

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Mehr freie Zeit

Bei Fendt können Beschäftigte
Geld gegen Zeit tauschen



Gesicht zeigen für Tarif

Metallerinnen und Metaller
denken vom Betrieb aus



Bereit für den neuen Job

ver.di-Vorsitzender Frank Werneke stellt sich vor



[BOECKLER.DE/HANS](https://boeckler.de/hans)

GESTATTEN? HANS.

Die aktuellsten Nachrichten, Forschungsergebnisse und Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung gibt's jetzt per Newsletter im Zweiwochentakt.

Dazu Interviews, Portraits, Veranstaltungsberichte und natürlich die wichtigsten Termine. Jetzt anmelden und auf dem Laufenden bleiben: boeckler.de/hans



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER!

Mein Lesetipp

Frank Werneke wurde von den Delegierten des ver.di-Bundeskongress zu ihrem Vorsitzenden gewählt. Im Magazin-Interview auf Seite 18 spricht er über anstehende Aufgaben und mit welcher Strategie er sich ihnen stellen will.

Betriebsräte gestalten mit, wenn Arbeitsplätze zum digitalen Schrittmacher im Unternehmen werden, sie behalten bei neuen Formen der Zusammenarbeit wie agilen Teams die Perspektive der Beschäftigten im Blick oder stemmen sich gegen drohende Schließungen. Wie sie diese und andere Aufgaben erfolgreich meistern, zeigen Beispiele aus sehr verschiedenen Branchen und Unternehmen in diesem Heft. Ihre Arbeit würdigte der diesjährige Betriebsräte-Preis mit einer Auszeichnung. Das Magazin Mitbestimmung versteht sich als Plattform für den Austausch über diese Arbeit. Ich wünsche allen eine interessante Lektüre und gratuliere den Preisträgerinnen und Preisträgern ganz herzlich.

Ich bedanke mich bei allen Förderinnen und Förderern der Hans-Böckler-Stiftung für ihre Unterstützung und wünsche allen Leserinnen und Lesern einen guten Rutsch und ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2020.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer



michael-guggemos@boeckler.de

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: GEWERKSCHAFTEN

10 Wandel nutzen, Arbeit verbessern

Damit die Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben

18 „Wir haben fast überall Potenzial“

Frank Werneke, neuer ver.di-Vorsitzender, will mehr Tarifbindung

22 „Nicht reden, machen“

Zwei Metaller krempeln ihre Arbeit um. Von Fabienne Melzer

26 Digitaler Draht zum Mitglied

So kommuniziert Gewerkschaft heute. Von Gunnar Hinck

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

28 Preiswürdig

Nominierte und Gewinner des Betriebsräte-Preises

37 Champion nur bei Wasserstoff

Studie zu Arbeitsplatzeffekten von Energiespeichern. Von Andreas Kraft

POLITIK UND GESELLSCHAFT

38 Stress im Stationsalltag

Ausländische Pflegekräfte haben es schwer. Von Annette Jensen

40 Eine Frage der Gerechtigkeit

Steuern – Thema auf der WSI-Verteilungskonferenz. Von Gunnar Hinck

42 Europa 2024: ein Ausblick

Was Europa in den kommenden Jahren erwartet. Von Henning Meyer

44 Gewerkschaften in der jungen Bundesrepublik

Teil 2 der Serie „70 Jahre DGB“. Von Chaja Boebel

46 Mehrheit für einen handlungsfähigen Staat

Das WSI-Herbstforum zum Arbeitsmarkt. Von Gunnar Hinck

47 Keine Entwarnung

Der Handelskonflikt kann jederzeit eskalieren. Von Andreas Molitor

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

48 RADAR Böttcher-Institute, Böttcher-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Thema: Klimaschutz



52

Porträt

Henning Wilts kämpft weltweit gegen den Kunststoffmüll. Vermeiden, sagt er, ist besser als recyceln.

54 EVENTS Böttcher-Seminare

56 ZUR SACHE Sebastian Sick erklärt das BGH-Urteil

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Maurice Chevalier: Paris sera toujours Paris

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: Bernadett Yehdou

Publikumsliebbling IKEA

„Noch wer, der kein Abstimmgerät hat?“, fragt der Moderator in den alten Plenarsaal, der jetzt World Conference Center Bonn heißt. Eilig geben Helfer noch Geräte an Nachzügler aus. Es ist der 7. November. Es wird über den Publikumspreis des Deutschen Betriebsrätetags abgestimmt. Beim Schnelldurchlauf der Projekte höre ich nicht mehr zu. Ich weiß schon, wem ich meine Stimme gebe. Am Morgen ist mir der Stand des Duisburger IKEA-Betriebsrats aufgefallen. Er ist klein, geht fast unter neben den Ständen der Großen. Handyfotos zeigen riesige Kartons. Gebückte Menschen, die sie auspacken. Die Waren in den Kartons kommen oft aus China oder Osteuropa. Zwischen den Fotos hängen dürre Sätze, die die Odyssee des Betriebsrats nachzeichnen. Den Kampf um eine tarifgerechte Eingruppierung, höhere Stundenkontingente, Festverträge. Den Sieg vorm Arbeitsgericht.

Ich gebe meine Stimme ab. 46 Prozent gehen an meinen Favoriten. Die beiden Frauen, die den Betriebsrat vertreten, scheinen ganz überrascht über die Anerkennung. Ich nicht. Ich habe gehaut, dass es so ausgeht. Wer hat noch nie bei IKEA gekauft? ■



Foto: Karsten Schöne

KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Menschliche Geste

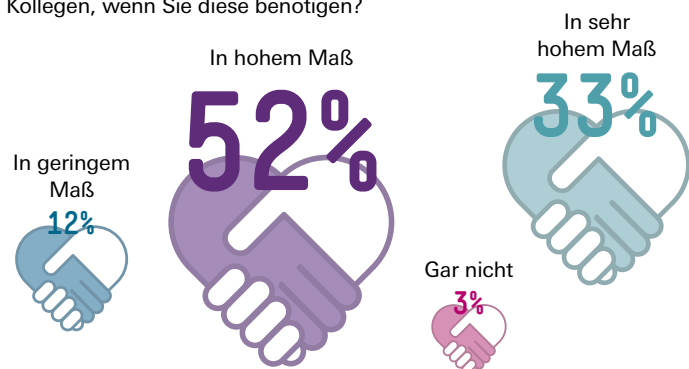
Ein kalter Tag auf der Hamburger Reeperbahn. Rund 1900 Obdach- und Wohnungslose, so schätzt die Stadt, leben hier. Beschäftigte des Deutschen Milchkontors (DMK) in Zeven kümmern sich, unterstützt durch Spenden, regelmäßig um sie, verteilen mit dem Bollerwagen warme Mahlzeiten. „Dieses Mal gibt es Pfannenschnitzel, hausgemachte Salate,

Topfkuchen und Kaffee“, sagt Betriebsratsmitglied Bernd Demmer, der das Ganze organisiert. Daneben werden auch Tüten mit Nahrungsmitteln, Duschgel, Zahnpasta, Zahnbürsten und Taschentüchern verteilt. Es geht auch um das freundliche Gespräch, denn im Alltag erleben Obdachlose eher Missachtung als Beachtung. ■

ARBEITSKLIMA

Kollegen halten zusammen

Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen, wenn Sie diese benötigen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit

ALTERSVORSORGE

Koalition entlastet Betriebsrentner

Die Bundesregierung hat eine Senkung der Krankenkassenbeiträge zur Betriebsrente beschlossen. Ab Januar gilt ein Freibetrag von 159 Euro. Für diesen Teil der Betriebsrente müssen dann keine Kassenbeiträge mehr gezahlt werden. Die Mehrheit der Bezieher zahlt damit faktisch maximal noch den halben Satz. Bislang gab es nur eine Freigrenze für sehr niedrige Renten unter 155,75 Euro. Der Unterschied: Nur wer eine niedrige Rente bekam, musste nichts zahlen. Jetzt gilt ein echter Freibetrag für alle, unabhängig von der Höhe der Betriebsrente. Für Bundesgesundheitsminister Jens Spahn ist dies ein wichtiges Signal für die junge Generation, „dass sich private Vorsorge lohnt“. Seit 2004 waren auf Betriebsrenten volle Beiträge zu zahlen. Das sorgte für Unmut bei den Gewerkschaften. ■

APPELL

Der Staat soll investieren

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) und das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) sind in einer ungewöhnlichen Kooperation gemeinsam an die Öffentlichkeit gegangen und fordern vom Staat in den nächsten zehn Jahren zusätzliche Investitionen von rund 450 Milliarden Euro – in Bildung, Klimapolitik, Verkehr und bezahlbare Wohnungen. „Die Infrastruktur muss an ein post-fossiles Zeitalter und den dafür benötigten volkswirtschaftlichen Strukturwandel einer alternden Gesellschaft angepasst werden“, schreiben IMK-Direktor Sebastian Dullien, Katja Rietzler (IMK), IW-Chef Michael Hüther und Hubertus Bardt (IW) in ihrer Untersuchung. Die höheren öffentlichen Investitionen sollen über eine höhere Neuverschuldung finanziert und die Schuldenbremse dazu gelockert werden. Sebastian Dullien sagt, solche Investitionen hätten „klar positive Renditen“ und seien „ganz im Sinne der künftigen Generationen“. Sie brächten wirtschaftliche Vorteile über Jahrzehnte – etwa weil teure Energieimporte wegfallen oder weil eine höhere Produktivität den Arbeitskräftemangel in einer alternden Gesellschaft teilweise ausgleichen kann. ■

BÜRGERPORTALE

ver.di lehnt Beteiligung Privater ab

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) kritisiert die Beteiligung von Privatfirmen an behördlichen Bürgerportalen. Sie fordert, den Zugang zu solchen Portalen ausschließlich über die öffentliche Verwaltung zu organisieren. Hintergrund ist, dass die Bürger viele Verwaltungsangelegenheiten wie An- oder Abmeldung von Autos oder Anträge für Kinder- und Erziehungsgeld online abwickeln sollen. Thüringen arbeitet für die Authentifizierung bereits mit dem privaten Dienstleister Verimi („Ein Account für alles“) zusammen; auch in Nordrhein-Westfalen gibt es Pilotprojekte.

Wer sich bei Verimi anmeldet, gibt unter anderem seine Meldeadresse, Ausweisnummer und Bankdaten preis. Zu den Gesellschaftern von Verimi gehören die Deutsche Bank, Axel Springer, die Allianz, Daimler und die Telekom. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Christine Behle erklärt, gerade bei sensiblen Daten müsse sichergestellt werden, dass „Dritte keinen direkten Zugang zu solchen Informationen erhalten“. Behle verlangt, dass auch die Authentifizierung „ausschließlich über behördliche Verfahren“ erfolgt. Wo bereits Privatfirmen beteiligt seien, müsse dies rückgängig gemacht werden. ■

88%

der Arbeitnehmervertreter in Reha-Einrichtungen berichten von zunehmender Arbeitsverdichtung im Pflegedienst.

