen der Schichtdienst nur eine ist.

Stadtpolizist Klaus Heinold in der U-Bahn-Station Hauptwache: Feste Zeiten statt Schichtdienst.

Personalratsvorsitzende Angela Hertel und Norbert Renker, Personalratsmitglied: „Die Überlegung war, Aufgaben schlauer zu verteilen.“





Die Stadt Frankfurt hat ihrer Stadtpolizei einen üppigen Zuständigkeitskatalog gegeben. Die Stadtpolizisten überprüfen, ob Kneipen und Kioske sich an das Jugendschutzgesetz halten. Sie kontrollieren die Lärm- und Geruchsemissionen etwa von Gaststätten. Sie weisen aggressive Bettler und penetrante Straßenmusiker in die Schranken. Sie ziehen Waffen ein und gehen gegen illegalen Fischfang im Main vor. Sie holen psychisch Kranke ab, die zwangsweise in die Psychiatrie eingewiesen wurden, und bringen Ausländer, die abgeschoben werden sollen, zum Flughafen. Und natürlich greifen sie ein, wenn es auf der Straße zu Schlägereien oder anderen Straftaten kommt. Anders als die meisten Ordnungsamtspolizeien in Deutschland sind sie dabei sogar mit Schusswaffen ausgerüstet. Das gibt es sonst nur noch in Stuttgart.

„Wir haben ein Riesenaufgabengebiet“, sagt Norbert Renker, Ausbilder bei der Stadtpolizei und Mitglied im Personalrat. Aber bei aller Vielfalt gebe es eine große Gemeinsamkeit: „Wenn wir einschreiten, konfrontieren wir Menschen mit etwas Negativem – und man weiß nie, wie sie reagieren.“ Man muss immer mit gewaltsamen Auseinandersetzungen rechnen. Das wird manchem irgendwann zu viel. So geht Klaus Heinold zwar gelegentlich noch Streife rund um die Innenstadtswache. „Aber ich werde mich nicht mehr mit Besoffenen herumhauen.“ Das überlässt er den Jüngeren.

Den Amtsarzt braucht es nicht

Dank des „Konzepts 55+“ kann er das tun, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Denn festgelegt wurde, dass allein die Beschäftigten entscheiden, ob ihre bisherige Arbeit sie körperlich oder auch psychisch zu überfordern beginnt. Eine amtsärztliche Untersuchung braucht es nicht. „Das“, sagt Personalratsvorsitzende Hertel, „ist ein Clou in unserem Konzept.“

Aber woher können andere Einsatzmöglichkeiten kommen, wenn neue Stellen utopisch sind? Im Januar 2016 begannen die ver.di-Vertrauensleute im Betrieb – zum Teil identisch mit den ver.di-Mitgliedern, die im elfköpfigen Personalrat die Mehrheit stellen –, gemeinsam mit Beschäftigten der Stadtpolizei nach Ideen zu suchen. Was ihnen einfel, wurde von der Arbeitnehmer- ►



► vertretung in ein Konzept gegossen und schließlich von der Abteilungsleitung fast eins zu eins per Dienstanweisung umgesetzt. „Eine Dienstvereinbarung wäre uns natürlich lieber gewesen“, sagt Hertel. Doch dafür wäre nicht mehr der – sehr aufgeschlossene – Leiter der Stadtpolizei zuständig gewesen, sondern die Amtsleitung, die auf die Vorschläge des Personalrats zunächst sehr verhalten reagiert habe.

Neben der Besetzung der Innenstadtwache durch einen festen Wachhabenden sieht das Konzept unter anderem vor, in einzelnen Stadtteilen Polizeiposten einzurichten. Ein erster in Bergen-Enkheim, für den der Personalrat sogar gleich geeignete Räumlichkeiten benennen konnte, wurde bereits geschaffen. Der ältere Stadtpolizist, der hier stundenweise Bürgersprechstunden anbietet, geht ansonsten Streife im Quartier, zu Fuß und allein, als Ansprechpartner, der sich um die Belange des Quartiers kümmert, aber bei Vorfällen nicht unbedingt eingreifen muss. Solche Kontaktbeamten soll es künftig in weiteren Stadtteilen geben. Und ebenso soll auch das „Sicherheitsmobil“, mit dem die Stadtpolizei fast jeden Tag irgendwo in Frankfurt unterwegs ist, um Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, dauerhaft mit älteren Kollegen besetzt werden.

„Die Überlegung war, Arbeit schlauer zu verteilen“, sagt Personalrat Renker. „Es ist doch Unsinn, Leute mit Erfahrung nicht dort einzusetzen, wo ihnen diese Erfahrung besonders zugutekommt.“ In der Innenstadtwache erzählt Klaus Heinold von der verzweifelten Smartphone-Besitzerin, deren Telefon aus einem Lüftungsschlitze zu befreien ist, von verwirrten Senioren, die nicht mehr wissen, wo sie wohnen, von jungen Frauen aus Afrika, ohne Geld und ohne Bleibe, für die es eine soziale Einrichtung zu finden gilt. „Die große Sozialkompetenz und Fachkompetenz, die ich in 28 Jahren bei der Stadtpolizei gewonnen habe, hilft mir hier sehr“, sagt er.

Einvernehmliche Lösung

Matthias Heinrich, der Leiter der Stadtpolizei, reagiert etwas verschnupft, wenn man ihn auf die Initiative des Personalrats für das „Konzept 55+“ anspricht. Nicht weil er an dem Konzept irgend etwas auszusetzen hätte, ganz im Gegenteil. Er

will nur nicht als derjenige dastehen, den man zum Jagen erst tragen musste: „Schon bevor der Personalrat kam, hatte ich meine Ideen zu dem Thema der Amtsleitung vorgetragen“, sagt Heinrich. „Aber wer die Urheberrechte hat, ist für mich auch nicht wegweisend.“ Entscheidend sei vielmehr, dass man gemeinsam und einvernehmlich eine Lösung gefunden habe. „Ich bin froh über die Kooperation mit dem Personalrat.“

Rücksicht auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter zu nehmen ist für den Leiter der Stadtpolizei „die Anerkennung einer Lebensleistung“. Was seine Dienstanordnung an Einsatzmöglichkeiten auflistet, ist dabei ausdrücklich nicht abschließend gemeint: Weitere kreative Ideen sind erwünscht. Und auch das „55+“, das im Titel steht, darf man nicht zu wörtlich verstehen. Bei Jüngeren, die gesundheitlich eingeschränkt sind, kann das Konzept ebenfalls angewendet werden. Dass es bislang erst von einigen wenigen der älteren Kollegen tatsächlich genutzt wird, stört weder den Personalrat noch den Polizeichef. „Das ist ein Zukunftsprojekt“, sagt Heinrich. „Es war nicht zu erwarten, dass gleich ganz viele kommen – aber es werden mehr werden, und darauf sind wir jetzt vorbereitet.“

Ob die derzeit geringe Nutzung auch damit zusammenhängen könnte, dass es manch einem gestandenen Stadtpolizisten eher schwerfällt, Schwäche zuzugeben? Vielleicht, sagt Personalratsvorsitzende Hertel. Doch wichtig sei: Denen, die das bislang schon getan haben, schlage keinerlei Geringschätzung entgegen. „Um diese Akzeptanz herzustellen, hatten wir bei der Ideenfindung ja bewusst die Kollegen eingebunden – auch die jüngeren.“

Eine Blaupause, der sie hätten folgen können, hatten Hertel und ihre Mitstreiter nicht. Sie sind nun selbst zum Vorbild geworden: „Nach der Preisverleihung“, berichtet die Personalratsvorsitzende, „haben wir Anfragen bekommen aus anderen Ämtern in Frankfurt, aber auch aus anderen Bundesländern.“ ■

Der **Deutsche Personalräte-Preis** ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Der Personalrat“. Seit 2010 werden damit alljährlich Praxis-Beispiele vorbildlicher Personalratsarbeit ausgezeichnet. In diesem Jahr wird der Preis am 19. November auf dem Schöneberger Forum des DGB in Berlin verliehen. Weitere Informationen: bit.ly/2LwAvHD



US-Präsident Trump (M.) bei der Einweihung eines Flüssiggas-Terminals in Louisiana (2019): „Mit Druck die Marktöffnung erzwingen“

POTENZIAL FÜR EINEN EMPFINDLICHEN DÄMPFER

WELTHANDEL Die konfrontative Handelspolitik der US-Regierung richtet sich nicht nur gegen China, sondern auch gegen die EU. Eine Eskalation könnte auch Arbeitsplätze in Deutschland gefährden – etwa in der Autoindustrie.

Von Annika Janssen und Kay Meiners, Köln

Die Verhandlungen in Washington waren noch im Gange, da wollte Donald Trump das Blatt wenden. Während Unterhändler der USA und Chinas nach einer Lösung für den seit Anfang 2018 laufenden Handelsstreit ihrer Länder suchten, hob der US-

Präsident die Zölle auf chinesische Importe über Nacht drastisch an – von zehn auf 25 Prozent. Trump wollte den Druck auf China steigern, um schneller zum Ziel zu kommen. Doch seine Rechnung ging nicht auf: Wenige Tage später reagierte Peking und kündigte an, die Zölle auf ►

Außenhandelsexpertin Sabine Stephan: „Mittelfristig 0,2 Prozentpunkte weniger Wachstum“

► US-Waren zu erhöhen, je nach Produkt auf zehn, 20 oder 25 Prozent. Seit Donald Trump im Amt ist, sind Konflikte zwischen den Vereinigten Staaten und ihren Handelspartnern zu einem Dauerthema geworden. Die jüngste Eskalation mit China ist nur das aktuellste Beispiel. Aber auch die Nachbarländer der USA, Mexiko und Kanada, sind ins Visier der US-Regierung geraten, ebenso wie die EU und speziell Deutschland. Trump ist das enorme Handelsbilanzdefizit der USA ein Dorn im Auge. 2018 betrug es fast 880 Milliarden US-Dollar. Das mit Abstand größte Defizit haben die Vereinigten Staaten gegenüber China. Im letzten Jahr überstiegen die Wareneinfuhren der USA aus China ihre Exporte dorthin um fast 420 Milliarden US-Dollar. Für Trump sind die Zahlen Ergebnis unfairer Handelspraktiken. Er behauptet, die USA hätten ihre Märkte geöffnet, während US-Firmen der Marktzugang erschwert werde. Mit Strafzöllen will er die Handelspartner zwingen, ihr Verhalten zu ändern.

Im Konflikt zwischen den USA und China geht es um viel mehr als um Dumping-Preise, unerlaubte staatliche Subventionen, Behinderung beim Marktzugang oder Verletzung geistigen Eigentums, wie Sabine Stephan, Außenhan-

delsexpertin beim Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, erklärt. Letztlich seien die Auseinandersetzungen „Ausdruck des Ringens der USA und Chinas um die Vormachtstellung in der Welt“. Beim Konflikt zwischen den USA und der EU sieht sie andere Motive: „Ziel von Trump ist es, den europäischen Markt für US-Produkte zu öffnen, etwa für landwirtschaftliche Erzeugnisse und Flüssiggas. Die Androhung von Autozöllen soll die EU-Staaten, insbesondere Deutschland unter Druck setzen, Zugeständnisse zu machen und über Themen zu verhandeln, die nicht im Handelsmandat der EU stehen. Dieses deckt nur Verhandlungen über den Abbau von Industriezöllen und zur regulatorischen Kooperation.“

Ein neuer, schärferer Ton

Das Verhandlungsklima unter Trump ist dabei nicht einfacher geworden. „Der Ton der Debatten hat sich verschärft“, sagt IMK-Expertin Stephan. „Bislang gab es unter den Staaten einen breiten Konsens, dass Handelsstreitigkeiten im Rahmen der Welthandelsorganisation WTO gelöst werden sollten. Diesen Konsens haben die USA aufgekündigt.“ Außerdem trug man Zwistigkeiten



Präsentation von Audi-Modellen auf einer Messe in Los Angeles: „Die Drohung mit Zöllen soll die EU zu Zugeständnissen bewegen.“

Fotos: Uli Baatz; Gene Blevins/LA Daily News/ZumaPress

meist hinter verschlossenen Türen aus. „Das ist jetzt anders. Trump setzt unverhohlen die ökonomische Stärke der USA ein, um seine Agenda durchzusetzen“, sagt Stephan.

Das gilt auch im Handelskonflikt mit der EU. Auch hier rechtfertigt Trump die Androhung von Strafzöllen auf Automobile aus Europa mit dem Handelsbilanzdefizit der USA gegenüber der EU. Dieses betrug im vergangenen Jahr 170 Milliarden US-Dollar. Was Trump verschweigt, ist die Tatsache, dass dieses Defizit im Güterhandel durch einen Überschuss bei den Dienstleistungen von 60 Milliarden US-Dollar und bei den Vermögenseinkünften von 118 Milliarden US-Dollar mehr als ausgeglichen wurde, so dass die USA gegenüber der EU 2018 einen Leistungsbilanzüberschuss in Höhe von 13 Milliarden US-Dollar erzielten.

Was kann Deutschland passieren?

Von solchen Einwänden unbeeindruckt hat die Trump-Regierung immer wieder mit Einfuhrzöllen von bis zu 25 Prozent auf Autos aus Deutschland gedroht – und damit einer Branche, an der viele Arbeitsplätze hängen und die viel öffentliche Aufmerksamkeit erfährt. Außenhandelsexpertin Sabine Stephan rechnet damit, dass diese Zölle kommen werden: „In bisherigen handelspolitischen Auseinandersetzungen hat Donald Trump seine Drohungen immer wahr gemacht.“

Das hätte Folgen. So rechnet der in Brüssel ansässige Think Tank Bruegel mit einem Rückgang der deutschen Auto-Exporte in die USA um ein Drittel; das Münchener ifo Institut befürchtet sogar einen Einbruch um fast die Hälfte. „Diese Zölle würden die gesamten Auto-Exporte aus Deutschland um 7,7 Prozent verringern, was einem Wert von 18,4 Milliarden Euro entspräche“, sagt Gabriel Felbermayr, der bis Februar das ifo Zentrum für Außenwirtschaft leitete. Seit März ist er Präsident des Instituts für Weltwirtschaft in Kiel. Die Wertschöpfung der Autoindustrie in Deutschland würde um sieben Milliarden Euro sinken, also um rund fünf Prozent. Ein herber Schlag.

Konjunkturrell hätten die Strafzölle das Potential für einen „empfindlichen Dämpfer“ so IMK-Direktor Sebastian Dullien. Sabine Stephan hält „Gewinneinbußen der Konzerne für wahrscheinlich“, aber das gesamtwirtschaftliche Risiko der Autozölle für „beherrschbar“. Sowohl das

„Trump setzt unverhohlen die ökonomische Stärke der USA ein, um seine Agenda durchzusetzen.“

SABINE STEPHAN, Außenhandelsexpertin beim IMK

IMK wie das ifo Institut gehen davon aus, dass das Wirtschaftswachstum in Deutschland im Falle von Strafzöllen der US-Regierung mittelfristig um bis zu 0,2 Prozentpunkte geringer ausfallen könnte.