Das ergab eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie. Danach beklagen 81 Prozent in ihrer Einrichtung einen Mangel an Pflegekräften, 68 Prozent die Abwanderung von Fachkräften zu Kliniken, die besser bezahlen. Nur 6 bis 9 Prozent empfinden ihre Entlohnung als angemessen.

Quelle: Sabine Baldauf, Katrin Vitols: Branchenanalyse medizinische Rehabilitation

WISSEN SIE ...

... dass jeder zweite bedürftige Rentner darauf verzichtet, die Grundsicherung zu beantragen?

Laut offiziellen Statistiken beziehen nur 566 000 Senioren die Grundsicherung im Alter. Dabei hätten mehr als eine Million Anspruch darauf.

Das berichtet der Spiegel unter Berufung auf eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Danach verzichten Rentner umso eher, je geringer der erwartete Betrag aus der Grundsicherung ausfällt.

EINE FRAGE, STEFANIE JANCZYK


Foto: Andreas Pleines/IG Metall

Was bringt das Hartz-IV-Urteil?

Das Urteil hilft den Betroffenen: Die absoluten Härten, also Kürzungen von 60 oder gar 100 Prozent, sind umgehend außer Kraft. Und es markiert eine Abkehr von der Idee, Menschen über Sanktionen in Arbeit zu bringen. Den Betroffenen mangelt es meist nicht an Motivation. Sie brauchen vielmehr Unterstützung bei der Lösung individueller Probleme.

Das Urteil nutzt auch den Beschäftigten. Denn die Drohkulisse, bei Arbeitsplatzverlust ins Hartz-IV-System mit rigiden Sanktionen und Zumutbarkeitsregeln zu rutschen, wird durch die Entscheidung gemildert. Jetzt kommt es auf den Gesetzgeber an, die Praxis der Jobcenter wirklich neu zu regeln. Er sollte dabei nicht nur eng am Urteil bleiben. Nötig ist eine grundlegende Reform der Grundsicherung. ■

STEFANIE JANCZYK leitet beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt das Ressort Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA und ist Arbeitnehmervertreterin im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit.

Konsum stützt Konjunktur

Foto: iStock

VOLKSWIRTSCHAFT Ein Vergleich des aktuellen Abschwungs mit dem Abschwung 2001 zeigt: Private Ausgaben verhindern eine Rezession – noch.

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

Innerhalb eines Jahres ist die deutsche Industrieproduktion um etwa vier Prozentpunkte zurückgegangen – so wie im Abschwung 2001. Ursache sind globale Unsicherheiten. Doch anders als 2001 ist das Bruttoinlandsprodukt bisher nicht gesunken, die Konjunktur scheint robuster. Durch Lohnsteigerungen und ein Beschäftigungsplus ist

die Lohnsumme zwischen dem zweiten Quartal 2018 und dem zweiten Quartal 2019 doppelt so stark gestiegen wie noch 2001. Die Haushalte gaben einen Teil davon für den Konsum aus, der um etwa 1,5 Prozent zunahm. Auf Dauer wird das nicht reichen, um die Konjunktur zu stützen. Der Staat müsste als Nachfrager auftreten.

Vergleich 2001 und 2018/19: BIP, Industrieproduktion, Konsum, Lohn- und Gehaltssumme



Quelle: IMK/Sebastian Dullien

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Ist die neue Grundrente der Koalition ein Fortschritt?

Foto: Karsten Schöne



JA.

Sie ist in zweierlei Hinsicht ein Fortschritt. Erstens, weil damit auf die lange bekannte Problematik reagiert wird, dass auch Menschen, die langjährig Beiträge geleistet haben, nicht unbedingt eine Rente über der Grundsicherung bekommen. Die Rentenpolitik kann zwar nicht alle Verwerfungen am Arbeitsmarkt ausgleichen, aber sie kann sich auch nicht blind stellen gegenüber offensichtlichen Passungsproblemen von Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung. Zweitens ist die Grundrente ein Fortschritt, weil mit der Vereinbarung bekräftigt wird, dass Rentenpolitik nicht als Kostenfaktor gesehen wird, sondern darauf abzielt, die Lebenslage von Menschen zu verbessern. Klar ist: Im Gesetzgebungsprozess sind noch einige Fragen zu klären.

Klar ist aber auch: Kommt es zur Umsetzung, wird mit der Grundrente der Pfad der vorsichtigen Leistungsverbesserungen fortgesetzt, nicht aber ein grundsätzlich neuer Weg eingeschlagen. Tatsächlich muss noch mehr passieren. Die Aufwertung von Niedrigrenten darf nicht davon ablenken, dass die wirklich relevante rentenpolitische Frage noch nicht geklärt ist – die Frage, in welche Richtung sich die Rentenversicherung insgesamt entwickeln soll. Eine gute Rentenpolitik darf sich nicht darin erschöpfen, Mindestsicherungen einzubauen. Sie muss ein angemessenes, stabiles Leistungsniveau für alle gewährleisten. ■

FLORIAN BLANK leitet das Referat Sozialpolitik des WSI der Hans-Böckler-Stiftung.

Foto: Anne Großmann Fotografie



NEIN.

Die Grundrente ist kein Fortschritt. Nach der abschlagsfreien Rente mit 63 und der Mütterrente ist die Grundrente das dritte Milliardenpaket auf dem Deckel der jungen Generation, das nicht zielgenau gegen Altersarmut hilft und neue Ungerechtigkeiten schafft.

Um eines vorab klarzustellen: Die Kritik an der Grundrente soll keine Lebensleistungen infrage stellen. Jeder Mensch hat eine ordentliche Rente verdient. Diese Forderung spricht allerdings gegen die jüngste Rentenreform – und nicht dafür.

Die Bundesregierung zieht mit 35 Beitragsjahren eine Grenze zwischen denjenigen, die die Grundrente erhalten, und denen, die es nicht tun. Wer 34 Jahre in Vollzeit zu niedrigem Lohn gerackert hat, bekommt am Ende vielleicht weniger als jemand, der 35 Jahre in Teilzeit gejobbt hat. Das Prinzip „Wer mehr einzahlt, bekommt auch mehr raus“ wird gebrochen und hinterlässt eine Duftmarke der Ungerechtigkeit, selbst wenn die harten Grenzen noch abgeschliffen werden sollen.

Während die Sozialausgaben bald die Hälfte des Bundeshaushalts ausmachen, bleiben Investitionen in Infrastruktur und Bildung auf der Strecke. Dabei würden sie die Konjunktur ankurbeln, die Chancen auf gute Löhne erhöhen und allen Generationen helfen. ■

SARINA RÖSER ist Bundesvorsitzende des Verbandes Die Jungen Unternehmer.



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





WANDEL NUTZEN, ARBEIT VERBESSERN

TRANSFORMATION Der technische Fortschritt verändert viele Arbeitsplätze. Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften in allen Branchen sorgen dafür, dass die Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben.

Von Annette Jensen, Fabienne Melzer, Andreas Molitor, Joachim F. Tornau

DIGITALE SPURENSUCHE

POLIZEI BERLIN Ein Novemberabend im Berliner Stadtteil Wilmersdorf. Bereits zum dritten Mal fährt ein Streifenwagen die gleiche Straße entlang. Ein Algorithmus hat die in der Vergangenheit deutlich gestiegene Zahl von Einbrüchen in diesem Viertel verarbeitet und daraus die Wahrscheinlichkeit weiterer Einbrüche berechnet. Die örtliche Polizeidirektion entschied daraufhin, dort abends verstärkt Streife fahren zu lassen. „Predictive Policing“ heißt die Technik, die bei der Berliner Polizei seit zwei Jahren eingesetzt wird.

Die Polizei wird digitaler – durch digitale Landkarten für Raubüberfälle oder Wohnungseinbrüche, durch Tablets für – bald – jeden Polizisten, durch Drohnen, die Unfall- oder Tatorte aus der Luft fotografieren. Früher musste dafür ein Beamter mit dem Fotoapparat eine Leiter erklimmen. Zurzeit finde ein Paradigmenwechsel statt, so Denis Schubert, im NRW-Innenministerium für Digitale Kompetenzen im Bereich der Polizei zuständig. „Die Polizisten kommen nicht zur Technik auf die Wache, sondern die Technik kommt zum Polizisten auf die Straße raus.“

Die NRW-Polizei wird mit 20 000 Smartphones ausgestattet. Mit einer Auskunftssapp kann sie Daten abgleichen. Ein Dokumentenscanner nutzt künstliche Intelligenz zum Einlesen von Personalausweisen, Führerscheinen oder Autokennzeichen. Die Polizisten vor Ort wissen künftig sofort: Wen habe ich vor mir? Gibt es ausstehende Haftbefehle? Wo befinden sich meine Kollegen? Gibt es für den Fingerabdruck einen Treffer in unseren Datenbanken?

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) begrüßt das forschere Digitalisierungstempo. „Besonders die jungen Leute, die bei uns anfangen, erwarten moderne Technik“, sagt

Rainer Axer, Mitglied des NRW-Landesvorstands der Gewerkschaft. Bedenken, die Technik könnte möglicherweise die Oberhand gewinnen, hat er nicht. „Digitale Technik hilft den Kollegen, aber am Ende entscheidet nicht die Software, sondern der Mensch.“

Ohne den geht es auch in der digitalen Ära nicht. Predictive Policing beispielsweise, erklärt Norbert Cioma, bleibe ein stumpfes Schwert, „wenn wir keine Beamten haben, die regelmäßig dort Streife fahren, wo die Software uns eine hohe Wahrscheinlichkeit für Straftaten anzeigt“. Auch bei der Analyse großer Datenmengen, sagt Denis Schubert, „sind Spezialisten gefragt, die Erfahrungen einbringen und Bewertungen vornehmen können“. Die Gewerkschaft treibt in puncto Digitalisierung nicht zuletzt die Fortbildung voran. Keine Kollegin, kein Kollege darf zurückbleiben. Für Rainer Axer, auch Mitglied des Polizei-Hauptpersonalrats im NRW-Innenministerium, gilt der Grundsatz: „Solange es kein Ausbildungskonzept gibt, lassen wir keine neue Technologie oder Anwendung zu.“ ■

Norbert Cioma, Landesvorsitzender der GdP; Polizeidrohne im Einsatz



Fotos: Ralf Günther/B.Z., Ole Spata/dpa





Fotos: Andreas Burmann

Daniela de Wall (Bild links) und Heike Kakuschke (r., mit Betriebsratsvorsitzender Manuela Haase) haben fast 20 Jahre lang Kekse eingepackt. Nun bedienen sie Maschinen.

ENDLICH ENTGELTGLEICHHEIT

BAHLSSEN Von wegen Frauen können nur Kekse einpacken! Solche Gedanken wollte Betriebsrätin Manuela Haase gar nicht erst aufkommen lassen. „Wir haben den Frauen von Anfang an gesagt: Das schafft ihr schon, wir zeigen es den Männern.“ Sie haben es den Männern gezeigt und Maschinenführerin gelernt. „Frauen, die 20 Jahre lang Kekse eingepackt haben, sind jetzt Expertinnen für 15 Maschinen“, sagt Manuela Haase, Betriebsratsvorsitzende in Varel. „Sie haben sich enorm entwickelt, auch finanziell.“ Mit der Qualifizierung stiegen sie zwei Entgeltstufen nach oben, dahin, wo die meisten ihrer Kollegen längst waren. Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen – bei Bahlsen in Varel ist sie überwunden.