Wie stark die deutsche Automobilbranche von den Autozöllen betroffen sein könnte, lässt sich aufgrund der Komplexität der globalen Wertschöpfungsstrukturen nur schwer abschätzen. Thomas Theobald, der zusammen mit Sabine Stephan am IMK an Modellrechnungen arbeitet, weist darauf hin, dass neben den direkten Effekten auch mit einem Unsicherheitsschock zu rechnen ist, den protektionistische Maßnahmen auslösen: „Da niemand weiß, wie es mittelfristig weitergeht, werden auch Investitionen aufgeschoben. Das wirkt sich zusätzlich negativ aus.“

Sicher ist aber, dass die deutschen Automobilkonzerne vor dem Hintergrund des Handelsstreits mit den USA auch über Produktionsverlagerungen nachdenken. Zwar betreiben BMW, Daimler und VW seit Jahrzehnten große Werke in den USA. Aus Deutschland werden aber nach wie vor Motoren und Getriebe importiert.

„Sollten die Autounternehmen angesichts der Zölle ihre US-Werke noch um Motorenwerke ergänzen, würde sich das auf die Beschäftigung hierzulande auswirken“, sagt IMK-Expertin Stephan. „Es gibt derzeit allerdings keine belastbaren Analysen dazu, wie viele Arbeitsplätze gefährdet sind.“ ■

In keinem anderen ausländischen Staat verdienen deutsche Firmen so viel Geld wie in den USA. Im vergangenen Jahr gingen laut Statistischem Bundesamt Waren im Gesamtwert von 113,5 Milliarden Euro in die Vereinigten Staaten. Damit erzielte Deutschland in den USA mit 48,9 Milliarden Euro den höchsten Exportüberschuss. Auf Platz zwei folgte im Jahr vor dem Brexit Großbritannien mit 45 Milliarden Euro, auf Platz drei Frankreich mit gut 40 Milliarden Euro.



„Ein Traumjob“

INTERVIEW Sebastian Dullien, der neue wissenschaftliche Direktor des IMK, erklärt seine Überzeugungen als Forscher, seine Pläne für das IMK und seine Ratschläge an die Politik

Das Gespräch führte **Kay Meiners**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung – Fotos **Karsten Schöne**



Sie sind seit April Nachfolger von Gustav Horn. Wie würden Sie Ihre wissenschaftliche Ausrichtung beschreiben?

Ich würde sagen, dass ich ein pragmatisch und empirisch orientierter Ökonom bin, der sich die Fakten ansieht und dann schaut, was in der aktuellen Situation das beste Modell ist, um die Fakten zu analysieren und zu erklären.

Welche Grundüberzeugungen haben Sie, die Sie nicht mit allen Kollegen Ihrer Profession teilen?

In meiner Profession gibt es eine ganze Reihe von Leuten, die extrem marktgläubig sind. Ich bin da skeptischer. Das Lehrbuchmodell der perfekten Märkte, was an der Uni im ersten Semester benutzt wird, taugt meist nicht für die Realität. Märkte sind viel komplexer: Die eine Marktseite hat mehr Macht als die andere, sie weiß mehr, oder es gibt hohe Transaktionskosten. Wenn man es so betrachtet, macht es in mehr Fällen Sinn, dass der Staat in den Markt eingreift, als es die Mehrzahl der deutschen Ökonomen glaubt.

Eingreifen heißt auch, Geld in die Hand nehmen?

Klar. Es gibt Situationen, wo der Staat Geld in die Hand nehmen und als Marktakteur aktiv werden muss: Etwa beim Personenverkehr, beim öffentlichen Wohnungsbau, bei der Förderung von Forschung und Entwicklung – da gibt es wirklich ganz viele Situationen.

Mussten Sie – bei dieser Ausrichtung – noch überlegen, als das Jobangebot vom IMK kam?

Ich kenne das IMK und die Hans-Böckler-Stiftung ja schon sehr lange. Das Institut macht eine tolle Arbeit. Daher war es für mich schon ein Traumjob, hierherzukommen.

Sie sind seit 2007 Professor an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin und bleiben es auch neben Ihrer Tätigkeit am IMK zumindest in Teilzeit. Davor allerdings haben Sie als Journalist gearbeitet.

Genau. Ich war acht Jahre bei der Financial Times Deutschland – aber nicht immer in Vollzeit. Zeitweise habe ich zwei Drittel gearbeitet, um meine Promotion abzuschließen.

Sie haben zur Eurozone promoviert, die damals gerade eingerichtet war. Die Gemeinschaftswährung war erst ein Jahr alt.

Das Hauptthema meiner Dissertation war das Zusammenspiel von Geld- und Lohnpolitik in der Eurozone. Es ging darum, wie verschiedene Lohnverhandlungssysteme innerhalb der Eurozone miteinander kompatibel sein können und was sich daraus für ein Gesamtlohnverhandlungssystem für die Eurozone ergeben würde.

Wie ist das zu verstehen? Im Sinne einer zukünftigen europäischen Tarifpolitik?

Ja. Eine wirkliche europäische Tarifpolitik gibt es ja noch nicht. Wir haben weder europäische Tarifverträge noch haben wir eine implizite Koordinierung wie in den Nationalstaaten – also derart, dass eine Gewerkschaft in einem Bezirk die erste Verhandlung führt und die anderen dann quasi nachziehen. Also habe ich untersucht, wie es heute in Europa funktioniert.

Und der Bezug zur Makroökonomik?

Wenn man bei den Lohnverhandlungen eine hohe Koordination hat, etwa einen Flächentarif oder andere sehr koordinierte Verfahren, kann ein Land bessere makroökonomische Ergebnisse haben, also eine höhere Beschäftigung und eine niedrigere Inflation, weil die Tarifparteien die gesamtwirtschaftlichen Anforderungen in ihre Lohnverhandlungen miteinbeziehen. Das funktioniert auf europäischer Ebene noch nicht, könnte aber sinnvoll sein.

Was hat Sie eigentlich gereizt, sich schließlich gegen den Journalismus und für die Wissenschaft zu entscheiden?

Die Wissenschaft hat mich schon sehr lange interessiert. Ich hatte zum Ende meines Studiums ein Praktikum im DIW gemacht, wo damals auch Gustav Horn arbeitete. Hier habe ich ihn kennengelernt. Die Arbeit dort hat mich schon sehr gereizt. Ich bin dann aber erst einmal zur Financial Times Deutschland gekommen. Die haben sehr dringend Leute gesucht und gut bezahlt. Das habe ich ein paar Jahre gemacht.

Und dann ließ die Faszination nach?

Ich hatte den Eindruck, dass ich mich im Tagesjournalismus nicht mehr so tief mit den

SEBASTIAN DULLIEN, geboren 1975, ist seit April wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Er ist außerdem Professor an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Berlin sowie Senior Non-Resident Fellow am American Institute for Contemporary German Studies in Washington, D.C. Dullien ist Mitautor des Buches „Der gute Kapitalismus“ (2009), das in mehrere Sprachen übersetzt wurde. Beachtung hat auch das makroökonomische Lehrbuch „Macroeconomics in Context: A European Perspective“ (2017) gefunden, das der sozialen Einbettung von Wirtschaftsprozessen sowie Fragen der Nachhaltigkeit und Ökologie großen Raum einräumt.

www.dullien.net

► Sachen beschäftigen konnte, wie ich das gerne wollte. Gleichzeitig waren die Aufstiegschancen wenig attraktiv. Wenn man im Journalismus aufsteigen möchte, geht man von den Fachinhalten zu Koordinierungsfunktionen, wo man dann anderen Leuten sagen muss, wann sie ihre Texte zu liefern haben und Texte anderer Leute daraufhin überprüfen muss, ob Überschriften und Namen richtig geschrieben sind. Das war – kombiniert mit ungünstigeren Arbeitszeiten – nicht das, was ich gerne machen wollte. Darum habe ich mich dann woanders beworben und bin 2007 an die HTW Berlin berufen worden.

Wie wollen Sie Ihre journalistische und wissenschaftliche Doppelqualifikation am IMK einbringen?

Ich glaube, dass man das, was wir tun, manchmal noch besser verkaufen und mehr Leuten näherbringen könnte. Und dass wir das IMK attraktiver für Gewerkschafter und Politiker machen können. Wir haben schon ein paar Ideen.

Welche Ideen sind das?

Wir wollen mehr Diskussionsveranstaltungen machen. Mit Referenten aus Ministerien, vielleicht mit Verbandsvertretern und den Gewerkschaften. Die haben ja alle auch Volkswirte und Referenten, Grundsatzreferenten. Und mit Journalisten. Um da über aktuelle Fragen in den Dialog zu kommen. Darüber hinaus werden wir versuchen, die Social-Media-Präsenz zu steigern. Hier wollen wir mit neuen Formaten experimentieren.

Welche Art von Dialog ist fruchtbarer: Der mit Gleichgesinnten oder der mit Leuten, die ganz anders denken?

Ich glaube, in der Wissenschaft braucht es beides. Man braucht die Auseinandersetzung mit denen, die anders denken, weil man da am besten die Schwächen der eigenen Argumentation erkennen kann. Wenn man aber sein Theoriegebäude weiterentwickeln will, braucht es den Dialog mit Leuten, die auf ähnlichen Prämissen aufbauen.

Ihr Vorgänger Gustav Horn sprach vorsichtig von einer leichten Renaissance keynesianischer Ideen. Ist das die Realität?

Ich würde sagen, dass der aufgeklärte ökonomische Mainstream international heute ein signifi-

kantes Element keynesianischen Denkens enthält. Das sieht man daran, dass Konjunkturpakete ganz anders bewertet werden als früher und dass die Rolle des Staates wieder zunehmend positiv gesehen wird.

Welche Rolle fällt dem IMK in der Debatte zu?

Es gibt viele makroökonomische Fragen, die die anderen deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute bestenfalls einseitig abdecken. Fangen wir an mit der Frage der Finanzpolitik und der Schuldenbremse. Hier hat das IMK mit seiner Kritik lange alleine gestanden und damit eine Vorreiterrolle gehabt. Jetzt ziehen andere nach. Das IMK hat auch früh makroökonomische Aspekte von Verteilungsfragen thematisiert oder die Rolle der Lohnentwicklung für einen stabilen Aufschwung. In all diesen Fällen war die internationale Debatte schon weiter als die deutsche Debatte, und das IMK hat dazu beigetragen, diese modernen und progressiven Positionen im deutschen Diskurs voranzubringen. Hier sehe ich eine wichtige Aufgabe des IMK.

Gehen wir die Punkte kurz durch. Die Schuldenbremse haben Sie scharf kritisiert, weil sie Investitionen behindert. Sie sagen aber auch, dass es Spielräume gibt.

Ja, die deutschen Regeln sind bei der Frage, was dem Staatssektor zugerechnet wird, wesentlich lockerer als die europäischen. Das bedeutet, dass man im Rahmen der Schuldenbremse durchaus öffentliche Unternehmen gründen könnte, die Kredite aufnehmen und damit Infrastruktur bereitstellen, wenn dann hinterher ein Zahlungsstrom an diese öffentlichen Unternehmen zurückfließt.

Gibt es so etwas schon?

In Berlin ist der Schulbau teilweise heute schon so organisiert, dass eine landeseigene Wohnungsgesellschaft, die HOWOGE, für eine gewisse Zeit Grundstücke von den Bezirken übertragen bekommt, Kredite aufnimmt, Schulen darauf baut und die Schulen an die Bezirke zurückvermietet. Das ist eine öffentlich-öffentliche Partnerschaft, weil die HOWOGE zu 100 Prozent in öffentlichem Eigentum ist. Der Clou ist, dass die Schulden der HOWOGE nicht unter die Schuldenbremse fallen, weil das Unternehmen am Markt tätig ist.

Eine Konstruktion, mit der man die Schuldenbremse umgehen kann?

Eine Konstruktion, die diejenigen Spielräume ausschöpft, die der Gesetzgeber lässt. Mit solchen Konstruktionen könnte man auch den Wohnungsmarkt entspannen, aus dem sich der Staat massiv zurückgezogen hat. Warum nicht in Ballungsgebieten mit Wohnraumangel neue, kommunale Gesellschaften gründen, ohne damit die Schuldenbremse zu verletzen? Im Extremfall ist sogar eine Bundeswohnungsbaugesellschaft denkbar, die Kredite aufnimmt und Wohnungen baut.

Kommen wir zu Europa. Was läuft da schief?

Wir haben in der Währungsunion eine ganze Reihe von Problemen. Wir hatten Phasen, wo es bestimmten Ländern sehr gut ging, wo dann sehr viel Geld ausgegeben wurde, wo auch der Bausektor in den Ländern geboomt hat. Danach kam es oft zum Absturz, weil es eine Blasenbildung gab. Dann sind die Länder in die Krise gerutscht. Das sind Dinge, die man angehen müsste. Da gibt es verschiedene Instrumente – etwa eine europäische Arbeitslosenversicherung. Sie würde im Boom etwas Kaufkraft abziehen und in der Krise die Kaufkraft stabilisieren. Heute gäbe es in Deutschland wahrscheinlich keine politische Mehrheit dafür. Aber bei manchen Ideen geht es darum, sie zu erklären und dann um Mehrheiten zu kämpfen.

Das IMK trägt nicht nur die Makroökonomie im Namen, sondern auch die Konjunkturforschung und -prognose. Wird es weiter eine eigene Prognose geben?

Ja. Konjunktur wird immer dann interessant, auch für die Öffentlichkeit, wenn es mal nicht so rundläuft. Die vergangenen Jahre ist es sehr rundgelaufen. Darum hat das Interesse an Konjunkturprognosen in der Öffentlichkeit ein bisschen abgenommen. Für uns bleibt sie aber wichtig, weil sie die Wissenschaftler dazu zwingt, sich im Detail mit realwirtschaftlichen Daten zu beschäftigen. Das ist sehr wichtig als Plausibilitätscheck unserer Modelle, aber auch, um Wirkungskanäle in der Wirtschaft zu erkennen und zu verstehen.

Und die Konjunkturpolitik? Es gibt aktuell ja große Risiken, auch wenn wir noch nicht im Krisenmodus sind.



”

„Wir wollen mehr Diskussionsveranstaltungen machen, mit Journalisten in den Dialog kommen und die Social-Media-Präsenz steigern.“

Der Staat muss Pläne machen, die er schnell umsetzen kann, wenn was passiert. Das können Investitionen sein, aber auch Pläne für eine ausgeweitete Kurzarbeit, wenn der Abschwung kommt. Oder Qualifizierungsprogramme für Kita-Erzieher oder Pfleger. Das sind alles Dinge, über die man sich jetzt Gedanken machen muss. Man kann sie dann in der Schublade liegen lassen. So verliert man keine kritischen Monate, wenn man sie braucht.

Das IMK wird sich über die Konjunkturpolitik hinaus auch den ganz großen Fragen stellen wie Nachhaltigkeit oder Globalisierung?

Unbedingt. Ich glaube, das sind Themen, die nicht nur für das IMK eine große Rolle spielen werden, sondern auch für die Hans-Böckler-Stiftung insgesamt. Wenn man sich die Diskussionen anguckt, die jetzt im Vorstand der Stiftung geführt worden sind, über die Herausforderungen der Globalisierung, ist explizit gesagt worden, dass die Frage der gerechten Umgestaltung der Gesellschaft ein Thema der Hans-Böckler-Stiftung sein soll. Das wird auch im IMK sein Echo haben. Wir können die ökologischen Probleme und die Klimafrage nicht ignorieren. Man muss sie aber in einer Art und Weise lösen, dass das nicht auf Kosten einzelner Gruppen, etwa der Arbeitnehmer, passiert.

Wie wollen Sie damit umgehen, dass das IMK einerseits der Ergebnisoffenheit der Wissenschaft verpflichtet, andererseits in politische Strukturen eingebunden ist?

Mein Verständnis ist, dass der Vorstand mit seinem Arbeitsplan die Themenfelder vorgibt, zu denen wir forschen. Wir machen das nach besten wissenschaftlichen Standards und präsentieren die Ergebnisse. Wenn wir zu Ergebnissen kommen, die in den Gewerkschaften so bisher nicht diskutiert wurden, müssen wir das kommunizieren und darüber reden. Dann versteht man, wo die Differenzen herkommen. Das ist für die Gewerkschaften eine wertvolle Dienstleistung. Wir sind dafür da, Handlungs- und Orientierungswissen zu produzieren. Das heißt, es geht zuerst darum, Erkenntnisse zu produzieren, wie die Welt funktioniert. ■

Fokus Europa



HENNING MEYER, 40, analysiert künftig in jeder Ausgabe die Entwicklungen der EU im Wahljahr.

Die einzige Chance

KOLUMNE Die Volksparteien CDU und SPD sind die Verlierer der Europawahl. Am Beispiel der SPD lässt sich zeigen, warum es schwieriger wird, den politischen Raum für sozialdemokratische Politik zu besetzen.

Von Henning Meyer

Die Europawahlen sind absolviert und die gute Nachricht gleich zum Anfang: Die Befürchtung eines kontinentweiten Rechtsrucks hat sich zum Glück nicht bewahrheitet. Zwar gab es in einigen Ländern, allen voran in Italien, einen deutlichen Zuwachs der Stimmen, die an Rechtspopulisten gingen, von einem allgemeinen Trend kann man aber nicht sprechen. Damit hören die guten Nachrichten aber schon auf. Vor allem, wenn man auf das Abschneiden der beiden traditionellen Volksparteien CDU und SPD in Deutschland schaut.

In meiner letzten Kolumne habe ich beschrieben, wie vor allem junge, netzaffine Bürger durch das europäische Vorgehen der Volksparteien politisiert wurden – im negativen Sinne. Dass sich durch das Durchpeitschen der verfehlten Urheberrechtsreform keine neuen Jungwähler gewinnen lassen würden, war abzusehen. Aber die Art und Weise, in der das Video des YouTubers Rezo, der auch in der Urheberrechtsdebatte aktiv war, durchgeschlagen ist, hat wohl jeden überrascht. Inzwischen wurde der Clip mehr als 13 Millionen Mal angeschaut und hat vor allem die CDU auf

dem falschen Fuß erwischt. Man kann darüber spekulieren, inwieweit diese Aktion ursächlich war für das sehr schlechte Abschneiden von CDU und SPD. Sie hat aber sicherlich geholfen, einen großen gesellschaftlichen Bruch ins Scheinwerferlicht zu rücken.

Es ist bei der Europawahl ein deutlicher demografischer Trend sichtbar geworden, der sich thematisch am Klimaschutz festmacht. Im jüngeren Wählersegment gab es nur eine dominante Partei – die Grünen – und eine Reihe von Splitterparteien, die sich fast alle im einstelligen Prozentbereich bewegten. Das Parteiensystem der Jugend hat also mit dem der älteren Wähler nicht mehr viel gemeinsam.

Die zweite große Tendenz, die die Europawahlen sichtbar gemacht haben, ist eine regionale Spaltung. Zwar hat die AfD bundesweit im Vergleich zur letzten Bundestagswahl an Stimmen verloren, aber im Osten hat die Partei sehr starke Ergebnisse eingefahren und ging in einigen Bundesländern gar als stärkste Kraft hervor. Das ist bitter und lässt vermuten, dass es die nächsten politischen Beben bereits im Herbst geben wird, wenn in Sachsen, Brandenburg und Thüringen die Landtage neu gewählt werden.

Angesichts dieser beiden Trends ist es kein Zufall, dass die Grünen tendenziell in den Großstädten gut abgeschnitten haben – in einigen Berliner Bezirken mit über 50 Prozent der Stimmen –, die ländlichen Regionen aber eher konservativ geprägt sind. Förmlich aufgerieben zwischen diesen Polen wurde die SPD. Außer in ein paar Hochburgen

konnte die Partei kaum punkten. Wegen der inhaltlichen Profillosigkeit und dem Fehlen einer erkennbaren politischen Auseinandersetzung konnte die Partei nicht gewinnen. Die große Frage, die sich jetzt stellt, ist, wie die Sozialdemokratie wieder auf die Beine kommen kann. Gibt es noch Raum für genuin sozialdemokratische Politik?

Die gute Nachricht wieder vorweg: Dieser politische Raum ist da. Es wird nur immer schwerer, ihn zu besetzen, solange die politischen Lager zwischen Jung und Alt sowie Stadt und Land weiter auseinanderdriften. Wo genau liegt dieser sozialdemokratische Raum? Zwar hat die SPD mehr als eine Million Wähler an die Grünen verloren, der weitaus größere Verlust ging aber an das Lager der Nichtwähler. Es gibt also viele enttäuschte SPD-Wähler, die sich bisher nicht durchringen konnten, ihr Kreuz woanders zu machen. Im ersten Schritt muss es daher darum gehen, durch eine klare Politik mit Herz diese Wähler wieder zu mobilisieren. Es hat sich gezeigt, dass Profillosigkeit und der Verzicht auf politische Auseinandersetzung in die Sackgasse führen. Politik lebt von der Positionierung und politischem Konflikt.

Der zweite Schritt betrifft die Inhalte selbst. Die SPD muss ihre originäre Rolle wiederentdecken und diese neu interpretieren. Der Markenkern der Sozialdemokratie war immer die soziale Gerechtigkeit. Die SPD ist historisch die Partei des sozialen Ausgleichs. Es gibt auch heute im deutschen Parteiensystem keine andere Kraft, die diese Rolle authentisch ausfüllen könnte. Was Willy Brandt einmal das „donnernde Sowohl-als-auch“ der SPD nannte, muss wieder erkennbare Strategie mit konkreten Zielen werden und darf nicht, wie zu häufig, programmatische Beliebigkeit bleiben. Sowohl als auch – das heißt, integrativ auf die gesellschaftlichen Debatten einwirken. Nur, wenn der Berliner Grünen-Wähler auch die Probleme des Braunkohleausstiegs in der Lausitz wahrnimmt, gelingt der Ausgleich.

Letztendlich ist die einzige Chance für die Sozialdemokratie, sich der gesellschaftlichen Polarisierung inhaltlich entgegenzustellen und zu versuchen, einen neuen Gesellschaftsvertrag zu entwickeln. Wie die Europawahl wieder einmal gezeigt hat, zerreißt die fortschreitende Polarisierung der Gesellschaft die Partei, deren historische Rolle der soziale Ausgleich ist. Diese Rolle erfolgreich neu zu interpretieren wird nicht nur über die Zukunft der SPD entscheiden, sondern zu einem nicht unbeträchtlichen Teil auch über den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Deutschland ist nicht allein in dieser Situation. Viele europäische Beobachter werden mit großem Interesse verfolgen, wie sich die Zukunft der deutschen Sozialdemokratie gestalten wird. ■



Die SPD muss sich der Polarisierung entgegenstellen und einen neuen Gesellschaftsvertrag entwickeln.

Wohnen in Wien geht anders

WOHNUNGSNOT Österreichs Hauptstadt hat sich zu einer Art Pilgerstätte für all jene entwickelt, die eine Alternative zum Chaos suchen, das Investoren in deutschen Städten angerichtet haben. Hier hält die Kommune den Wohnungsbau fest in der Hand und weist so den Weg, wie eine demokratische Stadt aussehen könnte.

Von **Hilmar Höhn**, freier Autor in Berlin

Wohnen in Wien geht anders als irgendwo in den westlichen Zentren. Während in München oder Berlin Mieter inzwischen 50 Prozent ihres Haushaltseinkommens für ihre eigenen vier Wände bezahlen, waren es in Wien 2013 in keiner Gruppe am öffentlichen Wohnungsmarkt mehr als 30 Prozent. Alleinerziehende kamen auf 29 Prozent, Rentnerinnen auf 25 Prozent. Der Rest – kinderreiche Familien, Wiener Neubürger und Zweiverdiener-Haushalte – sogar weit darunter. Mehr als ein Viertel der Mieter in Wien zahlen also Preise, die sich Menschen mit ganz normalen Einkommen leisten können. Obwohl die Mieten auch im geförderten Wiener Wohnungsbau im Mittel zwischen 5,70 und 9 Euro kosten. Entsprechend hoch sind die Wohlfühlwerte. Die gemessene Zufriedenheit mit der Wohnung pendelte 1995 je nach Haushaltstyp zwischen 50 und 60 Prozent.

„Wien ist auch nicht das Paradies“, schränkt Ulrich Ropertz, Geschäftsführer vom Deutschen Mieterbund, ein. Allein der Standard des Wohnens in Wien würde in Deutschland wohl bemängelt werden. Und wer eben nicht in den Genuss einer geförderten Wohnung komme, der zahle das übliche Großstadtniveau. Dennoch ist eine Bewunderung über die Entschlossenheit, wie Wien dem Markt das Wohnen vorenthielt, nicht zu überhören. Michael Groschek, früherer

SPD-Bauminister von NRW, schwärmt: „In Wien gibt es an den touristisch attraktiven Standorten günstige Wohnungen.“ Das sei das Ergebnis von 100 Jahren engagierter Bodenpolitik. Vom sozialen Wohnungsbau profitiert übrigens ein Großteil der Bürger Wiens. „75 Prozent der Haushalte in Wien gelten als berechtigt, in einer geförderten Wohnung zu leben.“

Am Anfang der Boden- und Baupolitik stand im Wien der 20er Jahre eine Wohnbausteuer, die Eigentümer von Luxuswohnungen und Eigenheimen enorm belastete. Daraus entstand ein kommunales Immobilienvermögen, stabil wie kaum ein zweites auf der Welt. Der über die Jahre gewachsene Wohnfonds der Stadt stellt Grundstücke für den geförderten Wohnungsbau zur Verfügung und ermöglicht eine aktive Liegenschaftspolitik für die Weiterentwicklung der Stadt, die inzwischen auch an ihre Grenzen stößt.

Ein „Wiener Modell“ auch für Deutschland?

Was immer in Deutschland zur Diskussion steht, in Wien scheint es schon vorhanden. Es kann freilich nicht gelingen, das auch in Österreich einzigartige „Wiener Modell“ einfach auf die deutschen Verhältnisse zu übertragen. Jede Gemeinde hat ihre Kultur des Wohnungsbaus und der Stadtentwicklung. Eingeschlagene Pfade lassen sich nicht leicht verlassen. Das darf jedoch nicht schon die Ausrede sein, die Debatte darüber, wie ►

Der rote Karl-Marx-Hof in Wien-Döbling entstand Ende der 20er Jahre des letzten Jahrhunderts und ist bis heute einer der bekanntesten Gemeindebauten der Stadt.

Ebenfalls von der „Gemeinde Wien“ gebaut wurde der Metzleinstaler Hof am Margareten Gürtel, ein typischer Kommunalbau des „Roten Wien“.

In vielen kommunalen Wohnhausanlagen gab es von Beginn an soziale Einrichtungen wie Kindergärten und Klubräume und kleine Einzelhandelsläden – wie hier die Greisslerei Semmerl im historischen Metzleinstaler Hof.



Fotos: shutterstock, Vennaslide/Alamy Stock Photo; akg/viennaslide/Harald A. Jahn





Immer öfter gibt es Proteste gegen die exzessiv steigenden städtischen Mietpreise – wie hier bei einer Demonstration im April in Berlin.

► sich unsere Städte entwickeln sollen, für beendet zu erklären, ganz im Gegenteil. Angesichts der Not vieler Menschen in den Städten wegen Preistreiberei und Ausbeutung, Verdrängung und Ausgrenzung gilt das Diktum des Bundesverfassungsgerichtes umso mehr: Grund und Boden sind keine beliebige Handelsware. Bund, Länder und Gemeinden sind aufgefordert, regulierend in den Markt einzugreifen. Sie müssen alles unternehmen, dass jeder Mensch ein Zuhause auf der Höhe unserer Zeit bekommt. Wien ist nicht so einfach nach Heilbronn oder Köln zu übertragen. Aber von Wien können alle lernen, wie das geht mit der Alternative zum Wohnungsbau in der Hand von Konzernen.

Nur mit halbem Herzen gegen Preistreiberei

Denn Wien zeigt uns, was auch bei uns einmal Teil einer demokratischen Stadtentwicklung war, wovon auch Ansätze immer noch vorhanden sind – oder gerade unter dem Druck der Verhältnisse wieder belebt wird. Die demokratische Stadt war nie Vergangenheit. Vor allem: In der Erwartung der Menschen an den Alltag in ihrer Stadt war sie immer vorhanden. Man glaubte aber, dies ignorieren zu können. Ein Jahrzehnt lang wurde deswegen auch nur mit halbem Herzen versucht, gegen die Preistreiberei vorzugehen. Man hoffte, mit ungenügenden Bremsen und verwegenen Subventionen ließen sich die Möglichkeiten zur Erhöhung von Mieten begrenzen – oder wenigstens ihre Folgen abmildern.

Inzwischen ist klar: Mietpreisbremse, Quartierschutz und Baukindergeld haben nicht gereicht. Die Mieten steigen, Grundstückspreise erreichen ungeahnte Höhen. Eigentumswohnungen und Häuser in Großstädten sind für das Einkommen eines ganz normalen Haushaltes kaum mehr erschwinglich. Und: Es wurde und es wird noch konsequent weiter am Bedarf vorbeigebaut. Statt kleine Wohnungen zu bauen, die sich auch Menschen mit geringen Einkommen und kleinen Renten leisten können, werden vielfach große, aufwendig ausgestattete Wohnungen für Menschen errichtet, die sich Quadratmeter-Mieten von 15 Euro aufwärts leisten können.

Spannungen wachsen

Das nährt die Spannungen in unserer Gesellschaft. Wer sein Viertel, seinen Kiez, seine Heimat verlassen muss, weil sie oder er sich die eigenen

vier Wände nicht mehr leisten kann, fühlt sich zu Recht verdrängt und schlicht schlecht behandelt. Wer trotzdem bleibt und für das Wohnen so viel bezahlt, dass der Urlaub entfällt oder am Essen und der Kleidung gespart wird, erlebt die Stadt als Zumutung. Stadtviertel, in denen der Zusammenhalt unter Nachbarn nur eine Erinnerung ist, sind nach ihrer „Aufwertung“ durch aktivistische Immobilienkonzerne vielleicht hübsch anzusehen. Ein Ort aber, in dem Menschen verschiedener Schichten eine gemeinsame Identität entwickelten, sind sie nicht mehr.

Die Ära der Wettbewerbsstadt ist zu Ende. Wir wissen: Der Markt weiß nur, wo viel Geld zu verdienen ist. Von den Bedürfnissen der Menschen in den Städten hat er – von Ausnahmen abgesehen – keine Ahnung. Die Finanzialisierung des Wohnens hat sich ebenso wenig bewährt wie die Idee, Arbeit in leicht handelbare Pakete zu zerlegen. Das Gegenteil von privat ist die Gesellschaft, das Gegenteil des Marktes ist die Demokratie. Und genau darum geht es: Das Geschehen rund um das Menschenrecht Wohnen wird noch von Fonds und Firmen beherrscht. Es wird Zeit für ein demokratisches Gegengewicht.