Anke Bössow, bei der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) zuständig für die Initiative Lohngerechtigkeit, sieht den Wandel der Arbeitswelt grundsätzlich als Chance. „Wenn wir den Wandel nutzen und unsere The-

men wie die Bewertung der Arbeit rechtzeitig setzen, können wir Arbeit besser und gerechter machen.“

Bei Bahlsen in Varel rollte vor neun Jahre eine Automatisierungswelle durchs Werk. Hatten bis dahin Frauen Kekse per Hand auf Qualität geprüft und in Schachteln gepackt, übernahmen diese Arbeit nun Roboter. Statt Kekse einpacken galt es nun, Maschinen zu warten, Funktionen zu prüfen, Störungen zu erkennen und zu beseitigen. „Es gab Stimmen gegen eine Qualifizierung der Frauen“, sagt Manuela Haase, „manche sprachen ihnen unterschwellig den technischen Sachverstand ab.“

Fast 20 Jahre saß Daniela de Wall am Band und packte Kekse ein. Als sie hörte, dass Roboter ihre Arbeit übernehmen sollen, dachte sie nur: „Das können Maschinen nicht.“ Heute bedient sie diese Roboter und weiß: Sie können es erstaunlich gut. Gezielt greifen sie nach den guten Plätzchen und lassen zu kleine, zu dunkle oder kaputte Kekse auf dem Band liegen. Daniela de Wall kontrolliert, ob die Arme richtig greifen, prüft die Einsätze und die Waage an der Maschine. „Wenn die Anlage stehen bleibt, muss ich nach dem Grund suchen. Meine Arbeit ist abwechslungsreicher geworden“, sagt die 50-Jährige. Vor den Maschinen hatte sie keine Angst. Dennoch war es für sie keine schöne Zeit, als die Produktion umgestellt wurde. Nicht alle Frauen konnten zur Maschinenführerin ausgebildet werden. Das Unternehmen strich 40 Arbeitsplätze.

Immerhin 100 Frauen konnten sich qualifizieren, und besonders stolz ist Betriebsratsvorsitzende Manuela Haase immer noch auf die höhere Eingruppierung. „Früher kamen Frauen automatisch in die niedrigste Entgeltstufe. Das ist vorbei.“ Auch weil der Betriebsrat an dem Thema dranbleibt. Zweimal pro Jahr überprüfen sie die Entgelte. Bei den außertariflichen Zulagen soll es schließlich ebenfalls gerecht zugehen. ■

MINDESTLOHN IN EINER SCHWIERIGEN BRANCHE

BFZ Wenn es um den Weg in die Arbeitswelt der Zukunft geht, herrscht in wohl kaum einem Punkt so viel Einigkeit wie in diesem: Weiterbildung ist entscheidend. Aber spiegelt sich die allseits beschworene Bedeutung des lebenslangen Lernens auch in den Arbeitsbedingungen der Lehrenden? Ganz und gar nicht, sagt Kristin Gehrt-Bisch, stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz). Von immer weiter steigender Arbeitsbelastung bei gleichzeitig fehlender Wertschätzung berichtet das Mitglied der Bildungsgewerkschaft GEW – und von einer technischen Ausstattung, die noch lange nicht im Zeitalter der Digitalisierung angekommen ist.

„Wir benutzen immer noch Kreidetafeln“, sagt Gehrt-Bisch. Meist gebe es nur einen einzigen Raum mit Computern plus eine Handvoll Laptops zum Ausleihen. „Ich bin seit neun Jahren dabei“, erzählt die Sozialpädagogin. „In dieser Zeit hat sich nichts verändert.“ Der Gesamtbetriebsrat hat die Forderung nach einer zeitgemäßen Ausstattung deshalb jetzt ganz oben auf seine Agenda gesetzt. Aber Fortschritte durchzusetzen ist schwer. Denn Weiterbildung ist in Deutschland chronisch unterfinanziert – insbesondere wenn sie, wie es auch bei den meisten Angeboten der bfz der Fall ist, vom Staat bezahlt wird.

Der Weiterbildungsträger, der vor allem von der Arbeitsagentur geförderte Bildungsmaßnahmen durchführt, beschäftigt an 22 Standorten insgesamt 3600 Menschen. Wie in der Branche üblich, haben viele von ihnen nur befristete Verträge oder arbeiten gar auf Honorarbasis. Wie prekär die Lage ist, zeigt der größte Erfolg, den GEW und ver.di für das pädagogische Personal bei Trägern wie den bfz erringen konnten: Seit 2012 gilt ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn, der zwar regelmäßig angehoben wird, aber trotzdem um rund 20 Prozent unter der Bezahlung im öffentlichen Dienst liegt. Vom 1. Januar 2020 an gibt es gut 16 Euro pro Stunde. Verhandlungen über einen weiterführenden Branchentarifvertrag liegen seit etlichen Jahren auf Eis.

Die GEW sieht deshalb den Staat in der Pflicht. Die Gewerkschaft fordert ein Bundesweiterbildungsgesetz, mit dem unter anderem die Finanzierung verbessert werden soll. Außerdem sollen Weiterbildungseinrichtungen nur noch dann als Auftragnehmer der Arbeitsagentur akkreditiert werden, wenn sie Vorgaben bei Lohn und Arbeitsbedingungen einhalten. „Die Lehrkräfte in der Weiterbildung“, sagt Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied für berufliche Bildung und Weiterbildung, „müssen endlich ihrer Aufgabe und Qualifikation angemessen beschäftigt und bezahlt werden.“ ■



Kristin Gehrt-Bisch, stellvertretende Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der bfz; Protestaktion für bessere Arbeitsbedingungen

Fotos: Karsten Schöne, GEW



Solvay-Werk in Sachsen-Anhalt; Gesamtbetriebsratsvorsitzender Albert Kruft



Fotos: gettyimages/Carsten Koall; Christian Burkert

FAIRE BETRIEBSRATSGEHÄLTER

SOLVAY Die Sorge, sich mit einem Engagement in der Interessenvertretung Aufstiegschancen zu vermasseln, ist auch den Beschäftigten bei Solvay nicht fremd, einem belgischen Chemiekonzern, der rund 27 000 Menschen in 58 Ländern beschäftigt. Zwar ist der Verwaltungsrat an der Spitze des belgischen Unternehmens nicht mitbestimmt, aber der soziale Dialog und ein gutes Verhältnis zur Belegschaft gehören zur Unternehmenskultur. Daher wollen die Gewerkschaften und das Management der sinkenden Bereitschaft, sich zu engagieren, etwas entgegensetzen.

In Frankreich, wo die meisten Solvay-Beschäftigten arbeiten, begannen Verhandlungen, wie sich die während der Freistellung erworbenen Fähigkeiten auf dem Gehaltszettel niederschlagen könnten. Im Jahr 2018 konnte der Europäische Betriebsrat eine Rahmenvereinbarung abschließen, die weltweit umgesetzt werden soll. Geplant ist, dass Kommissionen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie einer neutralen Stelle entstehen. Gemeinsam evaluieren sie die Fähigkeiten, die die Beschäftigtenvertreter durch ihre Tätigkeit hinzugewonnen haben.

Bisher bemisst sich das Gehalt von Arbeitnehmervertretern im Konzern an der Vergleichsgruppe, die die Berufskollegen erhalten. Es ändert sich auch dann nicht, wenn die Arbeitnehmervertreter sich weiterbilden, Führungskompetenz erwerben und komplexe Verhandlungen führen. „Sie sind in ihrer Vergleichsgruppe gefangen“, sagt Albert

Kruft, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Solvay in Deutschland und Sekretär des Europäischen Betriebsrats.

Das soll anders werden – auch in Deutschland, wo die Betriebsratsarbeit auch von Freigestellten ein Ehrenamt ist. Die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat haben in diesem Jahr eine an die deutsche Rechtslage angepasste Regelungsabrede getroffen – dazu hatten Juristen der IG BCE geraten. Norbert Kluge, wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung sagt: „Darin wird anerkannt, dass man als Betriebsrat eine Laufbahn und eine Karriere machen kann. Das ist wichtig für die öffentliche Diskussion um Betriebsratsgehälter.“

Im Januar 2020 werden die acht überwiegend freigestellten Solvay-Betriebsräte erstmals evaluiert, danach alle zwei Jahre. In der Kommission sitzt auch die Wissenschaftlerin Simone Hocke, eine Expertin für berufliche Perspektiven von Betriebsräten. Bei der Evaluation werden die Stärken und die Defizite der Betriebsräte besprochen und gegebenenfalls Weiterbildungen vereinbart. Wer zusätzliche Kompetenzen erworben hat, kann dann auch mehr verdienen – transparent und leistungsgerecht.

Während eine gesetzliche Regelung noch auf sich warten lässt, geht Solvay mit gutem Beispiel voran. Für sein Engagement erhielt der Solvay-Gesamtbetriebsrat in diesem Herbst den Betriebsräte-Preis. ■



Betriebsrat Peter Engel (Mitte) mit Kolleginnen und Kollegen

QUALIFIZIERTE BELEGSCHAFT

PRONORM Digitalisierung? Betriebsrat Peter Engel hat nicht damit gerechnet, dass ihn das Thema noch betrifft. „Ich bin fast 60. Ich dachte, bis das kommt, bin ich in Rente.“ Seit drei Jahren steckt der Betriebsratsvorsitzende des Einbauküchenherstellers pronorm in Vlotho mittendrin in der Digitalisierung. Angefangen hatte es mit dem Angebot der IG Metall, an dem Projekt Arbeit 2020 teilzunehmen. Mit Hilfe einer Betriebslandkarte können sich Betriebe einen Überblick verschaffen, wo sie in Sachen Digitalisierung stehen und welche Probleme es gibt.

Engel wollte vor allem eine Frage beantworten: Was macht Digitalisierung mit den Menschen, die hier arbeiten? Das Ergebnis: Kommt drauf an, wo sie in Sachen Digitalisierung stehen. „Während in manchen Abteilungen die Arbeit fast noch per Hand erledigt wird, sind andere, wie der Verkauf, schon sehr weit“, sagt Engel. Dort schicken die Kunden ihre Aufträge inzwischen direkt ans System, das wiederum ohne menschliches Zutun Material bestellt und Liefer- und Versandtermine festlegt.