Große Chance auf Veränderung

Die demokratische Stadt baut sich nicht von alleine. Die beste Stadt, geplant auf einem Reißbrett, würde nie so lebendig, wie Planer sie sich erdenken. Dazu müssen Menschen nicht nur befragt, sondern auch politisch mobilisiert werden. Dass das Konzept, den Städtebau Konzernen zu überlassen, seine Zeit gesehen hat, ist dabei eine große Chance. Denn die Zukunft unserer Städte ist jetzt offen und es kann gelingen, der Entwicklung der Heimat von Millionen eine bessere Richtung zu geben.

Um das durchzusetzen, braucht es gesellschaftliche Mehrheiten. Freiwillig geben Konzerne ihre Macht nicht ab. Wenn sich Bewohner zusammen mit Gewerkschaften, Genossenschaften, Mieterorganisationen, sozialen Initiativen, Umweltgruppen und den vielen Bewegungen, denen die Zukunft des Wohnens nicht egal ist, zusammentun, können sie bestimmen, wie die Stadt aussehen soll, in der sie und ihre Kinder wohnen wollen. Wenn dieser Druck da ist, kommen auch die notwendigen politischen Mehrheiten zustande, welche die demokratische Stadt von der Idee zur Wirklichkeit werden lassen. ■

Hilmar Höhn: **Bauen für eine demokratische Stadt.** Dossier der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 1/2019. Download: bit.ly/30oJ6PV

KONGRESS

„Künstliche Intelligenz ist tendenziös“

TECHNIK Im Umgang mit Robotern, Algorithmen oder Bots stellen sich ganz neue ethische Fragen. Sie lassen sich heute erst in Ansätzen beantworten. Das zeigte der Digitalisierungskongress 2019 in Berlin.

Foto: Kay Hirschelmann



Per Video zugeschaltet: Google-Mitarbeiterin Meredith Whittaker erhielt Standing Ovationen.

Wie selbstverständlich Digitalisierung ist, wurde auf dem Digitalisierungskongress 2019 der Gewerkschaft ver.di und der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin deutlich: Meredith Whittaker, Google-Managerin und Gründerin des AI Now Institute, das sich mit den gesellschaftlichen Folgen künstlicher Intelligenz (KI) beschäftigt, sprach per Video-Aufzeichnung aus den USA. Gebannt verfolgten die Gäste die Warnungen Whittakers vor einer zu großen Macht künstlicher Intelligenz – und gaben der Frau, die gar nicht da war, am Ende Standing Ovationen.

Whittaker konnte nicht persönlich kommen, weil sie in einer Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber steckt. Sie gehört zu denen, die den Protest gegen den eigenen Arbeitgeber organisieren. Google wird vorgeworfen, gegenüber Fällen von sexueller Beläs-

tigung gleichgültig zu sein und Staaten bei der Überwachung der Bürger zu unterstützen. Ihr Appell: „Macht euch nicht zu Komplizen. KI ist nicht gerecht, sondern tendenziös.“

Auch auf den Foren und in den Workshops des Kongresses unter Live-Bedingungen unter dem Motto „Künstliche Intelligenz – wer steuert wen?“ ging es um das Spannungsverhältnis zwischen dem Nutzen und den Risiken der neuen Technik. Callcenter arbeiten längst mit Chatbots, also Sprachprogrammen, die mit den Kunden kommunizieren. Die Bundespolizei setzt bei der Passkontrolle Software zur Gesichtserkennung ein. Oliver Bendel, Maschinenethiker und Wirtschaftsinformatiker, berichtete vom Sicherheitsroboter „K5“, der in amerikanischen Einkaufszentren herumfährt und unter anderem Personen identifizieren kann, die Hausverbot haben.

Die rote Linie sieht Bendel dann überschritten, wenn etwa ein Staat eine Maschine einsetzt, die anhand der Stimme oder der Mimik Emotionen oder politische und private Vorlieben erkennen kann. Bendel appellierte aber, KI nicht von vornherein abzulehnen: „In China ist ein Pflegeroboter bereits testweise im Einsatz. Maschinen können das Personal entlasten – zum Beispiel wenn es darum geht, schwere Patienten aus dem Bett zu heben.“

Die Datenschutzaktivistin Rena Tangens wies darauf hin, dass Algorithmen nicht objektiv sind. Ein Beispiel: Versicherungsnehmer würden immer weniger anhand ihrer persönlichen Angaben beurteilt, sondern durch Daten ähnlicher Kunden aus der Vergangenheit. Für Rena Tangens verläuft die Konfliktlinie nicht zwischen Mensch und Maschine, sondern zwischen Menschen mit weniger und Menschen mit mehr Macht.

Norman Nieß, Betriebsratsvorsitzender eines Callcenter-Unternehmens, wertete die kritische Haltung zur KI in Deutschland, bei der Datenschutz eine große Rolle spielt, als Wettbewerbsvorteil: „Wenn es darum geht, das Leben zu verbessern, sollte man diejenigen, die davon betroffen sind, also Arbeitnehmer und Kunden, mitnehmen“, sagte Nieß unter großem Applaus. Der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Frank Werneke zeigte sich optimistisch, dass die Gewerkschaften die Branchen mitgestalten können, in denen sie gut organisiert sind, sagte aber auch: „Mich treiben unregulierte Branchen wie die Plattformökonomie um.“ Die Mehrheit der Diskutanten sprach sich für eine organisierte Beteiligung der Betroffenen und mehr Regeln mit Blick auf KI aus. ■

Von **Gunnar Hinck**



Fotos: AP Photo; Cris Fagel/ZUMA Wire



Zurück zu den Wurzeln

SOLIDARITÄTSFONDS Als sich 1973 in Chile das Militär an die Macht putschte, gründeten Stipendiaten der Stiftung Mitbestimmung einen Fonds, um Verfolgten zu helfen. Es gibt ihn noch – er soll wieder stärker Gewerkschafter schützen, die Repressionen ausgesetzt sind.

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

Chile 1973: Soldaten verbrennen Utensilien, Bücher und Flugblätter von linken Oppositionellen.

Brasilien 2019: Kritiker demonstrieren gegen die Rechtsaußen-Regierung von Jair Bolsonaro.

Die Seite aus einem Taschenkalender, in der Mitte durchgerissen, wurde für Rodolfo Ivan Ballesteros Fuentes zur Eintrittskarte in ein neues Leben. Mit dem halben Blatt in der Hand betrat der damals 21-Jährige im Dezember 1973 die Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Santiago de Chile – und durfte bleiben, weil hier die andere Hälfte der Kalenderseite deponiert war: Identifikationsmethoden in Zeiten von Verfolgung und Terror. Kurz zuvor hatte das Militär unter General Augusto Pinochet das linke Wahlbündnis Unidad Popular unter Präsident Salvador Allende blutig aus der Regierung gedrängt. Linke Aktivisten wie der junge Student der Landwirtschaft mussten nicht nur um ihre Freiheit, sondern auch um ihr Leben fürchten.

Als Ballesteros knapp einen Monat später in die Bundesrepublik fliegen durfte, musste er sich entscheiden, wo er wohnen wollte. „Es war mir egal, ich kannte nichts von Deutschland“, erzählt er. „Ich wollte nur meine Ruhe haben.“ Er entschied sich für Hannover. Hier hat er studiert, hier hat er geheiratet, eine Chilenin, die wie er vor dem Pinochet-Regime fliehen musste, hier hat er mit ihr eine Familie gegründet und sechs Kinder bekommen. Heute ist er 67, hat als Erdölingeningenieur die Welt bereist.

„Wir wurden damals schnell integriert“, sagt Ballesteros. „Das kann man mit der heutigen Situation von Geflüchteten überhaupt nicht vergleichen.“ Exil-Chilenen wie er trafen auf viel Solidarität – bei den Gewerkschaften, an den

“

„Wir wollen Gewerkschaftern, die in ihrem Heimatland von Repression bedroht sind, Forschungs- und Studienaufenthalte in Deutschland ermöglichen.“

PASCAL GEISSLER, Hans-Böckler-Stiftung

Hochschulen, in den Betrieben. „Als ich in den Semesterferien bei VW in Hannover gearbeitet habe, ließ mich der Vorarbeiter extra eine leichte Arbeit machen, damit ich nebenher noch lesen und lernen konnte“, erinnert sich Ballesteros. „Das zeigt, wie groß die Solidarität war.“

In ganz besonderer Weise solidarisch zeigten sich dabei die Stipendiaten der Stiftung Mitbestimmung, einer Vorläuferin der Hans-Böckler-Stiftung: Seit dem Frühjahr 1974 spendeten sie einen Teil ihrer Stipendien für den Chile-Solidaritätsfonds, den die Stiftung auf ihre Initiative hin eingerichtet hatte, und unterstützten damit den gewerkschaftlichen Widerstand in Chile ebenso wie das Studium von geflüchteten Chilenen in Deutschland. Der Vertrauensdozent Oskar Negt setzte sich im Herbst 1974 für die Förderung der geflüchteten Chilenen ein. Einer der Geförderten war Ballesteros. Fünf Jahre lang bekam er aus dem Fonds 840 DM im Monat. „Das war besser dotiert als das BAföG“, sagt er.

Sorge um die Türkei, Ungarn und Brasilien

Den Fonds gibt es bis heute. Seit dem Ende der Militärdiktatur in Chile 1992 heißt er „Solidaritätsfonds“ und kommt gewerkschaftlichem Engagement in aller Welt zugute. Es werden vielfältige Projekte im In- und Ausland unterstützt, auch Menschenrechts- und Bildungsarbeit oder der

Kampf gegen Rechts gehören dazu. Stipendiaten geben dafür rund ein Prozent ihrer Förderung, und auch die Vertrauensdozenten der Hans-Böckler-Stiftung beteiligen sich mit Spenden.

Künftig soll sich die Verwendung dieser Mittel jedoch wieder stärker am Ursprungsgedanken orientieren. „Wir wollen Gewerkschaftern, die in ihrem Heimatland von Repression bedroht sind, Forschungs- und Studienaufenthalte in Deutschland ermöglichen“, sagt Pascal Geißler, der für die Verwaltung des Fonds zuständig ist. „Angesichts der Entwicklung in Ländern wie der Türkei, Brasilien oder Ungarn halten wir das für notwendig. Wir freuen uns, wieder an die Tradition des Fonds anknüpfen zu können.“

Die Gefahr, dass autoritäre Regierungen Demokratien beschädigen und versuchen, sie zu Fall zu bringen, ist überhaupt nicht gebannt. Wer wissen will, was das für die Menschen bedeutet, muss sich mit Exilanten wie Ballesteros unterhalten. Als er 1984, nach elf Jahren in der Bundesrepublik, zum ersten Mal wieder nach Chile reisen durfte, war er entsetzt von dem, was er sah: „Die Diktatur hatte das Land völlig verändert“, sagt er. „Das war ein Schock für mich.“ ■



Foto: Daniel Pilar

Exil-Chilene Ballesteros: Unterstützt vom Chile-Solidaritätsfonds

Solidaritätsfonds der Hans-Böckler-Stiftung:
www.boeckler.de/114778.htm

Gabriele Eissenberger: **Nicht nur ein Stück Geschichte Chiles.** Solidaritätsarbeit der Hans-Böckler-Stiftung und ihrer Stipendiaten für die chilenische Gewerkschafts- und Menschenrechtsbewegung 1973–1992. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung. Münster, Verlag Westfälisches Dampfboot 2014. 245 Seiten, 24,90 Euro

Was hat „Liefern am Limit“ schon alles erreicht?



Foto: Soeren Stache

„Binnen weniger Monate sind wir von einfachen Ridern, die einen Betriebsrat gründen wollten, zu einer politischen Stimme für die junge Branche der Fahrradlieferdienste geworden. Wir haben die Arbeitsbedingungen verbessern können. Foodora hat den Passwortschutz für die EDV optimiert. Unsere Kollegen können mit der App Rooster jetzt ihre Schichten planen, Urlaub beantragen und Krankmeldungen einreichen. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, Rider in ganz Deutschland dazu zu ermutigen, selbst auch einen Betriebsrat mit Unterstützung der Gewerkschaft NGG zu gründen. Inzwischen gibt es Wahlvorstände – also laufende und auch nicht mehr zu stoppende Betriebsratsgründungen – in Frankfurt am Main, Nürnberg und Stuttgart. Seit der Gründung von ‚Liefern am Limit‘ hat sich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder unter den Ridern mehr als verdoppelt. Wir konnten mit ‚Liefern am Limit‘ die Aufmerksamkeit des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil (SPD) gewinnen, der auch Handlungsbedarf sieht, etwa bei der genauen Definition der Betriebsstätte.“ ■

Die Böckler-Stipendiatin **SARAH JOCHMANN** ist von einer ehemaligen FahrerIn bei Deliveroo zur Aktivistin geworden und gründete die Initiative „Liefern am Limit“ mit, um sich für bessere Bedingungen in der Lieferbranche einzusetzen. Sie ist deren Pressesprecherin. Das Projekt wurde mit dem Hans-Böckler-Preis der Stadt Köln ausgezeichnet.

Förderpreis für Daniel Hlava

Daniel Hlava, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI), ist für seine Dissertation, die sich mit dem Recht einer barrierefreien Gesundheitsversorgung für Behinderte befasst, mit dem Zarnekow-Förderpreis für Rehabilitationsforschung ausgezeichnet worden. Der Preis wird von der Illa und Werner Zarnekow Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft vergeben. Das Preisgeld beträgt 5000 Euro.