Zunächst fürchtete der Betriebsrat, dass dadurch Arbeitsplätze verloren gehen. Doch im Gegenteil: Es wurden mehr Leute eingestellt, auch weil das Unternehmen wuchs. Die Arbeit nahm zu und hat sich verändert. Fragten die Beschäftigten früher häufiger bei Kunden wegen einer Be-

stellung nach, müssen sie jetzt mehr kontrollieren und überwachen. „Die Bearbeitung der Aufträge ist zwar etwas einfacher geworden“, sagt Engel, „aber es müssen auch mehr Aufträge in der gleichen Zeit bearbeitet werden.“

Das waren einige Antworten, die der Betriebsrat durch das Projekt bekam. Nun brauchte er Lösungen: „Zum einen müssen wir die Beschäftigten qualifizieren. Für die Verwaltung haben wir dazu eine Qualifizierungsmatrix erstellt“, sagt Engel. „Zum anderen müssen wir die Belastungen begrenzen.“

Eins hat sich schon während des Projekts verbessert: die Informationspolitik. Frank Branka von der IG Metall Herford betreut pronorm und beschreibt den Umgang vor dem Projekt als wenig kommunikativ, es habe eher Ansagen gegeben. „Das war für die Beschäftigten ein wichtiges Thema“, sagt Branka. „Durch unsere Workshops hat das Unternehmen gesehen, wie wichtig es ist, Beschäftigte früh zu informieren und zu beteiligen.“ Nur wer weiß, wie sich sein Arbeitsplatz verändert, fühlt sich sicher. Nur wer sich sicher fühlt, wird Veränderungen mitgehen.

Schließlich kann die Digitalisierung eine Dynamik entwickeln, mit der auch Betriebsrat Engel nicht gerechnet hat. „Man unterschätzt das einfach, was es bedeutet, wenn irgendwo eine neue Maschine aufgestellt wird.“ ■

KI-EINSATZ OHNE KÜNDIGUNGEN

AOK Die AOK Nordost gilt als ein Digitalisierungsvorreiter unter den Allgemeinen Ortskrankenkassen. Das Transformationsprogramm zielt darauf ab, dass künftig Maschinen viele Routinearbeiten erledigen. „Der Vorstand will das Wort nicht hören, aber natürlich geht es um Rationalisierung“, sagt Sylvia Schramm, Vorsitzende des Gesamtpersonalrats. Trotzdem tragen sie und ihre Kolleginnen die Entwicklung prinzipiell mit. Die Krankenkasse für Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern war kurz nach der Wende mit einer jungen Belegschaft gestartet – und die kommt nun ins Rentenalter. In den kommenden fünf Jahren wird sich fast ein Viertel der 5400 Beschäftigten in den Ruhestand verabschieden. „Es gibt heute gar nicht so viele Fachkräfte auf dem Markt, um alle zu ersetzen“, konstatiert die 57-jährige Personalrätin. Mithilfe von ver.di ist es gelungen, eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Sie legt fest, dass die Schrumpfung ohne betriebsbedingte Kündigungen abläuft. Beschäftigte, deren Tätigkeiten wegfallen, haben ein Recht auf Qualifizierung – müssen allerdings

auch dazu bereit sein. Außerdem dürfen sie künftig nicht schlechter bezahlt werden als gegenwärtig.

Bis vor zwei Jahren landeten Anträge noch in Papierform auf den Schreibtischen der rund 100 AOK-Servicestellen, inzwischen ist alles digital verfügbar. In Standardfällen, bei denen alle Daten vorliegen, soll künftig eine „Dunkelverarbeitung“ stattfinden: Das System entscheidet selbstständig. Das soll die Sachbearbeiter und -bearbeiterinnen von monotonen Tätigkeiten entlasten und die Arbeitsverdichtung reduzieren, die sich aufgrund fehlender Nachbesserungen bereits bemerkbar macht. Außerdem wird die Arbeit interessanter, weil sich die Fachkräfte künftig nur noch mit den komplizierteren Fällen beschäftigen müssen.

Die Transformation ins Digitalzeitalter verläuft bei der AOK Nordost in Wellen. Die Recherchephase, bei der in Workshops alle Arbeitsprozesse durchleuchtet werden, sollte eigentlich bis Ende 2019 erledigt sein, wird jetzt aber um ein halbes Jahr verlängert. Untersucht wird, wo es im Alltag nicht rundläuft und welche Tätigkeiten sinnlos Zeit kosten. „Die ständigen Veränderungen werden vielen langjährig Beschäftigten allerdings zu viel“, berichtet Schramm. Auch manche Geringqualifizierte kämen an ihre Grenzen. Stresspegel und Krankenstand seien gegenwärtig hoch. Doch der Personalrat und viele Beschäftigte setzen auch Hoffnung auf die Neuerungen und erwarten langfristig Entlastungen.

Die Transformation wird auch neue Tätigkeiten mit sich bringen. Insbesondere die IT-Abteilung muss aufgestockt werden. Zugleich wurden aber auch Hilfskräfte eingestellt, die die Papierpost einscannen. ■

Sylvia Schramm,
Betriebsratsvorsitzende;
Zentrale der AOK Nord-
ost in Potsdam



Fotos: Stephan Pramme; AOK

FRANK WERNEKE ist seit Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Bundesvorstand. Dennoch ist sein neues Amt als Vorsitzender auch für ihn eine besondere Herausforderung. „Meine Aufgaben sind jetzt bemerkenswert vielfältig und beschäftigen mich zeitgleich – im Moment zum Beispiel der Kohleausstieg, das Klima insgesamt, die Pflegefinanzierung, das Personenbeförderungsgesetz bis hin zu großen betrieblichen Konflikten“, sagt der 52-Jährige.

A portrait of Frank Werneke, a middle-aged man with glasses, wearing a dark suit jacket over a light blue button-down shirt. He is sitting on a dark sofa with his hands clasped in front of him. The background is an office setting with a desk, a chair, and a large potted plant.

„Wir haben fast überall Potenzial“

ARBEITSPROGRAMM Frank Werneke, neuer Vorsitzender der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, will wieder mehr Beschäftigte unter den Schutz des Tarifvertrags bringen. In erster Linie sieht er die Gewerkschaft in der Pflicht, in zweiter aber auch die Politik.

Das Gespräch führte Fabienne Melzer – Foto Stephan Pramme



Was will der neue Vorsitzende anders machen als der alte?

Als stellvertretender Vorsitzender bin ich seit 2002 an allen politischen Weichenstellungen des Bundesvorstands beteiligt. Insofern stehe ich für Kontinuität und für das, was ver.di ausmacht: Wir sind debattenfreudig und, wenn es notwendig ist, auch sehr kämpferisch.

Du trittst für mehr Tarifbindung ein. Wie wollt ihr wieder mehr Beschäftigte unter den Schutz eines Tarifvertrags bekommen?

ver.di hat in fast allen Branchen Potenziale und schon einiges erreicht. Ein großer Erfolg war zum Beispiel Ryanair oder die private Abfallwirtschaft. Der Gesundheits- und Pflegebereich ist ein weiterer Schwerpunkt. Wir sind, bezogen auf die Durchsetzung von Tarifverträgen, heute in den meisten Branchen erfolgreicher unterwegs als noch vor einigen Jahren. Der Rückgang der Tarifbindung hing ja auch mit der Angst der Menschen vor Arbeitsplatzverlust zusammen. Die Hemmungen, sich zu organisieren, zu streiken, haben sich bei vielen Beschäftigten gewandelt in Mut.

Es haben weniger Angst um ihren Arbeitsplatz?.

Ja, weil sich der Arbeitsmarkt stabilisiert hat. Das merken wir besonders in den neuen Ländern, wo es etwa im Gesundheitswesen, in der Pflege, im Bereich Bildung und Erziehung eine echte tarifpolitische Aufbruchstimmung gibt.

Darüber hinaus muss aber auch die Politik Weichen stellen. Viele singen das Hohelied des Flächentarifvertrags, zur politischen Stärkung passiert aber praktisch nichts. Länder, Kommunen und Bund zum Beispiel vergeben jährlich Aufträge von über 400 Milliarden Euro. Vielfach gehen diese Aufträge an nicht tarifgebundene Unternehmen. Das ist nicht akzeptabel. Es ist allerhöchste Zeit für ein Vergabegesetz des Bundes.

Gehört zur Stärkung des Flächentarifs nicht auch die Mitgliederfrage?

Natürlich braucht erfolgreiche Tarifpolitik auch Mitgliederstärke. Da sind wir auf einem guten Weg. Im vergangenen Jahr traten 122 000 Menschen neu bei ver.di ein, und in diesem Jahr sieht es ähnlich positiv aus. Eine konsequente Tarifpolitik ist dafür wesentlich.

Wie erreicht ihr die Beschäftigten in Betrieben, wo es noch keine erfolgreiche Tarifpolitik gibt?

Wo es möglich ist, brauchen wir mehr Vertrauensleute in den Betrieben, die ansprechbar und Bindeglied zur Gewerkschaft sind. In vielen Branchen wird es aber schwerer, solche traditionellen gewerkschaftlichen Repräsentanzen aufzubauen. Wir werden nicht in jeder H&M-Filiale eine ver.di-Betriebsgruppe aufbauen.

Sind Beschäftigte heute schwerer erreichbar?

Eigentlich erreichen wir sie besser, weil wir mehr Kommunikationskanäle nutzen können. Aber die Vorstellungen haben sich geändert. Wer in der Welt von Preisvergleichsportalen sozialisiert wurde, kann mit der Idee einer auf Dauer angelegten Mitgliedschaft nur begrenzt etwas anfangen. Diese kulturellen Veränderungen treffen Organisationen generell – auch uns. Gleichzeitig gilt: Die Gewerkschaften haben ihr Standing verbessert. Vor zwölf, 13 Jahren gab es eine breite gesellschaftliche Skepsis gegenüber Gewerkschaften, insbesondere bei den Jüngeren. Das hat sich positiv verändert, sicher auch, weil es eine stärkere Politisierung in der jungen Generation gibt, Stichwort Fridays for Future. Sehr früh hat diese Jugendbewegung Kontakt zu uns gesucht. Jetzt arbeiten wir auf einigen Themenfeldern zusammen, etwa bei der Stärkung des ÖPNV.

Müssen die Gewerkschaften die Menschen heute anders beteiligen?

Die Beteiligung und der kollegiale Austausch im Betrieb und vor Ort – und zwar physisch – stehen für mich unverändert im Zentrum. Ergänzend brauchen wir mehr netzbasierte Beteiligungsangebote. Dabei gilt es, aktiv und zielgerichteter zu kommunizieren. Bis auf ein paar Chats gibt es heute kaum regelmäßige Möglichkeiten für Rückmeldungen und Beteiligung unserer Mitglieder. Zur Unterstützung unserer Arbeit durch die Nutzung elektronischer Angebote gibt es deutlich Luft nach oben. Deshalb startet ver.di zusammen mit dem Fraunhofer Institut das Projekt Digitallabor Non-Profit-Organisation 4.0.

Was steckt dahinter?

Wir wollen gewerkschaftliche Demokratie, wie sie heute auf Ortsebene stattfindet, ergänzen. Wir wollen wissen, wie das digitale Äquivalent zum Ortsverein praktisch funktionieren kann. ►

► **Ihr habt die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zur Arbeitszeit befragt.**

Als Vorbereitung auf die Tarifrunde im öffentlichen Dienst im kommenden Jahr für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen. Hier diskutieren wir die Forderung nach einer Wahlmöglichkeit zwischen einer Gehaltserhöhung oder zusätzlichen freien Tagen. Unser Ziel ist klar: mehr Zeitsouveränität für unsere Mitglieder. Über die konkrete Forderung wird unsere Tarifkommission diskutieren und entscheiden.

Welche Rolle spielt Arbeitszeitverkürzung bei der Automatisierung?

Wo Arbeitsplätze wegfallen, wollen wir den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen durchsetzen. Wenn notwendig auch durch deutliche Arbeitszeitverkürzung unter Beibehaltung des bisherigen Einkommens. Unser Anspruch ist: Niemand darf ins Bergfreie fallen – um das Bild aus dem Strukturwandel im Kohlebergbau zu nutzen. Als die Zechen geschlossen wurden, war das der legitime Anspruch der Gewerkschaften. Den wollen wir auch im Rahmen von Digitalisierung und Klimaschutz durchsetzen.

Auf welche Instrumente setzt ihr noch?

Auf der einen Seite wird Beschäftigung abgebaut, auf der anderen Seite aufgebaut. In der Gesundheitsbranche wächst der Bedarf an Fachkräften, aber was nützt diese Kenntnis der Kollegin in der Bank, deren Filiale geschlossen wird? Die große Herausforderung ist, diese Transformation zu gestalten – durch Tarifvertragsparteien und politische Weichenstellungen. Für den öffentlichen Dienst habe ich mit Bundesinnenminister Seehofer Gespräche für den Abschluss eines Digitalisierungstarifvertrags verabredet. Dort geht es nicht in erster Linie um die Verhinderung von Personalabbau, sondern darum, wie wir Veränderung organisieren und Weiterbildungen, Umschulungen und berufliche Perspektiven entwickeln können. Wir brauchen aber auch moderne Formen der Mitbestimmung. Das Bundespersonalvertretungsgesetz ist aus dem Jahr 1974. Da gab es noch nicht einmal das Internet. Für die dynamischen Veränderungen heute gibt es keine Instrumente. Wir wollen mitbestimmen, bevor die neue Software kommt, und nicht erst, wenn sie bereits angeschafft wurde.



„Niemand darf ins Bergfreie fallen – um das Bild aus dem Strukturwandel im Kohlebergbau zu nutzen.“

Wie sieht eine soziale und gerechte Transformation der Arbeitswelt aus?

Der Kapitalismus und eine umfassende soziale Gerechtigkeit schließen sich ohnehin aus. Wir müssen jedoch verhindern, dass neue Ungerechtigkeiten entstehen, verhindern, dass es immer weniger Tarifvertragsschutz gibt, verhindern, dass es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt. Auch beim Klimaschutz muss es gerecht zugehen. Der CO₂-Ausstoß soll einen Preis bekommen, auch einen mutigeren, als es derzeit geplant ist. Die so entstehenden Einnahmen müssen aber an die Bevölkerung zurückgegeben werden, und zwar in allererster Linie an Menschen mit mittleren und kleinen Einkommen. Wir brauchen ganz neue Mobilitätskonzepte. Der ÖPNV spielt eine Schlüsselrolle. Im Klimapaket sind viel zu geringe Investitionen dafür vorgesehen. In dieser Zeit an der schwarzen Null festzuhalten ist völliger Unsinn. Das wird ja mittlerweile selbst vom BDI so gesehen. Nur die Bundesregierung hat die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt.

Was möchtest du in vier Jahren erreicht haben?

Dass wir wieder mehr Tarifverträge haben, den Wandel in Branchen wie der Energieerzeugung, der Finanzwirtschaft und im Einzelhandel ohne betriebsbedingte Kündigungen hinbekommen haben, dass die Sozialsysteme stabilisiert werden, dass wir die Erhöhung des Renteneintrittsalters verhindern und dass wir zu einer besseren Finanzierung der Pflege kommen. ■

Frank Werneke und seine Stellvertreterinnen, Christine Behle und Andrea Kocsis, haben ein Buch über die vergangenen 18 Jahre der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und ihren bisherigen Vorsitzenden Frank Bsirske herausgegeben. Verschiedene Autorinnen und Autoren, darunter Horst Seehofer, Jens Weidmann, Annette Kramp-Karrenbauer und Reiner Hoffmann, werfen einen Blick auf die Geschichte von ver.di und Frank Bsirske, der 18 Jahre an ihrer Spitze stand.

Frank Werneke/Christine Behle/Andrea Kocsis (Hrsg.): **Überzeugt, authentisch, kämpferisch.** ver.di und ihr Vorsitzender Frank Bsirske 2001 bis 2019. Hamburg, VSA-Verlag 2019

Beschäftigte beteiligen, Betriebsräte entlasten

MITBESTIMMUNG Neue Technik und neue Aufgaben verändern die Arbeit vieler Betriebsräte. Gleichzeitig haben Beschäftigte heute häufiger den Anspruch, selbst zu gestalten.

Von **Manuela Maschke**, Referatsleiterin am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung

Digitale Technologien verändern die Arbeit, auch die der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Aufgaben sollen in kürzeren Abständen und schneller bearbeitet und gelöst werden. Betriebsräte sind heute für viel mehr Themen zuständig, sie sitzen in übergreifenden Digitalisierungsausschüssen, sind Teil von neuen Netzwerken innerhalb und außerhalb des Betriebs, müssen den Umgang mit Social Software und Plattformen beherrschen. Um die Vielzahl der digitalen Projekte zu begleiten, müssen sie ihre Arbeit in Ausschüssen auch anders organisieren. Die Technik gibt ihnen aber auch neue Möglichkeiten, Beschäftigte besser zu erreichen, zu beteiligen und sich damit auch Unterstützung für ihre gewachsenen Aufgaben zu organisieren.

„Wir geben mehr Verantwortung in die Hände der Beschäftigten, in die Teams. Wir lösen Probleme heute sehr viel dezentraler als früher.“ Das sagen zum Beispiel erfahrene Betriebsräte in einigen großen Konzernen, die sich gerade umfänglich mit agilen Arbeitsweisen und damit einhergehenden Reorganisationen beschäftigen. Selbstorganisation verbessern, Konfliktlösungskompetenz der Beschäftigten stärken, Entscheidungskompetenz dezentral wahrnehmen – die

alte Stellvertreterpolitik eignet sich nur noch bedingt, Lösungen zu finden.

Die einen sehen diese Entwicklung kritisch: „Es kann passieren, dass Betriebsräte übergangen werden, wenn sie direkte Beteiligung stärken.“ Andere sind begeistert: „Wenn der Betriebsrat die Chance nutzt, Beschäftigte zu aktivieren, einzubeziehen, und sie sich ermächtigen, mitzubestimmen, dann wächst da auch eine neue gestaltende Kraft im Schulterschluss Betriebsrat/Beschäftigte.“ Es bleibt ein schmaler Grat, auf dem Betriebsräte sich hier bewegen. Aber der Schulterschluss lohnt sich. Die Beschäftigten wissen genau, woran es am Arbeitsplatz mangelt, die Betriebsräte kennen die Abläufe.

Nicht zuletzt ist für die Gewerkschaften die Situation in den Betrieben unübersichtlich und schwierig – mit erheblichen Auswirkungen für die Interessenwahrnehmung. Das duale System der Arbeitsbeziehungen, das Zusammenspiel aus Tarif- und Betriebspolitik samt staatlicher Rahmensetzung befindet sich mitten in einem Update. Wenn es den Gewerkschaften aber gelingt, die Tarifbindung zu stärken und tarifpolitische Antworten für mehr Qualität in den Arbeitsbedingungen zu finden, holen wir ein großes Stück Glaubwürdigkeit zurück. ■



Illustration: iStock



„Nicht reden, machen“

ZUKUNFT DER GEWERKSCHAFT Die IG Metall will sich verändern, um auch in Zukunft stark zu bleiben. Dazu hat sie auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ beschlossen. Metallerinnen und Metaller im Osten und Westen probieren schon mal aus, wie das aussehen könnte.

Von Fabienne Melzer – Fotos Helmut Roos; Wolfram Scheible, Stephan Pramme

Als General Electric vor eineinhalb Jahren die Turbinenfabrik in Mannheim schloss, sah Klaus Stein, Geschäftsführer der örtlichen IG Metall, zwei Möglichkeiten: „Wir können jammern oder nach vorne schauen.“ Stein hat sich für Variante zwei entschieden. In der ohnehin gebeutelten Region traf die Schließung die Menschen hart. Doch den Kopf in den Sand stecken ist nicht seine Art, und so steckte er sich Anfang 2019 lieber Ziele: „Wir wollten

bestimmen, wo es langgeht, und wieder stark werden.“ Ende August waren in der Region um Mannheim mehr Menschen in die IG Metall eingetreten als im gesamten Jahr zuvor. Und bevor jemand fragt: Klaus Stein hat keinen Zaubertrank.

Rund 600 Kilometer weiter, am östlichen Ende Deutschlands, liegt Bautzen. Der Spreewald ist nah, ebenso die Oberlausitzer Heide- und Teichlandschaft, aber auch das Braunkohlerevier und Kraftwerke, die Schwarze Pumpe heißen. Als



Jan Otto 2015 die Geschäftsstelle Ostsachsen der IG Metall übernahm, spielte die Gewerkschaft rund um Bautzen kaum eine Rolle, die Zahl der Mitglieder dümpelte vor sich hin. Der neue Geschäftsführer wollte weg vom Niedriglohnimage der Region. Er machte „Ostsachsen ist Zukunft“ zum Slogan der Geschäftsstelle.

Jan Otto, in Ostberlin geboren, war acht, als die Mauer fiel. Er fand die Wende toll. Nur eins hat er nie verstanden: „Warum die Menschen aufgehört haben, zu kämpfen, als die Versprechungen sich nicht erfüllten.“ Er kämpft weiter gegen das Image des ostdeutschen Jammerers, gegen Tariflosigkeit und für eine starke IG Metall. Als er 2015 gewählt wurde, kündigte er an: 2020 soll die Zahl der Mitglieder in Ostsachsen 10 000 betragen. Im Herbst 2019 hat er sein Ziel erreicht. Auch Otto sagt: „Wir haben keinen Zauberspruch.“

In seinem Büro in Frankfurt, zwischen Mannheim und Bautzen, sucht Klaus Abel beim Vorstand der IG Metall nach einer Formel, mit der die Gewerkschaft durchsetzungstark bleibt. Der Gewerkschaftstag beschloss im Oktober das Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“, und Abel treibt es voran. „Ich weiß“, winkt er ab, „jetzt sagen viele: Was haben wir denn bisher gemacht?

Die IG Metall von oben gedacht?“ Abel weiß, dass es nicht so ist, er hat bis vor Kurzem die Geschäftsstelle Berlin geleitet. Aber er weiß auch, dass sich die IG Metall ändern muss. „Erreichen wir mit unserem Netz aus Vertrauensleuten noch alle im Betrieb? Sind Betriebsversammlungen und Antragsberatungen noch die richtigen Formen, um Menschen zu beteiligen?“, fragt Abel.