Hlavas Arbeit behandelt die Instrumente zur Durchsetzung des geltenden Rechts näher. Die Perspektive liegt auf den Handlungsoptionen der Betroffenen, der Interessenverbände und der staatlichen Stellen. Abschließend zeigt Hlavas Arbeit Vorschläge zur besseren Anwendung und Weiterentwicklung des Rechts auf. Die Dissertation ist 2018 im Nomos Verlag erschienen. ■

Astrid Grunewald in Rente

Als Ruhepol in einem zeitweise turbulenten Team überlebte sie diverse Umstrukturierungen, Relaunches und neue Anforderungen, mit denen die Redaktion sich auseinandersetzen musste. Doch vieles blieb, wie es war. Wo schnell ein Bild zu beschaffen war, ein Interview Korrektur gelesen werden oder eine holprige Formulierung umgestellt werden musste, war auf sie und ihr Sprachgefühl Verlass. Für Fotografen und freie Mitarbeiter war Astrid Grunewald von 2007 bis jetzt erste Ansprechpartnerin – auch, nachdem das Heft schon erschienen war und es ans Bezahlen oder an den Versand der Belegexemplare ging. Wir danken ihr dafür. Seit Ende April ist Astrid Grunewald, die 1992 zur Stiftung kam und zunächst für Peter Scherrer im Referat Internationales arbeitete, in Rente. Sie plant den Umzug an die Ostsee, nach Eutin, wo schon eine befreundete Ex-Kollegin wohnt. Ihre Nachfolgerin ist Eva Jacobs. ■



Foto: Kay Meiners

HSI

Johanna Wenkebach leitet HSI

Die Böckler-Stipendiatin Johanna Wenkebach löst Thomas Klebe als wissenschaftliche Leiterin des Hugo Sinzheimer Institutes für Arbeitsrecht (HSI) ab. Klebe wird das HSI weiter unterstützen. Das Institut, das Klebe 2010 mitgegründet hat, war ursprünglich bei der Otto Brenner Stiftung angesiedelt. Es gehört seit einhalb Jahren zur Hans-Böckler-Stiftung. Wenkebach hat mit einer Arbeit zu Antidiskriminierungsrecht und Kündigungsschutz promoviert und war mehrere Jahre in der Wissenschaft tätig – unter anderem im Böckler-Projekt „Soziales Recht der Arbeit“. Seit 2016 war sie



Foto: Anna Weise

Juristin und Tarifsekretärin bei der IG-Metall-Bezirksleitung in Berlin-Brandenburg-Sachsen. Jetzt schlägt sie die Brücke zur Wissenschaft und bringt sich in rechtspolitische Debatten ein. „Angesichts der Umbrüche in der Arbeitswelt ist das eine wahnsinnig spannende Aufgabe“, sagt sie. ■

WSI

Norbert Kluge leitet WSI

Norbert Kluge, der wissenschaftliche Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, leitet seit dem 1. Mai kommissarisch noch ein zweites Institut: das 1946 gegründete Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), das derzeit 33 Beschäftigte hat. Die bisherige Leiterin Anke Hassel kehrt an die Hertie School of Governance in Berlin auf ihre alte Stelle als Professor of Public Policy zurück. ■

STUDIENFÖRDERUNG

Dialog mit Russland



Foto: HBS

Diskussionsrunde mit Ralf Richter (r.) in St. Petersburg

Auch wenn die Beziehungen zwischen Deutschland und Russland auf Regierungsebene nicht die besten sind, pflegt die Hans-Böckler-Stiftung weiterhin den Dialog. „Gerade in solchen Zeiten ist es wichtig, mit der jungen Generation neue Brücken zu schlagen. Gute Voraussetzungen dafür sind Sprachkenntnisse und ein fundiertes Wissen über die Geschichte und Gegenwart Russlands“, sagt Ralf Richter, Leiter der Abteilung Studienförderung. Vom 24. Juli bis zum 24. August wird daher wieder eine Sommersprachschule stattfinden. Alle 14 Plätze sind bereits vergeben. Wie in den Vorjahren sind Treffen mit NGOs und Gewerkschaften geplant, dazu ein ambitioniertes Kulturprogramm sowie der Besuch der Deutsch-Russischen Handelskammer und des deutschen Generalkonsulates. Zuletzt war die Studienförderung im April während der Deutschen Woche auf Einladung des Generalkonsulates in St. Petersburg zu Gast, um Möglichkeiten des Jugendaustausches und der Verständigung auszuloten. Ralf Richter hatte dort die Arbeit der Stiftung sowie das System der Begabtenförderung in der Bundesrepublik vorgestellt. ■

”

„In Zeiten angespannter Beziehungen auf Regierungsebene ist es wichtig, mit der jungen Generation neue Brücken zu schlagen.“

RALF RICHTER, Leiter der Abteilung Studienförderung

Thema Verteilung

STIFTUNG Wie verändert sich das Verhältnis von Vermögenden und Besitzlosen im Zeitverlauf? Kann Ungleichheit Wirtschaftskrisen befördern? Wie sieht ein faires Steuersystem aus? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

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

DOROTHEE SPANNAGEL (WSI) erforscht Armut und Reichtum und leitet den Arbeitskreis Ungleichheit und Verteilung. Ihre wichtigste Veröffentlichung ist der jährliche WSI-Verteilungsbericht.



ERNESTO KLENGEL (HSI) ist Referent für Arbeitsrecht und befasst sich mit Themen wie dem Mindestlohn oder dem Recht prekärer Beschäftigungsverhältnisse.



JAN BEHRINGER (IMK) ist als Referent für Steuer- und Finanzpolitik mit Verteilungsfragen befasst.



MARION WECKES (I.M.U.) beschäftigt sich mit Fragen der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung – auch eine Verteilungsfrage – sowie mit Frauen in Führungspositionen.



ULRIKE STEIN (IMK) forscht als Wissenschaftlerin zu den Themen Rente, Löhne und Ungleichheit.



Fotos: David Ausserhofer (7); Uli Baatz (5); Bianka Huber (3); Andreas Kämper (6); Karsten Schöne (1, 2, 4, 8)

DURCHBLICK

**Verteilungsbericht**

„Dauerhafte Armut, verfestigter Reichtum“ ist der Verteilungsbericht 2018 von Dorothee Spannagel überschrieben. Armut hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verfestigt, aber auch Reichtum wird immer dauerhafter – mit

gravierenden gesellschaftlichen Folgen.

www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_43_2018.pdf

Erweitertes Onlineangebot

Weiterführende Informationen zum Thema Verteilung liefert der WSI-Verteilungsmonitor. Zu Fragen der Lohnentwicklung und der Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen bietet er unter anderem aktuelle Grafiken und Daten.

www.boeckler.de/wsi_67151.htm

**Was kann die Politik tun?**

Der IMK-Report Nr. 129, „Was tun gegen die Ungleichheit? Wirtschaftspolitische Vorschläge für eine reduzierte Ungleichheit“, aus dem Jahr 2017 enthält eine Reihe von Vorschlägen für eine stärkere Beteiligung

reicher Haushalte an der Finanzierung des Gemeinwesens.

www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_129_2017.pdf

Ungleichheit als Krisenursache

IMK-Forscher Jan Behringer erklärt im Interview, warum die steigende Einkommensungleichheit in vielen Ländern zur Entstehung von außenwirtschaftlichen Ungleichgewichten vor der weltweiten Finanzkrise beigetragen hat.

www.boeckler.de/63667_116124.htm



SEBASTIAN GECHERT (IMK) erforscht Wechselwirkungen zwischen makroökonomischer Dynamik und Verteilung.



DOROTHEA VOSS (FÖFÖ) ist Leiterin der Abteilung Forschungsförderung und begleitet Forschungsprojekte zum Thema Verteilung, etwa zu Verteilungswirkungen von Rentenreformen.



JENS BECKER (STUFÖ) betreut Promovenden in der Studienförderung. Einige Promotionskollegs befassen sich mit Verteilungsfragen, wie das Kolleg „Steuer- und Sozialpolitik bei wachsender Ungleichheit“.

Die Formen der Zusammenarbeit in der Hans-Böckler-Stiftung sind komplex und vielfältig. Dieses Format stellt ausschnittshaft und ohne Anspruch auf Vollständigkeit Mitarbeiter vor, die an einem Querschnittsthema arbeiten.

Die Filmemacherin

BIRGIT LEHMANN hat sich in der Kulturszene einen Namen gemacht. Nichts war vorgezeichnet – auf ihrem Weg hatte sie immense Widerstände zu überwinden.

Text Dirk Manten – Foto Karsten Schöne

Autorin, Regisseurin, Fotografin und Lehrbeauftragte für Drehbuchschreiben: Ihr Lebenslauf weist Birgit Lehmann (61) als Multitalent aus. Dass die vielfach ausgezeichnete Schöpferin von Kurzfilmen wie „Hauptsache Lehmann“ oder „Zimmer 313“ den größten Teil ihres Arbeitslebens als Freiberuflerin verbringen würde, ist in ihrer Biografie nicht angelegt. Im Gegenteil: Birgit Lehmann wird in Rüsselsheim geboren. Ihr Großvater, Vater, Stiefvater und die Mutter – alle malochen bei Opel. Obwohl sie eine begabte Real-
schülerin ist, die gerne Abitur machen möchte, um Lehrerin für Kunst und Mathe werden zu können, wird ihr dieser Wunsch von der Familie abgeschlagen. „Mädchen brauchen nicht zu studieren, die heiraten sowieso irgendwann“, beendet ihre Mutter alle Diskussionen. Im Alter von 15 Jahren beginnt die junge Frau eine Ausbildung zur EDV-Kauffrau bei Opel. Sie wird Mitglied der IG Metall, engagiert sich als Schulsprecherin in der Berufsschule, nutzt Seminarangebote der Gewerkschaft. Doch kurz nach dem Abschluss ihrer Ausbildung bricht Birgit Lehmann aus. „Ich wollte raus aus der Enge und Beschränktheit meiner Familie, raus aus der Welt der fremdbestimmten Arbeit. Ich wollte mir um nahezu jeden Preis Bildung aneignen“, sagt sie. Sie zieht in eine WG in Frankfurt, holt das Abitur nach und schreibt sich an der Fachhochschule Frankfurt in den Studiengang Sozialarbeit ein. Politisch engagiert sie sich in der Anti-AKW-Bewegung. Nach dem er-

folgreichen Abschluss ihres Studiums wechselt Lehmann 1984 an die Frankfurter Universität und studiert Germanistik und Theater-, Film- und Fernsehwissenschaft. Sie wird Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung und gibt als Referentin Medienseminare an der DGB-Bundesjugendschule Oberursel. Beides prägt sie.



Foto: privat

Birgit Lehmann in den 80er Jahren

„Der Status, plötzlich Böckler-Stipendiatin zu sein, hat mir ungeheuer viel bedeutet. Ich hatte zum ersten Mal in meinem Leben den Eindruck, dass jemand an mich glaubt. Als Teamerin in Oberursel konnte ich endlich das tun, was ich immer schon wollte: Wissen vermitteln.“ Bereits während ihres 1992 abgeschlossenen Magisterstudiums beginnt die junge Frankfurterin, künstlerisch zu arbeiten, bereist als Fotografin die Sowjetunion und Ungarn, veröffentlicht Fotos in der Zeitschrift TEMPO. Sie fängt

zudem an, Kurzfilme zu produzieren: „A nice day“ (1987) im Auftrag des Hessischen Rundfunks, „Immer hart davor“ (1990), gezeigt auf ARTE und 3SAT, ausgezeichnet mit dem Bundesfilmpreis. Ihre Filme fallen durch ein skurril-humorvolles, intelligentes Gepräge auf. „Ich liebe das Schräge“, versucht sie sich an einer Charakterisierung ihres Werks und verweist auf ihre mit dem Prädikat „besonders wertvoll“ ausgezeichnete Produktion „Als Hitchcock in Auerstedt auf Eiermanns Else traf“. In diesem dokumentarisch anmutenden Film wird augenzwinkernd der Eindruck vermittelt, dass sich der Regisseur Alfred Hitchcock von der in Auerstedt wohnenden Frau Else Eiermann habe inspirieren lassen.

In Lehmanns bislang größter Produktion, dem Film „Mein Name und ich“, macht sie sich auf die Suche nach „Namensgeschichten“, will herausfinden, ob der Name, den man von Geburt an trägt, Einfluss auf Charakter und Lebensweg nehmen kann.

Seit 2016 arbeitet Lehmann in Teilzeit für den „Internationalen Bund“ in Frankfurt. „Es ist schwieriger geworden, in der Filmbranche seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Ich brauchte noch ein zweites wirtschaftliches Standbein“, erläutert sie diese weitere Facette ihres Lebens. Als Sozialpädagogin berät sie an einer Schule Jugendliche aus Migrantenfamilien in Alltags- und Bildungsfragen. Ihre Erfahrungen auf ihrem langen zweiten Bildungsweg kommen ihr und den Jugendlichen dabei ohne Zweifel zugute. ■



Birgit Lehmann im „Mal Seh’n Kino“ in Frankfurt: „Ich wollte aus der Enge raus.“

Foto: Public Address Presseagentur



Bundespräsident kommt zur Sommerakademie

„Demokratie gestalten!“ – so lautet das Motto der gemeinsamen Sommerakademie der Begabtenförderungswerke der Bundesrepublik Deutschland. Die Veranstaltung ist eine Initiative der 13 Begabtenförderungswerke unter Schirmherrschaft von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, der in Heidelberg als Gast dabei sein wird. Die Sommerakademie unter Federführung der Hans-Böckler-Stiftung wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Ziel ist es, junge Menschen in den Dialog zum Stand der Demokratie und ihrer Entwicklung in einer sich wandelnden Welt zu bringen. In drei aufeinander folgenden Sommern kommen 200 Stipendiatinnen und Stipendiaten aller Förderwerke zusammen und erleben ein Seminar- und Rahmenprogramm, jedes Mal mit Schwerpunkt auf einer anderen Weltregion. 2019 ist es Europa. ■

Sommerakademie vom 26. August bis 2. September in Heidelberg

Sarah Roeger, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-105

@ sarah-roeger@boeckler.de

LABOR.A geht in die zweite Runde

Wie kann eine humane, sozial ausgewogene und zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitswelt gelingen? Diese Frage beschäftigt Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Betriebe auf der zweiten LABOR.A in Berlin. Die Plattform „Arbeit der Zukunft“ hat dafür wieder eine Vielzahl von Sessions mit kreativen Beteiligungsformaten zusammengestellt.

Am 2. Oktober in Berlin

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

@ lisa-schrepf@boeckler.de

Foto: republica

Israelis und Palästinenser ins Gespräch bringen

Der israelisch-palästinensische Gewerkschaftsdialog spürt der politischen und diplomatischen Geschichte Israels und Palästinas nach und will Lösungsansätze im Nahost-Dialog finden.

Vom 3. bis 4. Juli in Berlin

Stefanie Nartschik-Mikami,
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-592

@ stefanie-nartschik-mikami@boeckler.de

Innovationen beteiligungsorientiert entwickeln

Wie können Veränderungen mitbestimmt umgesetzt werden? Damit befasst sich das Böckler-Seminar für Aufsichtsräte im Juli. Die Teilnehmer diskutieren Fragen wie: Wie geht man als Aufsichtsrat mit Neuerungen um? Wie erreicht man eine Nachhaltigkeit von Innovationen?

Vom 4. bis 5. Juli in Düsseldorf

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

@ janine-bernecker@boeckler.de

Zu Keynes' Makroökonomie

Die 7. Internationale Sommerschule des Forum for Macroeconomics and Macroeconomic Policies (FMM) gibt Doktoranden und Nachwuchsforschern eine Einführung in Keynes' Makroökonomie und in die Probleme der europäischen Wirtschaftspolitik. Führende internationale Forscher prägen das Programm.

Vom 28. Juli bis 2. August in Berlin

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

@ sabine-nemitz@boeckler.de

20 Jahre Euro

Auf der FMM-Konferenz beschäftigen sich Makroökonominnen mit Herausforderungen und Fragen wie: Ist die gemeinsame Währung in ihrer gegenwärtigen Form nachhaltig? Welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen sind im aktuellen Rahmen möglich?

Vom 24. bis 26. Oktober in Berlin

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

@ sabine-nemitz@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Karsten Schöne

”

„Reine Armutspolitik wird den Anforderungen an die Rente nicht gerecht.“

FLORIAN BLANK über die Rentenpolitik der Großen Koalition

Die Koalition in Berlin diskutiert wieder über Rentenpolitik. Auf der Agenda stehen eine Grundrente für Menschen mit 35 Beitragsjahren, die Absicherung von Selbstständigen und die Entwicklung des Rentenniveaus über das Jahr 2025 hinaus. Schon zu Beginn der Wahlperiode wurden manche Maßnahmen umgesetzt, unter anderem Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente. Ob und in welcher Form weitere Reformen umgesetzt werden, ist noch unklar.

Allein schon dass innerhalb der Regierung weiter über Leistungsverbesserungen gestritten wird, ist eine gute Nachricht. Denn Rentenpolitik wird wieder stärker als Sozialpolitik verstanden, die das Leben der Menschen verbessern soll. Der Fokus hat sich in letzter Zeit zurück auf die Leistungen verschoben, nachdem der Blick seit der Jahrtausendwende vor allem darauf gerichtet war, einen Anstieg der Beitragssätze zu verhindern. Aber ist das, was jetzt passiert, auch wirklich genug?