Klaus Stein hat diese Fragen für sich mit Nein beantwortet. Mannheim ist noch immer von der Industrie geprägt, und oberflächlich funktionieren die klassischen Instrumente. Aber die Stärke bröckelt, unmerklich. Unternehmen verlagern ihre Produktion ins Ausland, dafür wächst die Zahl der Beschäftigten in Vertrieb und Verwaltung. „Wir spüren seit Jahren, dass es von Tarifrunde zu Tarifrunde immer mehr Kraft kostet, Leute zu mobilisieren“, sagt Stein. „Wir schließen eine gute Betriebsvereinbarung ab und kassieren in vielen Fällen dafür Prügel.“

Die Mannheimer wollten das ändern. Unterstützung fanden sie beim IG-Metall-Bezirk Baden-Württemberg und dem Gemeinsamen Erschließungsprojekt (GEP). 2015 hatte die Bezirksleitung 20 Erschließungssekretäre eingestellt. Sie gingen in ausgewählte Betriebe, führten

Mit Pausenaktionen, wie bei VAG in Mannheim gegen Stellenabbau (Bild links), spricht die IG Metall Beschäftigte an.

Machten die Geschäftsstelle zur Beteiligungszentrale: Andreas Flach (r.), IG Metall Baden-Württemberg, und Klaus Stein, Geschäftsführer IG Metall Mannheim.

Auf dem Weg zum Flächentarifvertrag: Jan Otto, IG Metall Ostsachsen, und Christian Schulze, Betriebsratsvorsitzender Accumotive.

Gesicht zeigen für den Tarifvertrag bei Accumotive im sächsischen Kamenz (Bild rechts)

► Eins-zu-eins-Gespräche und probierten neue Formen von Betriebsversammlungen aus, die nicht als Frontalunterricht daherkamen. Nach Erfolgen in einzelnen Betrieben wollte Andreas Flach, Projektleiter beim Bezirk, GEP auf eine neue Stufe heben. Die Idee: statt Beteiligung in den Betrieben zu organisieren die Geschäftsstelle zur Beteiligungszentrale zu machen.

Klaus Stein und sein Team machten mit. Sie luden alle Betriebe der Region zu einem dreitägigen Workshop ein. 16 kamen und entwickelten gemeinsam eine Jahresplanung. „Zwar unterscheiden sich die Probleme von Betrieb zu Betrieb. Oft lassen sie sich aber mit ein und derselben Methode lösen“, sagt Flach. Das Projekt sollte für die Geschäftsstelle nicht zusätzliche Arbeit bedeuten. Es sollte Kräfte bündeln.

Effizienter werden bei gleichbleibenden Ressourcen, das ist auch ein Ziel, das die Gewerkschaft mit dem Projekt „IG Metall vom Betrieb aus denken“ organisationsweit anstrebt. Vertrauensleute, Betriebsräte, hauptamtliche Metalller, die vor Ort für die Arbeit in den Betrieben zuständig sind, sollen dort Projekte vorantreiben. Für den Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann, lautet die Frage: „Wie können wir die

Transformation im Interesse der Beschäftigten gestalten?“ Der Ansatz, die IG Metall vom Betrieb aus zu denken, soll dazu Ideen liefern. „Wenn wir dabei erkennen, dass für eine erfolgreiche Arbeit andere Strukturen, Kompetenzen und Ressourcen erforderlich sind, müssen wir das diskutieren und solidarische Lösungen entwickeln“, sagt Hofmann.

Fast schon ein Selbstläufer

Auch Jan Otto wollte die Arbeit erfolgreicher machen. Für mehr als 4000 Beschäftigte handelte das Team in Ostsachsen Tarifverträge aus. Allein in den letzten zwei Jahren waren sie Geburtshelfer für 20 Betriebsräte. Mussten sie anfangs noch in Einzelgesprächen Mitglieder überzeugen, läuft es inzwischen von selbst. „Allein in dieser Woche haben Kollegen aus drei Betrieben angerufen, die einen Betriebsrat gründen wollen“, erzählt Otto.

Das Geheimrezept? Christian Schulze, Betriebsratsvorsitzender von Accumotive in Kamenz, fasst es so zusammen: „Nicht reden, machen.“ Bei der 100-prozentigen Daimler-Tochter haben die beiden viel gemacht. Im November 2017 kam Schulze zur IG Metall in Bautzen. Er hatte genug von der Bezahlung nach Nase, von



”

„Wir machen öffentlich, was wir verhandeln, und fragen: Wollt ihr das?“

KLAUS STEIN, Geschäftsführer der IG Metall Mannheim

Zehn-Stunden-Tagen und anderen Ungerechtigkeiten. Der Betriebsrat wollte einen Tarifvertrag. Zwölf Mitglieder zählte die IG Metall damals in dem Großunternehmen. Die Aufgabe schien unmöglich. Das machte sie für Otto interessant: „Hier steht ein Zukunftswerk. Wenn das die Zukunft ist, na danke.“ Knapp zwei Jahre später ist Accumotive Mitglied im Arbeitgeberverband und auf dem Weg zum Flächentarifvertrag.

Im Betriebsratsbüro hängt ein Plakat mit Hunderten Gesichtern. Als sich die Auseinandersetzung zuspitzte, rief die IG Metall die Beschäftigten von Accumotive auf, Gesicht zu zeigen für den Tarifvertrag. Sie taten es, ließen sich für das Plakat fotografieren. „Keiner wird die Verhältnisse für uns verändern. Das müssen wir selbst tun“, sagt Otto. „Das mussten wir den Leuten aber erst mal klarmachen.“

Er beteiligt, er macht seine Arbeit transparent. „Anfragen von Journalisten beantworte ich immer“, sagt Otto. Ähnlich Klaus Stein in Mannheim. Wenn es in Mannheim in einem Betrieb brennt, rufen Journalisten bei ihm an, selbst wenn er gar nicht zuständig ist. „Tut mir leid, da müssen Sie bei den Kollegen von ver.di anrufen“, sagt Stein. Eine halbe Stunde später der nächste Anruf. Diesmal verweist er an die IG Bau.

Informieren, fragen, beteiligen sind seine wichtigsten Instrumente. „Wir machen öffentlich, was wir verhandeln, und fragen: Wollt ihr das?“ Wer alles transparent macht, kann in Verhand-

lungen weniger taktieren. Vielleicht kostet es ihn manchmal ein Zehntel Prozent. Aber das ist es ihm wert. „Dafür sind die Beschäftigten viel zufriedener mit den Ergebnissen.“

Die Stellvertreterpolitik funktioniert aus Sicht von Klaus Stein nicht mehr. Die IG Metall müsse den Menschen nicht sagen, wie es funktioniert, sondern sie fragen, was sie wollen. Dafür müsse sie ihnen aber sagen, wofür sie steht. „Wir brauchen nicht den betriebswirtschaftlichen Blick in einer Auseinandersetzung. Wir schauen über den einzelnen Betrieb hinaus“, sagt Stein. „Wir stehen für gute Arbeit und gutes Leben. Das handeln wir in jedem Konflikt aus.“

Jan Otto, 600 Kilometer weiter im Osten, sieht es genauso. „Wir müssen uns Ziele setzen, und wir müssen Dinge zu Ende bringen.“ Bei Birkenstock brauchte die IG Metall drei Anläufe, bis ein Betriebsrat gewählt wurde. „Ich hätte es noch dreimal gemacht“, sagt Otto. Er holte Beschäftigungs- und Standortgarantien heraus und setzte sich dafür ein, dass das Recycling der Batterien in die Region kam. Ein Tarifvertrag, eine Standortsicherung, ein Sozialplan – die Arbeit der IG Metall ist für die Menschen schnell spürbar. „Deshalb vertrauen sie uns“, sagt Otto.

Nah bei den Menschen

Auf der Suche nach der Formel für die IG Metall der Zukunft hat Klaus Abel vom Vorstand in Frankfurt auch die Kollegen in Ostsachsen und Mannheim gefragt. „Die Arbeit in so unterschiedlichen Regionen zeigt, dass wir Kraft gewinnen und gestalten können, wenn wir nah bei den Menschen sind. Nur so können wir aus technischem Fortschritt einen sozialen Fortschritt für die Menschen machen.“

Im Osten und Westen krempeln Metaller ihre Arbeit um und vernachlässigen dabei noch nicht mal sich selbst. Klaus Stein nimmt sich Zeit für seine erwachsenen Söhne, spielt Schlagzeug in zwei Bands. Jan Otto hat zwei kleine Kinder und übernimmt zu Hause auch, wenn die Kinder krank sind. Sie sind schließlich der Grund, warum er das alles tut: „Wenn meine Tochter mich in zehn Jahren fragt, was sie am besten machen soll, möchte ich ihr gerne sagen können: Am besten du bleibst hier.“ ■

Digitaler Draht zum Mitglied

KOMMUNIKATION Die kleinen Gewerkschaften haben Social Media eher zögerlich entdeckt. Jetzt zeichnet sich ab, dass das Smartphone eine entscheidende Rolle in der Mitgliederkommunikation spielen wird.

Von **Gunnar Hinck**

Die NGG-Zentrale ist bald auf Instagram online. Instagram, die Plattform, die manchmal als Forum für Selbstdarsteller belächelt wird, und eine Gewerkschaft – passt das zusammen?

Für Jonas Bohl, den Sprecher der Gewerkschaft, ist das keine Frage: „In unseren Nahrungsmittelbranchen sind die Beschäftigten zu Recht stolz auf das, was sie herstellen und anbieten. Dem wollen wir eine Plattform bieten und den Zusammenhalt stärken.“ Der Arbeitstitel des Accounts ist passend: Die Genussmacher. Der genaue Termin für die Freischaltung ist noch unklar. Einen Dummy, auf dem der Koch eines Edel-Burger-Ladens ein Menü serviert, gibt es aber schon. Die Mitglieder sollen künftig ihre Fotos schicken können, die dann auf den Account hochgeladen werden.

Dass Gewerkschaft auch von der Basis funktioniert, sieht man am Beispiel der Jungen NGG Nord: Sie betreibt bereits einen Instagram-Account, wo Bildtafeln für den „Aktionstag Klimastreik“ oder eine Gedenkstättenfahrt ins frühere Konzentrationslager Auschwitz werben. Die Gewerkschaftszentralen haben Social Media anfangs nur zögerlich für sich entdeckt. Auch kleinere Gewerkschaften verstärken aber jetzt ihr Engagement. Jonas Bohl betont, dass die digitale Kommunikation Geschäftsstellen nicht ersetzen soll: „Wir sind keine Versicherung und kein Dienstleistungsunternehmen. Der Kontakt muss immer auch ein zwischenmenschlicher sein, weil wir ja nicht nur Dienstleistungen anbieten, sondern in erster Linie Solidarität organisieren und gemeinsame Werte vertreten.“

Gleichwohl verändert sich etwas grundlegend, gerade in kleinteiligen Branchen wie der



Gastronomie, dem Baugewerbe oder der Gebäudereinigung, die die kleineren Gewerkschaften abdecken. Hier fehlt oft der direkte Kontakt im Betrieb. Hier kann die digitale Kommunikation die Lücke füllen. Längst ist Facebook ein wichtiger Kanal, damit die Mitglieder untereinander und mit der Gewerkschaft kommunizieren können. Die Bedeutung hat in den vergangenen Jahren zugenommen. „Die Klickzahlen unserer Webseiten gehen zurück, die Nutzerzahlen unserer Facebook-Seiten steigen kontinuierlich“, sagt Bohl. „Facebook ist für manche Regionalbüros inzwischen wichtiger als die Websites, weil sie damit schneller reagieren und mit den Mitgliedern kommunizieren können. Wir haben praktisch ständig irgendwo kleinere Warnstreiks; für die Berichterstattung darüber ist Facebook die geeignete Plattform“, erzählt er.

Alles dreht sich ums Smartphone

Durch die Digitalisierung hat sich das Kommunikationsverhalten der Mitglieder privat verändert. Daher ist es, wie Bohl sagt, inzwischen normal geworden, „dass sie ihre Gewerkschaft auf allen Kanälen ansprechen können“. Eine Frage auf der regionalen Facebook-Seite per Smartphone oder eine SMS an den örtlichen Gewerkschaftssekretär ist inzwischen genauso selbstverständlich wie der Anruf in der Geschäftsstelle: „Darauf haben wir reagiert. Rechtsberatung machen wir aber nicht über Social Media, da bitten wir darum, sich direkt an unsere regionalen Büros zu wenden.“

Auch für die IG BAU ist das Smartphone längst ein zentrales Kommunikationsmittel mit den Mitgliedern geworden. Die IG BAU hat in diesem Jahr ihre Homepage modernisiert, damit sie besser für mobile Geräte geeignet ist. Mit Erfolg: „Bis August sind im Vergleich zum Vorjahr bereits deutlich mehr Menschen online eingetreten, die meisten über das Smartphone“, sagt Christiane Nölle, die die Onlineaktivitäten der Gewerkschaft betreut. „Die Möglichkeit, über ein mobiles Gerät Mitglied zu werden, ist auch deshalb wichtig, weil die meisten Neumitglieder, die online beigetreten sind, zur Altersgruppe der bis 35-Jährigen gehören“, sagt sie.

Zum digitalen Angebot der IG BAU gehört die Mitglieder-App, die seit Kurzem online ist. Das Angebot ist umfangreich: Die Mitgliederzeitschrift „Grundstein“ als E-Paper gehört dazu, die



**Wir haben
praktisch ständig
irgendwo kleinere
Warnstreiks;
für die Bericht-
erstattung darüber
ist Facebook
die geeignete
Plattform.“**

JONAS BOHL, NGG

Nutzer werden mit Nachrichten aus den IG-BAU-Branchen versorgt. Besonders innovativ ist das „Forum“, in dem Mitglieder Fragen stellen können. Egal ob es um Datenschutz, Urlaubsregelungen oder Dienstplaneinteilungen geht – andere Mitglieder melden sich und geben Rat. Bei rechtlich schwierigen Fragen verweist ein Gewerkschaftssekretär auf die Geschäftsstelle. Der Blick der Gewerkschaft auf die Digitalisierung hat sich Schritt für Schritt gewandelt: „Anfangs herrschte bei uns mehr das Motto ‚Mach mal‘, inzwischen ist die digitale Kommunikation Teil einer gezielten Strategie“, sagt Christiane Nölle. Gerade wurde zusätzlich eine Redakteurin für Social Media eingestellt.

Personalisierte Mails

Manchmal liegen die Herausforderungen im Kleinen, das zeigt das Beispiel der Verkehrsgewerkschaft EVG. Hier kann man längst online Mitglied werden, so wie bei den anderen Gewerkschaften auch. Allerdings brechen manche Interessenten den Anmeldevorgang ab. Cosima Ingenschay, die neu gewählte Bundesgeschäftsführerin, hat eine Erklärung: „Es scheitert oft daran, dass die notwendigen Angaben nicht zur Hand sind. Oder die benötigte Zeit wird unterschätzt, und man muss deswegen abbrechen. Für beide Fälle könnte helfen, dass wir die Möglichkeit zum Unterbrechen und Zwischenspeichern geben, damit man später weitermachen kann.“ Um bei Fragen weiterzuhelfen, sind Chatbots geplant, Dialogroboter, die typische Fragen automatisch beantworten.

Die EVG und die NGG wollen die digitale Kommunikation mit den Mitgliedern künftig personalisieren. Die EVG plant den Aufbau einer „digitalen Geschäftsstelle“: „Mitglieder, Funktionäre, aber auch Gewerkschaftssekretäre sollen je nach Interesse, Region und Arbeitsbereich gezielt angesprochen werden können. Und es wird personalisierte Push-Meldungen geben“, erzählt Cosima Ingenschay. Mit den personalisierten Mails soll die Bindung an die einzelnen Mitglieder gestärkt werden. Jonas Bohl von der NGG sagt: „Es geht uns darum, dass die Mitglieder zielgenau die passenden Botschaften zum richtigen Zeitpunkt bekommen. Wenn in einer Region zu einem Streik aufgerufen wird“, sagt er „werden gezielte Mailings die Rolle spielen, die heute das Flugblatt am Schwarzen Brett hat.“ ■

GELD ODER LEBEN

ARBEITSZEIT Durch eine Betriebsvereinbarung beim Landmaschinenhersteller AGCO Fendt im Allgäu haben viele Beschäftigte die Wahl zwischen mehr Geld oder Freizeit.

Von **Stefan Scheytt** – Foto **Bernd Feil/M.i.S.**

Weil der Tarifvertrag und die Betriebsvereinbarung, um die es geht, keine einfache Materie sind, reißt Betriebsrätin Gabriele Formann kurzerhand zwei Zettel vom IG-Metall-Block und legt sie auf den Tisch. Auf den einen schreibt sie: „TZUG 8 Tage“, auf den anderen: „BV 6 Tage“. Hinter den kryptischen Namen verbergen sich freie Tage. TZUG steht für den Tarifvertrag der IG Metall von 2018, der ein tarifliches Zusatzgeld von 27,5 Prozent des Monatslohns gewährt und manchen Arbeitnehmern die Wahl lässt, anstelle des Gelds zusätzlich acht Tage freizunehmen. BV steht für eine Betriebsvereinbarung, die den Tarifvertrag erweitert – und womit die Arbeitnehmervertreter beim Landmaschinenhersteller Fendt für den Preis beim Deutschen Betriebsrätetag nominiert waren.

„Der TZUG war einer der besten Abschlüsse, die ich in 37 Jahren bei der IG Metall erlebt habe“, sagt Gabriele Formann und tippt auf den einen Zettel. „Und unsere Betriebsvereinbarung“, ergänzt Kollege Michael Schnitzer mit dem Finger auf dem zweiten Zettel, „ist das Zuckerle oben drauf.“ Michael Schnitzer und Gabriele Formann sind beide freigestellt – als Vorsitzender und stellvertretende Vorsitzende leiten sie den 23-köpfigen Gesamtbetriebsrat bei Fendt im Allgäu.

Viele Beschäftigte können profitieren

Im Kern geht es darum, den Kreis der Anspruchsberechtigten zu vergrößern: Während der Tarifvertrag die Wandlungsmöglichkeit des Zusatzgelds in acht freie Tage jenen Mitarbeitern vorbehält, die Schichtarbeit leisten, Angehörige pflegen oder Kinder unter acht Jahren haben,

können durch die Betriebsvereinbarung nun Fendt-Mitarbeiter in der Montage auch ohne diese Voraussetzungen ihr Zusatzgeld in freie Tage verwandeln – allerdings nicht in acht, sondern in sechs. Dadurch verdoppelte sich die Zahl derjenigen, die sich anstelle des Gelds für mehr Freizeit entschieden, von knapp 500 auf rund 1000 Beschäftigte.

Gerade in der Montage, wo die Traktoren bei einer täglichen Arbeitszeit von 9,2 Stunden im Akkord zusammengebaut werden, sind die Belastung und der Krankenstand hoch. „Viele Kollegen sind längst an der Grenze des Erträglichen und akzeptieren das nur, um nicht zum Zweischicht-Betrieb zurückkehren zu müssen“, erklärt Gabriele Formann. Umso lieber nutzen viele jetzt die Möglichkeit und gönnen sich sechs zusätzliche freie Tage im Jahr. Michael Schnitzer: „In der Tendenz sind es eher die älteren Kollegen, die sagen: Geld ist nicht alles. Vielen Jüngeren dagegen ist das Zusatzgeld wichtiger. Man kann nicht eine Politik für alle machen, sondern muss den Leuten für ihre jeweilige Situation Alternativen ermöglichen. Wir haben uns mit der Betriebsvereinbarung ein Stück Selbstbestimmung zurückgeholt.“

Um die wegfallenden Arbeitsstunden auszugleichen, konnte der Betriebsrat die Einstellung von 20 neuen Mitarbeitern und die Entfristung der Arbeitsverträge von fast 150 Kollegen durchsetzen. Sie ermöglichen ein rollierendes System, bei dem das Montageband den vom Arbeitgeber gewünschten hohen Takt beibehält und die Mitarbeiter ihren freien Tag an wechselnden Wochentagen haben. „In regelmäßigen Abständen fallen die Rolliertage so, dass man ein viertägiges

**Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2019**

Seit 1930 produziert Fendt Traktoren im oberschwäbischen Marktoberdorf. 1997 übernahm der weltweit tätige US-Landmaschinenkonzern AGCO im US-Bundesstaat Georgia das Unternehmen. AGCO setzte zuletzt mehr als neun Milliarden Dollar um und wird von dem ehemaligen Lehrer Martin Richenhagen geleitet, einem der wenigen deutschen CEOs in den USA. 2018 verkaufte Fendt fast 17 000 Traktoren (davon zwei Drittel ins Ausland), die in sehr hoher Fertigungstiefe hergestellt werden. Zum Angebot gehören auch Mähdrescher und anderes schweres landwirtschaftliches Gerät. Im Hauptwerk Marktoberdorf sind rund 3500 Menschen in der Entwicklung, Produktion, Montage, im Vertrieb und im Marketing beschäftigt.

Wochenende hat. So ist die Belastung noch ok“, meint Michael Schnitzer.

Die gute Auftragslage macht es möglich

Ende 2019 läuft die Betriebsvereinbarung aus. Wenn die gute Auftragslage anhält, soll die Vereinbarung auch fürs kommende Jahr verhandelt werden, sagen die Betriebsräte. „Der Clou ist die Mitbestimmungspflicht bei der Erhöhung der Arbeitszeit. Dieses Druckmittel sollten Betriebsräte öfter mal nutzen, dann kommt man in fruchtbare Diskussionen mit dem Arbeitgeber“,

kommentiert gelassen Michael Schnitzer, der Mitglied der Tarifkommission der IG Metall in Bayern ist.