Viele Änderungen der letzten Jahre waren für sich genommen richtig. Aber die Konzentration auf viele kleinere Reformen birgt auch die Gefahr, das eigentliche Problem aus dem Blick zu verlieren und damit keine fundierte Antwort auf die Frage zu geben, in welche Richtung sich das Rentensystem generell entwickeln sollte. Wenn man sich aktuelle Maß-

nahmen und Vorschläge anschaut, sind zwei Wege vorstellbar:

Der erste Weg wäre, die bisherige Politik einfach weiterzuführen. Auch wenn einzelne sozialpolitisch sinnvolle Entscheidungen getroffen werden, wird die gesetzliche Rentenversicherung insgesamt durch einen solchen Kurs weiter geschwächt. Die Politik würde sich dann künftig vor allem auf die Milderung von Altersarmut, also auf Reformen in der Grundsicherung im Alter oder an der Schnittstelle von Rente und Grundsicherung, konzentrieren. Daneben würde die private Vorsorge weiterentwickelt. Die Notwendigkeit, privat vorzusorgen, wäre durch die Vernachlässigung der gesetzlichen Rentenversicherung stärker.

Der zweite Weg wäre eine umfassende Reform, die die gesetzliche Rente in mehrfacher Hinsicht stärkt. Das bedeutete eine dauerhafte Stabilisierung oder sogar Anhebung des Leistungsniveaus, den Ausbau von Elementen des sozialen Ausgleichs (einschließlich der Anhebung geringer Renten nach langer Erwerbstätigkeit) und die Fortentwicklung zu einer Erwerbstätigenversicherung, die ganz unterschiedliche Lebenslagen und Erwerbsverläufe absichert. Die Regierung wäre gut beraten, diesen zweiten Weg einzuschlagen und dafür auch höhere Beiträge in Kauf

zu nehmen. Wir brauchen eine Rentenpolitik, die für alle Versicherten gemacht wird und eine faire, den Lebensstandard sichernde Leistung ermöglicht. Die öffentliche Rentenversicherung ist ein geeignetes, flexibles Instrument, um diese Aufgabe zu erfüllen, auch in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels und angesichts neuer Arbeitsformen.

Die Stabilisierung des Rentenniveaus bis 2025 ist ein Schritt in die richtige Richtung und könnte der erste Baustein für eine gestärkte Rentenversicherung sein. Weitere Elemente wie die Absicherung Selbstständiger sind in der Diskussion – Ziel muss sein, dass sie sich zu einem stimmigen und stabilen Bauwerk fügen. Der Blick in die Vergangenheit des deutschen Sozialstaats, aber auch ins Ausland zeigt, dass eine öffentliche Sozialversicherung viel kann, wenn sie denn nur darf. Eine weitere Privatisierung der Alterssicherung und eine reine Armutspolitik werden den Herausforderungen der Alterssicherung heute und morgen nicht gerecht. ■

FLORIAN BLANK leitet das Referat Sozialpolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und arbeitet insbesondere zur Sozialversicherung und zur vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung.

Zeit für exzellente Forschung

NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER Zum zweiten Mal hat die Hans-Böckler-Stiftung den Maria-Weber-Grant vergeben. Die Förderung verschafft herausragenden Wissenschaftlern in der Postdoc-Phase Freiraum für ihre Forschung.

Foto: privat; Universität Duisburg-Essen; Universität Stuttgart



Werden gefördert: Sandhya Sundaresan (Sprachwissenschaftlerin), Anne-Kristin Kuhnt (Sozialwissenschaftlerin), Sarah Schulz (Theologin) und Jörg Fehr (Ingenieurwissenschaftler)

I Die Hans-Böckler-Stiftung hat vier Nachwuchswissenschaftler mit dem Maria-Weber-Grant ausgezeichnet. Die mit 20.000 Euro pro Semester dotierte Förderung dient dazu, für ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Postdocs zu finanzieren, um ihnen Zeit für mehr Forschung zu verschaffen. Der Grant ist nach Maria Weber, der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden von 1972 bis 1982 benannt, die besonders für Bildungsgerechtigkeit engagiert war.

Was heute von Nachwuchswissenschaftlern verlangt wird, kommt der Quadratur des Kreises nahe. Nachwuchstalente, die nach der Doktorarbeit eine Uni-Karriere anstreben, müssen sich durch Publikationen profilieren,

an Tagungen teilnehmen und an der Habilitation arbeiten. Gleichzeitig sind sie in Lehre und Verwaltung eingebunden. „Das führt in der wichtigsten Phase der Qualifizierung zu enormem Zeitdruck“, sagt Silke Tönsjost von der Abteilung Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung. „Mit dem Maria-Weber-Grant setzen wir genau da an.“ Zwar könne man „die Unterfinanzierung der Hochschulen nicht beheben“, aber „auf individueller Ebene eine Entlastung schaffen.“

Offen für alle Fachrichtungen

Der Grant richtet sich an exzellente Wissenschaftler jeglicher Fachrichtungen. Entsprechend weit gefächert ist das Spektrum der Geförderten. Die an der Uni Leipzig lehrende

Sprachwissenschaftlerin Sandhya Sundaresan untersucht, warum es in manchen Sprachen grammatikalische Elemente gibt, die eindeutig an die Perspektive einer bestimmten Person gebunden sind. Klingt lebensfern? Das sieht die Juniorprofessorin anders. „Begriffe der Wahrheit werden in der Gesellschaft immer mehr relativiert“, sagt sie und verweist auf die Konjunktur „alternativer Fakten“, nicht nur bei Donald Trump. „Auch deshalb interessiere ich mich für die Rolle von Subjektivität und Perspektive in der Grammatik.“

Die Sozialwissenschaftlerin Anne-Kristin Kuhnt beschäftigt sich mit den Folgen der modernen Reproduktionsmedizin. Sowohl über die tatsächlichen Kosten einer Kinderwunschbehandlung als auch über die „versteckten Kosten“ im Umfeld der persönlichen Beziehungen wisse man erst relativ wenig, erklärt die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Duisburg-Essen. Die evangelische Theologin Sarah Schulz, Akademische Rätin an der Uni Erlangen-Nürnberg, untersucht alttestamentliche Texte einer historisch-kritischen Exegese – auch um ihrer Instrumentalisierung oder Verabsolutierung vorzubeugen, wie sie sagt.

Als einziger Ingenieurwissenschaftler unter den Geförderten in diesem Jahr erforscht Jörg Fehr, wie Technik mithilfe von Computersimulationen verbessert werden kann. Konkret geht es um virtuelle Crashtests, die unsere Autos sicherer machen sollen. „Die Optimierung technischer Systeme“, betont der Juniorprofessor an der Universität Stuttgart, „muss ökologische, ethische und gesellschaftliche Gesichtspunkte berücksichtigen und darf sich nicht auf Gewinnmaximierung beschränken.“ ■

Von Joachim F. Tornaue

So tickt der VW-Konzern



Digitalisierung, Dieselskandal und Elektromobilität – das sind derzeit die drei großen Themen bei VW. Mit dem Wachstum und der Diversifizierung des Konzerns ging ein Wandel der Beschäftigung zugunsten der Angestellten, aber auch neuer Randbelegschaften einher. In dem Band „Interessenvertretung bei Volkswagen“, der im VSA: Verlag erschienen ist, entfaltet Thomas Haipeter, Forscher an der Universität Duisburg-Essen, die These,

dass sich im VW-Konzern in den letzten Jahren ein „neuartiger Typus einer strategischen Interessenvertretung“ entwickelt hat, der „deutlich über den Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgeht“.

Der Autor spricht von den Betriebsräten bei VW gar als einer „Avantgarde der deutschen Mitbestimmung“. Als Beleg verweist Haipeter darauf, dass es bei VW gelungen ist, in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen die „Gleichrangigkeit von Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung als komplementären und gleichberechtigten Unternehmenszielen“ zu verankern. Dies bedeutet, so der Forscher, dass Produkt- oder Investitionsentscheidungen nicht nur wirtschaftlich sein müssen, sondern auch so getroffen werden, „dass die Beschäftigung erhalten werden kann“. Auf dieser Basis bietet sich den Betriebsräten die Möglichkeit, auf Investitions- und Standortentscheidungen Einfluss zu nehmen, sie müssen aber auch Mitverantwortung für die ökonomischen Ziele des Unternehmens tragen. Wie diese antagonistische Kooperation funktioniert, zeichnet Haipeter anhand von Beispielen eindrucksvoll nach.

Zur Erklärung des hohen Mitbestimmungsniveaus im Konzern verweist der Autor auf zwei Faktoren, auf den sehr hohen Organisationsgrad der IG Metall, der in der Produktion bei über 90 Prozent liegt und eine effektive Tarifpolitik ermöglicht, sowie auf die Besonderheiten der Mitbestimmung im Aufsichtsrat nach dem VW-Gesetz. Nach diesem Gesetz kann gegen die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat keine Entscheidung über die Errichtung und Verlegung von Produktionsstätten fallen; die Arbeitnehmervertreter haben somit eine Veto-Position. Die ungeheure Expansion des Konzerns in den letzten zehn bis 15 Jahren, in deren Verlauf sich das Unternehmen zum größten Automobilhersteller der Welt entwickelte, wäre gegen die Stimmen der Beschäftigtenvertreter nicht möglich gewesen. Die Untersuchung zeigt auf, welches Ausmaß an Demokratisierung der Arbeitswelt grundsätzlich möglich und auch anderswo denkbar ist. ■

Von Dirk Manten, Köln

Thomas Haipeter: **Interessenvertretung bei Volkswagen**. Neue Konturen einer strategischen Mitbestimmung. Hamburg, VSA: Verlag 2019. 192 Seiten, 16,80 Euro

Azubis bleiben häufiger



Wie wirken sich Betriebsräte auf die Ausbildungsqualität von Betrieben aus? Ein Team aus Wissenschaftlern der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist dieser Frage nachgegangen. Die Forscher prüften die Hypothese, dass Betriebsräte sich positiv auf die Ausbil-

dungsqualität auswirken. Schließlich haben Betriebsräte bei Ausbildungsverträgen die gleichen Beteiligungsrechte wie bei anderen Arbeitsverhältnissen. Umgekehrt gesteht die Betriebsverfassung auch den Auszubildenden umfassende Rechte zu, wie etwa das Beschwerderecht.

Untersucht wurden Einflüsse auf die Inputqualität der Ausbildung (Ausstattung, Qualifikation des Ausbildungspersonals, Infrastruktur für Ausbildung), die Prozessqualität (Einhaltung der Ausbildungsordnung, Zusatzqualifikationen, Betreuungsschlüssel) sowie die Outputqualität (Verminderung krankheitsbedingter Fehlzeiten und Vertragslösungen, erfolgreicher Ausbildungsabschluss, ausbildungsadäquate Arbeitsstelle) auswirken. Im Ergebnis zeigt sich kein signifikanter Einfluss von Betriebsräten auf die Input- und die Prozessqualität von Ausbildung. Die Betriebsräte scheinen mit der Art und Weise, wie ausgebildet wird, überwiegend zufrieden zu sein und beschränken sich häufig darauf, zu prüfen, ob Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden. Solche Befunde deuten darauf hin, dass die sozialpartnerschaftlich entwickelten Regelwerke der Ausbildungs- und Prüfungsordnung funktionieren.

Jedoch lässt sich ein positiver Einfluss von Betriebsräten auf die Outputqualität der Ausbildung nachweisen. Die Verbleibquote von Auszubildenden ist in Betrieben mit Betriebsrat um mehr als 20 Prozent höher als in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung. Betriebsräte setzen sich offenbar gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen für die Übernahme von Azubis ein. Voraussetzung für einen solchen positiven Einfluss ist, dass der Betriebsrat eine hohe Durchsetzungskraft im Betrieb hat. ■

Von Kay Meiners

Klaus Berger/Christiane Eberhardt/Benno Koch/Samuel Mühlemann/Harald Pfeifer/Julia Raecke: **Ausbildungsqualität in Betrieben: Welchen Beitrag leistet die betriebliche Mitbestimmung?** Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 130

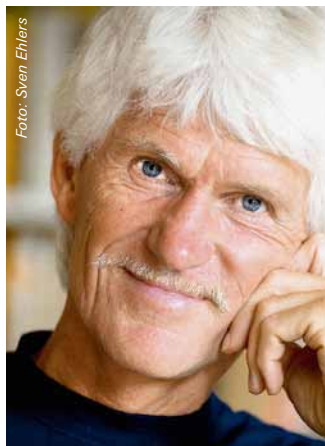


Foto: Sven Ehlers



Der Autor ist Soziologe und hat mehrere Bücher über die Eliten und ihre Rekrutierungsmechanismen geschrieben.

Wer agiert in Deutschland besonders abgehoben?

Die wirtschaftliche Elite war immer noch abgehobener als die politische, weil sie bei Einkommen und Vermögen am weitesten vom Durchschnitt entfernt ist. Das hat sich erheblich verstärkt. Wenn das Vorstandsmitglied eines DAX-Konzerns heute das 50- bis 70-Fache dessen verdient, was seine Beschäftigten bekommen, so ist die Kluft vier- bis fünfmal so groß wie bis Mitte der 1990er Jahre.

Sie betonen stets die Bedeutung der eigenen Herkunft für das Weltbild. Warum ist die so wichtig?

Die Herkunft prägt die Wahrnehmung. Im Jahr 2012 haben wir die Personen befragt, die die 1000 wichtigsten Machtpositionen in Deutschland besetzen. Je wohlhabender jemand aufgewachsen war, umso weniger empfand er soziale Ungleichheit als Problem. Am deutlichsten waren die Unterschiede, wenn es um höhere Steuern auf hohe Einkommen und Vermögen ging. Während Arbeiterkinder selbst unter Topmanagern meist dafür waren, waren Personen aus reichen Familien mit großer Mehrheit dagegen.

Wieso gefährden abgehobene Eliten die Demokratie?

Die Folgen der neoliberalen Politik haben den Boden für das Erstarken des Rechtspopulismus bereitet. Die unteren 40 Prozent der Bevölkerung haben heute real ein geringeres Einkommen als vor 20 Jahren, das obere Zehntel hat deutlich zugelegt. Das schürt Wut und Angst. Die Wähler sind enttäuscht von Parteien wie den Sozialisten in Frankreich oder der SPD hierzulande, die ihre Erfolge dem Versprechen von mehr sozialer Gerechtigkeit verdankten, nach dem Wahlsieg aber das Gegenteil gemacht haben.

Die Fragen stellte **Thomas Gesterkamp**.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung



Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird viel gelobt, aber selten genutzt. Die Autoren dieses Arbeitspapiers, Wissenschaftler am Institut für Personal und Arbeit an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg, liefern auf der Grundlage von drei Befragungen im Zeitraum von 2007 bis 2015 einen Überblick. Nur ein Betrieb von 20 bietet überhaupt Kapitalbeteiligungen an. Belegschaftsaktien oder Beteiligungen am

Bilanzgewinn sind in der Praxis überwiegend gewählte Wege. Positiv ist: Arbeitnehmervertreter wirken in der Hälfte der Fälle an der Einführung von Gewinnbeteiligungsmodellen mit, in drei Viertel der Fälle sind sie mit der Organisation befasst.

Axel Czaya/Wenzel Matiaske: **Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland**. Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern:

Eine Studie vor dem Hintergrund des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes und der Wirtschaftskrise 2008. Working Paper Forschungsförderung, Nr. 111, Düsseldorf 2018

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



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

Mitbestimmung in Europa



Dieser Report ist die Hausaufgabenliste für das neue EU-Parlament und die neue EU-Kommission. Er schildert aktuelle Probleme bei der Beteiligung der Arbeitnehmer und knüpft daran Forderungen zur Stärkung ihrer Rechte, zur Schließung von Gesetzeslücken im europäischen Gesellschaftsrecht, die der Mitbestimmungsvermeidung dienen, oder für eine Rahmenrichtlinie zur Unternehmensmitbestimmung, die die Rechte von Eurobe-

triebsräten stärken und Schwellenwerte für die Mitbestimmung in Aufsichts- und Verwaltungsräten einführen würde.

Martin Feldmann/Maxi Leuchters (Mitarbeit: Oliver Emons, Norbert Kluge, Sebastian Sick, Marion Weckes): **Europawahl 2019**. Neues EU-Parlament, neue EU-Kommission – neuer Schwung für Workers' Voice? I.M.U. Mitbestimmungsreport, Nr. 50, Düsseldorf 2019

DAS POLITISCHE LIED



Yothu Yindi: Treaty (1991)

This land was never given up
This land was never bought and sold
The planting of the Union Jack
Never changed our law at all

DIESES LAND WURDE NIE VERKAUFT

Zufällig erfährt eine Handvoll Ältester des Yolngu-Volkes im Jahr 1963, dass die Regierung ihr Land auf der Gove-Halbinsel im äußersten Norden Australiens zum Bauxit-Abbau freigeben will. Die Aborigines wollen das nicht hinnehmen. In zweifacher Ausfertigung reichen sie eine Petition ein: Sie malen sie mit Ocker auf eine Baumrinde und fügen ihr eine maschinenge- tippte englische Übersetzung bei. Die „Yolngu Bark Petition“ gilt heute als Meilenstein im Kampf um Landrechte. Die Yolngu verklagen das Bergbauunternehmen NABALCO und das Commonwealth of Australia, verlieren aber den Prozess. Der Richter sieht keine Möglichkeit, die Landrechte der Yolngu unter australischem Recht anzuerkennen. Doch die Initiative zeigt Wirkung: 1977 tritt der „Aboriginal Land Rights Act“ in Kraft. Die Aborigines im Landesteil Northern Territory bekommen einen großen Teil ihres Landes zurückübertragen und können dort die Vergabe von Schürfrechten selbst verhandeln.

1988 begeht Australien das 200-jährige Jubiläum der Ankunft der „First Fleet“ – den Beginn der Kolonisierung durch die britische Krone. Der Sohn eines der Autoren der Yolngu Bark Petition nimmt das zum Anlass für eine neue Initiative: Galarrwuy Yunupingu

fordert Wiedergutmachung für den gescheiterten Prozess gegen die Mine. Als er Premierminister Robert Hawke auf den Jubiläumsfeiern im Örtchen Barunga eine Erklärung überreicht, versichert der: „Es wird einen Vertrag zwischen dem Australien der Aborigines und dem weißen Australien geben.“

Drei Jahre vergehen. Nichts passiert. Nun wird ein drittes Familienmitglied aktiv: Bakamana Yunupingu, Bruder des Verfassers der Barunga-Erklärung und Sohn des Autors der Rindenpetition, ist Sänger und Gitarrist in der Band Yothu Yindi. Seine Mitmusiker sind Aborigines und weiße Australier, sie spielen traditionelle Lieder und Popsongs. Yunupingu wird ungeduldig.

„Wann kommt der Vertrag? Welche Form hat er? Ich schrieb den Song ‚Treaty‘ als eine freundliche Erinnerung an uns alle“, sagt er später in einem Interview. Er singt: „This land was never given up/This land was never bought and sold.“ Und er singt einige Passagen in Yolngu-Matha, seiner Muttersprache. Bevor er als Sänger bekannt wurde, war er der erste indigene Schuldirektor Australiens. Er hatte eine eigene bikulturelle Lehrmethode entwickelt, die Aborigine-Kindern nicht die eigene Herkunft abtrainieren will, sondern nach Art beider Kulturen unterrichtet. In „Treaty“ singt

er nun: „Now two rivers run their course/ Separated for so long/I’m dreaming of a brighter day/When waters will be one“. „Treaty“ wird zum ersten Hitparadenerfolg, in dem eine Aborigine-Sprache zu hören ist. Bekannter als das Original wird der Dance-Remix, in der die politisch scharfen Textpassagen aber nicht vorkommen.

Trotzdem kommt die Botschaft an, eine ganze Generation tanzt zu den Zeilen „Treaty yeah, treaty now!“ Der Guardian nannte den Remix einmal ein „trojanisches Pferd im Kulturkampf“. 1992 wird Yunupingu, wie vier Jahre zuvor sein um Landrechte kämpfender Bruder, zum Australier des Jahres gewählt. Er wird Ehrendoktor der Queensland University. Seine Band tourt um den Globus, tritt bei der Sydney-Olympiade und den Paralympics auf. Als Yunupingu 2013 stirbt, ist „Treaty“ in Australien längst zur inoffiziellen Hymne der Versöhnung geworden. ■

Von Martin Kaluza

Das Original:
youtu.be/Jf-jHCdafZY
Der Dance-Remix:
youtu.be/2usdyMaC2c

Bildung ist mehr als Schule

DENK-doch-MAL.de
Das online-Magazin

www.denk-doch-mal.de

Das Portal ist der gemeinsame Auftritt von ver.di und IG Metall zu Bildungsfragen. Das Magazin erscheint viermal jährlich mit je acht bis neun Beiträgen und setzt sich tiefergehend mit Bildungsthemen auseinander. „Denk doch mal“ tritt für Chancengerechtigkeit in der Bildung ein und definiert diese breit: Qualifizierungen in Betrieb, Schule und Hochschule – die Grenzen zwischen den Bereichen sollen durchlässiger werden.

Thema der aktuellen Ausgabe: Hochschulen – mit einem gelungenen Mix aus wissenschaftlichen Artikeln und pointierten Texten. Die Studierendenvertreter Isabel Schön und Kevin Kunze bringen das Problem der sozialen Undurchlässigkeit von Hochschulen auf den Punkt: „Bewertungen, die über den weiteren Verlauf des Bildungsweges entscheiden, sind daran geknüpft, die kulturellen Standards einer Ober- und Mittelschicht zu beherrschen.“ Sonja Staack vom DGB Berlin-Brandenburg erklärt, wie Hochschulen und berufliche Ausbildungsstätten gegenseitige Vorurteile abbauen und wie Hochschulen von der beruflichen Bildung lernen können. Ein Mehrwert: Das Magazin blickt auf Bereiche, die

in den öffentlichen Debatten zu selten auftauchen, wie etwa Berufsschulen. Die Navigation der Seite funktioniert gut, problemlos können sich Nutzer zwischen Artikeln und von Ausgabe zu Ausgabe orientieren. Für ein Onlinemagazin könnte das Portal weniger statisch sein. Zwischen den Erscheinungsterminen ändert sich nichts. Diese Lücke könnte die Redaktion mit aktuellen Statements oder Kommentaren schließen. Die wissenschaftlichen Artikel sind teilweise so lang wie Aufsätze in Fachzeitschriften. Für eine bessere Nutzerfreundlichkeit könnte man onlinetaugliche Kurzfassungen zusätzlich einstellen. Videos könnten das Magazin zusätzlich ergänzen. ■

Von **Gunnar Hinck**, Berlin

Fazit

**EINE HINTERGRÜNDIGE
STIMME DER GEWERKSCHAFTEN
IN BILDUNGSFRAGEN**

APPS

ver.di b+b

Die App wird vom Seminaranbieter von ver.di herausgegeben und gerade aktualisiert worden. ver.di b+b bietet Seminare für Betriebs- und Personalräte, JAV-Vertreter und Wahlvorstände an. Die Live-Suche funktioniert perfekt: Wer den Anfang eines Schlagworts eingibt, bekommt sofort passende Seminare angezeigt. Per Filter kann die Suche eingegrenzt werden. Ein Register informiert über sämtliche Themen, die für die Betriebsarbeit wichtig sind.



Kostenlos für iOS und Android

Fing

Fing – ein einfach zu bedienender Netzwerk-Scanner, der prüft, welche Geräte sich im eigenen WLAN befinden und ob fremde Geräte eingeloggt sind. Außerdem misst die App die aktuelle Internetgeschwindigkeit. Sehr nützlich ist das auch im Urlaub, nicht nur auf Ibiza: Hat der Vermieter etwa eine Überwachungskamera installiert? Da solche Kameras meistens über das lokale Netzwerk laufen, lassen sich so unerwünschte Überwachungen erkennen. ■



Kostenlos für iOS und Android

FACEBOOK-TIPP

IG Metall Jugend Gaggenau

Die IG Metall Jugend in Gaggenau legt sich im Internet besonders ins Zeug. Sie aktualisiert mehrmals wöchentlich ihren Facebook-Auftritt, der inzwischen fast 2000 Abonnenten hat. Gaggenau? In der kleinen badischen Stadt hat Mercedes-Benz seit fast 100 Jahren ein Werk, jahrzehntelang wurde hier der Unimog produziert. Über 6000 Beschäftigte arbeiten dort, weshalb die IG Metall in der Region stark vertreten ist. Facebook-Auftritte von kleineren Organisationen schlummern nach einiger Zeit manchmal ein – nicht so bei der Metall-Jugend in Gaggenau. Sie nutzt ihren Onlineauftritt als Kanal für verschiedene Zwecke, teilt Kampagnen von DGB und IG Metall, informiert über Neues aus den eigenen Reihen, berichtet über Tagungen und Exkursionen und verlinkt zu Debatten, die im Gesamtverband gerade laufen – eine vorbildliche Facebook-Seite. ■



www.facebook.com/IGMetallJugendGaggenau/

NACHGEFRAGT

Foto: Jutta Palm-Nowak/IAB



ENZO WEBER ist Professor für empirische Wirtschaftsforschung an der Universität Regensburg und Forschungsbereichsleiter am IAB in Nürnberg.

SIND SIE AUF SOCIAL MEDIA-PLATTFORMEN UNTERWEGS?

Nein, als Wissenschaftler bin ich es gewohnt, alle **Informationen frei im Netz** zu haben.

IHR GEHEIMTIPP IM INTERNET?

Bummi und **JoNaLu** – es gibt noch Kindergeschichten ohne Bling-Bling.

WELCHES THEMA WIRD MEDIAL ZU WENIG BELEUCHTET?

Neue Arbeitsplätze. Wenn irgendein Konzern Stellen streicht, sind die Medien dagegen voll.

WELCHE MECHANISMEN IM INTERNET NERVEN SIE?

Mich nervt, dass auf Nachrichtenseiten rund um die Uhr **irgendeine Meldung so hochgezogen** werden muss, als sei gerade Revolutionäres passiert.

STIFTUNG ONLINE

YouTube-Kanal

Die Hans-Böckler-Stiftung ist auf YouTube mit einem eigenen Kanal präsent. Wer bei Veranstaltungen der Stiftung nicht dabei war, kann sich hier die Highlights und Reden ansehen. Hochgeladen sind unter anderem die Veranstaltung „Hat Hartz IV eine Zukunft?“, auf der es differenzierte und kontroverse Meinungen zu hören gab, und das IMK-Forum vom Frühjahr – die letzte Veranstaltung des langjährigen Direktors Gustav Horn. Neben der Dokumentation von Stiftungsaktivitäten sind auch eigens produzierte Beiträge anzusehen. Sehenswert ist die Reihe „Fragen an ...“, in der unter anderem der Publizist und Schnellredner Albrecht von Lucke über die Bedeutung der Mitbestimmung für die Demokratie spricht. In einem weiteren Beitrag erklärt der Ökonom Marc Eulerich, warum Mischkonzerne weiterhin eine Zukunft haben, auch wenn sie durch Finanzinvestoren unter Druck geraten. Wer ihn noch nicht gesehen hat, kann den Kurzfilm der Hans-Böckler-Stiftung zur Mitbestimmung aufrufen, der sich besonders an junge Leute richtet und für Konferenzen und andere Veranstaltungen genutzt werden kann. Der YouTube-Kanal der Stiftung wird regelmäßig mit neuen Beiträgen bestückt und hat über 700 Videos parat. ■



www.youtube.com/user/wwwboecklerde

RÄTSEL Als in den Jahren 1903/1904 die Textilindustrie im sächsischen Crimmitschau bestreikt wird, kommt es zu einer harten Konfrontation der Interessenverbände, die Deutschland verändert.

Von **Marc von Lüpke**, Journalist in Hamburg

Foto: Stiftung Deutsches Historisches Museum/F 55/1852





Eine Stunde für uns! Eine Stunde für unsere Familie! Eine Stunde fürs Leben!“ Dieser Ruf geht unter den Textilarbeiterinnen im sächsischen Crimmitschau um. Ihr Los ist hart. Denn ihre Betriebe sind klein und kapitalschwach, viele haben schließen müssen, weil die Nachfrage eingebrochen ist. In Crimmitschau wird elf Stunden täglich gearbeitet, während im fortschrittlichen Berlin acht Stunden üblich sind. Jetzt fordern die Arbeiterinnen wenigstens den Zehnstudentag, eine längere Mittagspause und höhere Löhne. Erhobenen Hauptes posieren sie auf dieser Streikpostkarte. Schon 22 Wochen, seit August 1903, arbeiten sie nicht mehr – erst im Ausstand, dann ausgesperrt.

Politische Postkarten sind in den Jahren um 1900 ein beliebtes Medium. Selbst in kleineren Städten des Kaiserreiches wird die Post bis zu dreimal täglich zugestellt, in der Hauptstadt Berlin noch öfter. Kein Wunder, dass auch die Arbeiterbewegung Postkarten nutzt, um Missstände anzuprangern. Die Idee der Streikpostkarten kommt zuerst in Frankreich auf. Von hier breitet sich die Mode, Bilder von Arbeitskämpfen zu versenden, nach Deutschland aus.

Vom Streik in Crimmitschau, einer Hochburg der Sozialdemokratie, geht ein Fanal aus, das im ganzen Deutschen Reich Beachtung findet. Er führt sowohl bei den Arbeitern wie bei den Fabrikanten zu einer starken Solidarisierung und wächst sich zu einer grundsätzlichen Auseinandersetzung zwischen den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern und den in Arbeitgeberverbänden organisierten Unternehmern aus. Für die Arbeitnehmer endet er mit einer Niederlage. Die Unternehmer erfüllen keine einzige Forderung. Was bleibt, ist eine Konfrontation der Interessenverbände, die sich erst später, nach harten Kämpfen, zu einer Sozialpartnerschaft entwickeln wird.

Die Bezeichnung einer reinen Frauengruppe als „Zehnstudentenkämpfer“ auf der Postkarte wirkt befremdlich – sie funktioniert auch nicht als generisches Maskulinum. Die Erklärung dafür ist, dass die identische Banderole auch für Gruppenfotos von Männern verwendet wird. Es wird offenbar streng nach Geschlechtern getrennt fotografiert. Allerdings existieren vom Streik auch größere Gruppenbilder, auf denen links die Frauen, rechts die Männer zu sehen sind. Der doppelte Hintergrund und die doppelte Banderole verraten allerdings, dass es sich dabei um Fotomontagen handelt. ■

Rätselfragen

In welchem Jahr einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber im sogenannten Stinnes-Legien-Abkommen auf die Einführung des Achtstundentages?

„Korrespondenzkarte“ lautete eine ursprüngliche Bezeichnung der Postkarte. In welchem europäischen Staat wurde sie 1869 zuerst eingeführt?

Welcher spätere Vorsitzende des Deutschen Textilarbeiterverbandes und Mitglied des Reichstages wurde 1869 in Crimmitschau geboren?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 29. Juli 2019** 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 78-120

Auflösung der Rätselfragen 2/2019

In Vielfalt geeint
Robert Schuman
1993

Den 1. Preis hat Claudia Winter aus Trier gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Ramon Rimpler aus Braunschweig, Heike Jäger aus Hamburg und Michael Eberhard aus Gerlingen.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUM HEFT

„Ein großer Gewinn“

Ruth Weckenmann aus Stuttgart schreibt:

„Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen der Redaktion, Ihr macht einfach ein informatives, gut zu lesendes und vor allem auch zu verstehendes Heft, und Ihr greift immer die aktuellen arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Themen auf. Als Arbeitsmarktfachfrau für mich ein großer Gewinn.“

WEBRESONANZ

DIE WUCHT DES DIGITALEN WANDELS

bit.ly/wucht-digitaler-wandel

Die **Hannover Messe** zitiert auf ihrer Website (bit.ly/hannovermesse-magazin) aus dem Artikel: „Die Idee wurde von Wissenschaftlern des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München im Rahmen des Projekts ‚WING‘ entwickelt. Sie soll es Firmen erleichtern, den Aufbruch in die digitale Arbeitswelt gemeinsam mit ihren Beschäftigten zu gestalten: Vielen Experten gilt das als ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche digitale Transformation. In den Laboratorien lassen sich neue Tools, aber auch neue Führungskonzepte erproben. Lab-Teams bearbeiten die Themen selbstorganisiert, agil und ergebnisoffen. Ihre Lösungen werden von einem

Lenkungsreis, dem Führungskräfte und Betriebsräte angehören, bewertet und gegebenenfalls unternehmensweit ausgerollt, berichtet das Magazin Mitbestimmung.“

ENGLAND NACH DEM BREXIT

bit.ly/brexit-fulton

web.de zitiert in dem Artikel „Die Brexit-Versprechen – und was davon übrig bleibt“ (bit.ly/brexit-versprechen) aus einem Interview der Mitbestimmung mit Lionel Fulton: „Die britischen Sozialdemokraten hatten sich 2016 nur halbherzig für den Verbleib in der EU ausgesprochen. Auch, weil die EU in Teilen des linken europäischen Spektrums noch immer als Interessenvertretung konservativer Regierungen oder großer Unternehmen gilt. Dabei könnte sich der Brexit gerade für Arbeitnehmer als bittere Erfahrung erweisen. Die meisten Gewerkschaften haben sich letztlich gegen den Ausstieg ausgesprochen. ‚Weil sie realisierten, dass eine sozialere Politik im Interesse der Arbeitnehmer nicht von der eigenen Regierung zu erwarten war, sondern eher von der EU‘, sagt der britische Sozialwissenschaftler Lionel Fulton im Interview mit dem Magazin Mitbestimmung. ‚Die EU ist ein Schirm für die Gesetze, die uns schützen.‘“ Der Text erschien ebenso auf gmx.at/magazine und home.1und1.de/magazine.

GEBROCHENE VERSPRECHEN

bit.ly/politik-ungarn-polen

Das Magazin **der rechte rand** (@derrechterand) schreibt auf Twitter: „Politik für die ‚kleinen‘ Leute & ein Bruch mit dem Neoliberalismus durch die #Rechtsregierung|en in #Ungarn oder #Polen? Nein, ganz im

Gegenteil, wie @boeckler_de schreibt.“ Und @Nicole161071 kommentiert auf ihrem Profil: „Bei uns ist das ja gaaaanz anders. Alle halten ihre Versprechen und niemand verar*** den Wähler.“

„PRIVATE SCHIEDSGERICHTE BESCHÄDIGEN DEN STAAT“

bit.ly/schiedsgerichte-bross

Attac Austria twittert über den Account @AttacAustria mit Verweis auf ein älteres Interview des ehemaligen Verfassungsrichters Siegfried Broß mit dem Magazin Mitbestimmung: „Es wird spannend: In Kürze entscheidet der #EUGH, ob Sonderklagerechte für Konzerne in #CETA EU-Recht entsprechen. Egal wie das Urteil ausfällt, vergessen wir nicht, was der ehem. deutsche Verfassungsrichter Siegfried Broß dazu zu sagen hat.“

POSITIONEN ZUR EUROPAAWAHL

bit.ly/positionen-europawahl

Die **Apothekengewerkschaft ADEXA** schreibt auf der Facebook-Seite: „Was sind die Pläne der Parteien für Europa? Die Hans-Böckler-Stiftung hat Europawahl-Spitzenkandidaten nach ihren Ideen für die Mitbestimmung, für eine soziale Politik und Arbeitnehmerrechte gefragt.“

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 Titelhemas: Carmen Molitor

Redaktion dieser Ausgabe: Andreas Bullik, Kay Meiners, Carmen Molitor

Redaktionsassistent: Eva Jacobs

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:

Signum communication GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer

Titelfotos: Benjamin Zibner; Stephan Pramme; Shealah Craighead
via ZUMA Wire

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



printed by
OFFSET COMPANY
SCC-13

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 4 | August 2019

Plattformökonomie

Nach Ladenschluss noch schnell online ein Buch oder neue Schuhe bestellen, mittags statt zu kochen das Essen vom Lieferservice kommen lassen, für Taxifahrten nur die Hälfte des gewohnten Preises bezahlen müssen – und noch einen Kaffee gratis dazubekommen: Die Plattformökonomie übt mit ihren bequemen und günstigen Angeboten einen unwiderstehlichen Reiz aus und hat ihren Siegeszug noch längst nicht beendet. Große Teile der Wirtschaft suchen nach neuen Geschäftsmodellen, die den Netzwerkeffekt für sich nutzen.

Die Kehrseite dieser Transformation wird immer deutlicher: Die großen Spieler der Branche streichen hohe Gewinne ein, zeigen jedoch kaum soziale Verantwortung gegenüber den Menschen, die für sie Werte schaffen. Prekäre und ausbeuterische Beschäftigungsverhältnisse, die lange überwunden glaubten, sind in der Gig Economy zurückgekehrt. Soziale Sicherheit muss neu erkämpft werden. Der Arbeitnehmerbegriff verändert sich drastisch und muss auch arbeitsrechtlich ganz neu verhandelt werden.

Was kann die Mitbestimmung für die Beschäftigten der neuen und alten Dienstleister erreichen? Welche Kämpfe fechten Gewerkschaften jetzt ganz neu aus? Wo ist der Gesetzgeber gefordert? Lesen Sie mehr darüber in der nächsten Ausgabe des Magazins.

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?

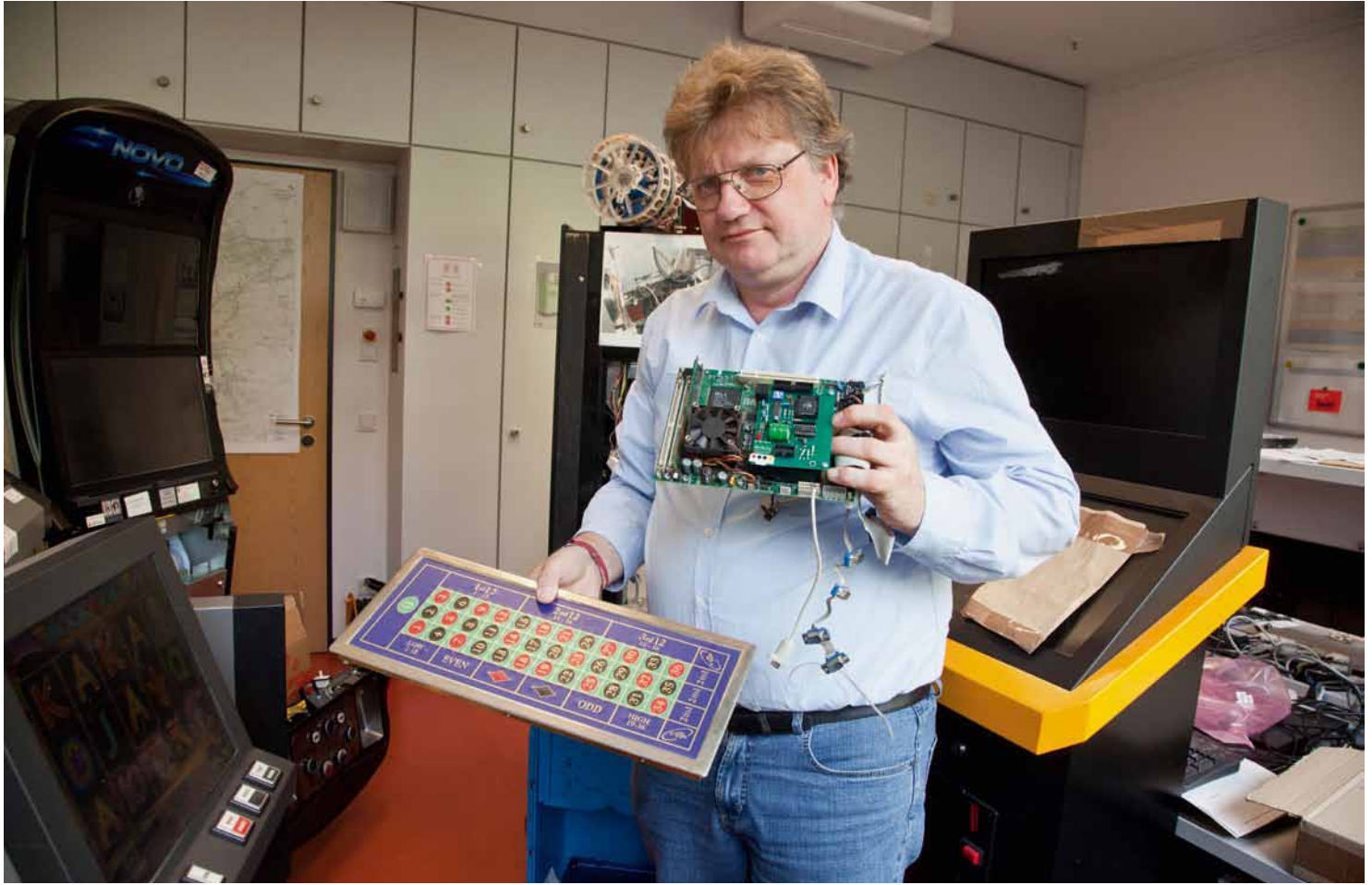
Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



02 11/77 78-147

redaktion@boeckler.de

www.magazin-mitbestimmung.de



DÜSSELDORF, VÖLKLINGER STRASSE 49

MICHAEL THELEN, 59, ist IT-Forensiker beim Landeskriminalamt Nordrhein-Westfalen und Mitglied in der Gewerkschaft der Polizei.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Karsten Schöne**

„Mein Arbeitsplatz im LKA besteht aus einem Schreibtisch und einem Labortisch mit diversen Messgeräten und mehreren PCs. Ich bin IT-Forensiker, das heißt, ich unterstütze Ermittler, die hier Fällen von Computerkriminalität nachgehen, und bereite für sie Daten auf. Meine Qualifikation ist offiziell der Titel eines Diplom-Ingenieurs der Elektrotechnik/Informationstechnik. Ich habe das Programmieren mit Turbo Pascal gelernt. Zunächst habe ich beim Arbeitsamt gearbeitet und später Schulungen beim LKA gemacht. Seit 2000 bin ich fest hier angestellt. Ein beruflicher Glücksgriff, auch wenn ich dort mit Arbeit überhäuft werde.“

80 Prozent meiner Arbeitszeit befasse ich mich mit manipulierten Geldspielautomaten. Durch ein aufgespieltes Programm verliert der Spieler mehr Geld als ohnehin schon üblich. Oft entspricht das Innenleben eines Geldspielautomaten nicht der Bauartzulassung, sondern hat eine andere Software. Das

aufzudecken ist nicht leicht. Kriminelle tüfeln oft jahrelang an ihren Programmen, und ich muss dies in wenigen Wochen nachvollziehen. Natürlich wird der Job mit der fortschreitenden Digitalisierung schwieriger, weil die Möglichkeiten zur Manipulation zunehmen. Zwar könnte ich ihn noch mit 70 machen und auch die gleiche Leistung bringen wie ein 25-Jähriger, aber nicht 40 Stunden in der Woche. Mir fehlt die Zeit zur Erholung. Das übersehen die Politiker gerne bei älteren Arbeitnehmern.

Ich wünsche mir, dass mehr Personal eingestellt wird. Ich würde meinen Nachfolger noch gerne einarbeiten. Gute junge Leute verdienen in anderen Branchen leider oft deutlich mehr als bei uns im öffentlichen Dienst. Dabei ist die Front gegen das illegale Glücksspiel schon jetzt zu klein. Vielleicht ändert sich das bald: Wir hatten kürzlich Besuch von NRWs Innenminister Herbert Reul. Er sah so aus, als ob er das mitgenommen hätte.“ ■



2. OKTOBER 2019
BERLIN, CAFÉ MOSKAU

LABOR.A 2019: PLATTFORM „ARBEIT DER ZUKUNFT“

Wie kann eine humane, sozial ausgewogene und zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitswelt gelingen? Nach dem erfolgreichen Start 2018 bietet die Hans-Böckler-Stiftung auch mit der zweiten LABOR.A. eine Plattform, auf der Akteurinnen und Akteure aus Gewerkschaften, Politik, Thinktanks, Wissenschaft

und Betrieben darüber diskutieren werden. Dabei geht es in kollaborativ organisierten Sessions und auf einem „Markt der Ideen“ um Themen wie Gewerkschaftsstrategien in digitalen Zeiten, die Macht der Algorithmen oder die Veränderungen der Arbeitswelt durch die Plattformökonomie.

IMK

Institut für Makroökonomie
und Konjunkturforschung

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

SAVE THE DATE

24.–26.10.2019, Berlin

FMM-KONFERENZ: DER EURO WIRD 20

Am 1. Januar 1999 wurde der Euro eingeführt. Zunächst als Buch-, später als Bargeld. 20 Jahre danach blickt das Forschungsnetzwerk Makroökonomie und Makropolitik (FMM) auf die wechselvolle Entwicklung der europäischen Währung zurück.

Schon vor seiner Einführung war der Euro Gegenstand kontroverser Diskussionen unter Ökonomen aller Schulen und löste Debatten aus, die sich seit der Krise 2008/2009 verschärften.

Und obwohl die Gemeinschaftswährung längst aus den Kinderschuhen heraus ist, lässt sie ernste Fragen offen: Ist sie in ihrer jetzigen Form nachhaltig? Welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen lässt sie zu? Welche wichtigen Reformen benötigt sie?

Könnte man einen Weg zurück zu den nationalen Währungen beschreiten?

Nach Antworten suchen auf der FMM-Jahrestagung Experten wie der Wirtschaftsweisen Peter Bofinger, Steven Fazzari (Washington), Agnès Bénassy-Quéré (Paris), Paul de Grauwe (Leuven), Jorg Bibow und Gennaro Zezza (Annandale-on-Hudson), Vítor Conctancio (Lissabon) und Robert Skidelsky (Oxford).

fmm Forum for
Macroeconomics and
Macroeconomic Policies