So kämpferisch die Fendt-Betriebsräte mitunter sind, so wichtig ist ihnen die Verständigung mit ihrem Gegenüber und gegenseitiger Respekt. „Uns war wichtig, dass der Personalchef zum Betriebsrätetag in Bonn mitkommt“, sagt Schnitzer. Er wurde begleitet vom kompletten 23-köpfigen Arbeitnehmergremium, im Team-Look mit weinroten T-Shirts, dem Firmenlogo und dem Logo der IG Metall. ■

Betriebsräte Gabriele Formann und Michael Schnitzer vor Fendt-Traktoren: „Man kann nicht eine Politik für alle machen.“



Das 100-Millionen-Ding

**Gewinner
des Deutschen
Betriebsräte-
Preises 2019**

QUALIFIZIERUNG Wenn die Arbeitswelt sich rasant verändert, brauchen die Beschäftigten Hilfe, damit sie Schritt halten können. Bei Siemens bekommen sie Unterstützung in Form eines Zukunftsfonds für Qualifizierung.

Von **Andreas Kraft** – Fotos **Karsten Schöne**

Digitale Vorzeigefabrik:
Durchs Tübinger Werk von Siemens
kurven vollautomatische Flurförder-
wagen, die per App programmiert
werden können

Nicht einmal drei Jahre ist es her, da schockte die Konzernleitung von Siemens mit der Ankündigung, dass mehr als die Hälfte der damals 580 Jobs im Tübinger Werk gestrichen werden sollen. Die seit Längerem verlustbringende Montage von Motoren, eine Domäne des Werks, sollte komplett ins tschechische Mohelnice verlagert werden. Für die Beschäftigten war die Ankündigung ein Schock. Bei einer spontanen Kundgebung vor dem Werkstor standen vielen die Tränen in den Augen.

Heute zählt die Siemens-Fabrik im Tübinger Ortsteil Kilchberg zu den digitalen Vorzeigewerken des Konzerns. Kundengespräche werden mit VR-Brillen geführt, fahrerlose Transportsysteme

namens Heinerle oder Yvonne manövrieren durch die Gänge, Roboter beladen vollautomatisiert Werkzeugmaschinen. Von einer drohenden Schließung redet niemand mehr.

Ohne den konsequenten und unermüdlichen Einsatz von Belegschaft und Betriebsrat, nach Kräften unterstützt von der IG Metall, wäre der Turnaround jedoch nicht gelungen. Schon lange vor dem angekündigten Stellenabbau hatten die Arbeitnehmervertreter die Zeichen der Zeit erkannt, nicht auf ein „Weiter so!“ gesetzt, sondern eine konsequente Digitalstrategie für das Werk gefordert. Nach der Ankündigung der Stellenstreichungen rotierte der Betriebsrat erst recht. Monatlang feilte man an Konzepten. Den Argumenten konnte sich schließlich auch die Unternehmensführung nicht verschließen und legte das Ruder um – von Produktionsverlagerung auf Digitalisierungsoffensive.

Für seinen Kampf um die Rettung des Werks wurde der Betriebsrat im November in Bonn mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold ausgezeichnet. Standort gerettet, Jobs gesichert und eine von der Schließung bedrohte Fabrik zum digitalen Schrittmacher gemacht – damit konnten die Tübinger die Jury auf ihre Seite ziehen.

Allerdings fehlte ihnen noch ein wichtiger Baustein: die Qualifizierung der Beschäftigten für die neuen Tätigkeiten. Sie müssen ja lernen, mit Robotern und anderen digitalen Helfern zu arbeiten. Dazu benötigen sie andere Fertigkeiten als bisher. Frühere Tätigkeiten dagegen, vor allem ständig wiederkehrende Routinejobs, fallen weg. Den Tübingern war klar, dass sie mit der anstehenden Transformation ihres Werks ein weiteres Thema automatisch auf der Tagesordnung hatten: Viele Beschäftigte müssen den Schritt von





der Vergangenheit in die Zukunft noch bewältigen. Sie benötigen maßgeschneiderte Qualifizierungspäckchen.

Das Thema Qualifizierung schlägt die Brücke zum zweiten Gewinner des Betriebsräte-Preises in Gold, der sich die Auszeichnung mit den Tübingern teilt und ebenfalls aus dem Hause Siemens kommt – dem Gesamtbetriebsrat. Er und die IG Metall hatten gemeinsam mit der Konzernleitung im Mai 2018 einen 100 Millionen Euro schweren Zukunftsfonds ausgehandelt – exklusiv für die Um- und Weiterqualifizierung der Siemens-Beschäftigten in Deutschland. Einzelne Betriebe oder Einheiten können aus diesem Fonds Geld für ihre Qualifizierungskonzepte beantragen. Betriebsrat, Betriebsleitung und Geschäftsverantwortliche sind aufgerufen, ihre Expertise in gemeinsame Qualifizierungskonzepte zu gießen. Ein paritätisch besetztes Gremium aus Gesamtbetriebsrat und Konzernführung entscheidet dann, welche Projekte wie finanziert werden. „Das sind Investitionen in unsere Kolleginnen und Kollegen“, sagt Gesamtbetriebsrat Tobias Bäuml. Anstelle einer Politik des „Hire and fire“ trete die Idee, die Beschäftigten im Wandel mitzunehmen. Der Zukunftsfonds macht es möglich, dass die dringend benötigten Qualifizierungsprojekte in Tübingen und an anderen Siemens-Standorten nun bald starten können.

Beide Projekte – die Transformation zum digitalen Vorzeigewerk und der Zukunftsfonds – gelten als Paradebeispiel für eine aktive Gestaltung des strukturellen Wandels und der digitalen Transformation, maßgeblich vorangetrieben durch die Arbeitnehmervertreter. „Die Betriebsräte haben nicht tatenlos zugeschaut“, sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, in

seiner Laudatio bei der Preisverleihung, „sondern den strukturellen Wandel mitgestaltet.“

Der Zukunftsfonds ist übrigens Bestandteil des Zukunftspakts, den Konzernleitung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall im Mai 2018 vereinbart haben – nach monatelangen, harten Auseinandersetzungen über die geplante Schließung mehrerer Standorte in Deutschland. Durch massiven Widerstand von Beschäftigten, Betriebsräten und der IG Metall konnte dies abgewendet werden. Nun scheinen bei den anstehenden Veränderungen – Joe Kaesers Agenda hat sich nicht grundlegend gewandelt – Mitbestimmung und Parität zumindest ein größeres Gewicht zu haben.

Die Basis findet Gehör

Bei Siemens, so der Gesamtbetriebsrat, sei ein neues Bewusstsein gewachsen, dass man den Wandel nur bewältigen kann, wenn man auch auf Ideen von der Basis setzt. Dafür sorgt auch der Innovationsfonds „Ideen aus der Belegschaft“, so Gesamtbetriebsrat Tobias Bäuml, „werden an den Organisationsstrukturen vorbei gehört und diskutiert“. Der Fonds finanziert die Weiterentwicklung von Ideen für neue Produkte oder Geschäftsmodelle, die von Beschäftigten eingebracht wurden.

Die erfolgreiche Transformation des Tübinger Werks sowie Innovations- und Zukunftsfonds führen auch zu einer neuen Unternehmenskultur, glaubt der Gesamtbetriebsrat. „Das verändert die Sozialpartnerschaft bei Siemens“, ist Tobias Bäuml überzeugt. „Früher dominierten die alten Feindbilder – hier der Arbeitgeber, dort die Arbeitnehmer. Jetzt sehen wir regelmäßig, wie Betriebsräte und Betriebsleiter gemeinsam für ihren Standort kämpfen.“ ■

Tobias Bäuml, Siemens-Gesamtbetriebsrat (Bild links), lobt die „Investitionen in unsere Kolleginnen und Kollegen“.

Siemens-Werk Tübingen: Runter von der Schließungsliste, rein in die digitale Zukunft!

Auch in Zukunft sichere Jobs

Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2019

Johann Dechant, Betriebsratsvorsitzender von Infineon, hat schon viele Kämpfe erlebt.

ZUKUNFTSSICHERUNG Beim Chiphersteller Infineon hat der Betriebsrat viel erreicht: Während das Unternehmen die Produktion umfassend digitalisiert, bleiben die Jobs erhalten, und die Beschäftigten werden fit gemacht für die Anforderungen von morgen.

Von **Andreas Kraft**

Im Inneren der Regensburger Infineon-Fabrik geht es zu wie in einer Raumstation. Die Chip-Produktion ist vollkommen abgeschirmt. Wer hier arbeitet, zieht sich zum Schichtbeginn bis auf die Unterhose aus, schlüpft in einen Trainingsanzug und zieht dann in einer fest vorgeschriebenen Reihenfolge Reinraumanzug, Schuhe und Haube an. Jeder noch so kleine Partikel würde die empfindlichen Halbleiter verunreinigen. Aus Regensburg wird Hightech in alle Welt exportiert: Radarsensoren für Abstands- und Spurhalteassistenten, Mikrofone für Smartphones, Chips für die Antriebssteuerung von E-Bikes.

Johann Dechant, Vorsitzender des Betriebsrats und Mitglied im Aufsichtsrat, arbeitet seit 39 Jahren hier. Damals gehörte die Fabrik zu Siemens, bis 1999 das Halbleitergeschäft unter der neuen Marke Infineon ausgegliedert wurde. Dechant hat viele Kämpfe erlebt: in den 80ern das Ende der Kondensatorenproduktion, dann die Verhandlungen des Betriebsrats, die Halbleiterproduktion nach Regensburg zu holen und Jobs zu sichern. Ende der 90er dann das Platzen der Dotcom-Blase – für Dechant, der seit 1990 Betriebsrat und seit 1994 freigestellt ist, die schlimmste Zeit überhaupt. „Täglich saßen etwa Familienväter bei uns im Büro und hatten Angst um ihre Existenz. Wir mussten Sozialauswahlkriterien verhandeln. So etwas wollen wir nicht noch einmal erleben.“

Die Auseinandersetzung um die umfassende Digitalisierung der Produktion hat Dechant und seinen Kollegen die Nominierung für den Deutschen Betriebsräte-Preis eingebracht. Denn das Gremium hat es in drei Monate dauernden Verhandlungen geschafft, im aktuellen Strukturwandel einen Interessenausgleich zu erzielen, der betriebsbedingte Kündigungen ausschließt und weiterhin Übernahmen von Leiharbeitnehmern ermöglicht.

Eine neue Stufe der Automatisierung wird erprobt

Warum gab es überhaupt Ängste, wo doch das Geschäft so gut läuft? Schließlich geht es seit 2010 für Infineon steil bergauf. Allein in Regensburg stieg die Zahl der Stammbeschäftigten von 1900 auf 2800. Hinzu kommen gut 350 Leiharbeitskräfte. „Alles, was wir produzieren, wird verkauft“, sagt Dieter Marschall, Betriebsrat und Vertrauensleutevorsitzender der IG Metall. Das neuste



Produkt aus Regensburg: ein Bauteil, mit dem sich Geräte über Gesten steuern lassen. Das sind eigentlich komfortable Verhältnisse. Es war dieses Mal keine Krise, die die Ängste auslöste. Es sind Pläne für die umfassende Digitalisierung der Produktion.

Dechants Kollege Stefan Gradl erklärt: „Jedes Los ist schon mit einer ganzen Menge an Daten versehen. Was jetzt ansteht, ist die komplette Vernetzung der Fertigung.“ Die Unmenge an einzelnen Produkten und die jeweilige Auslastung der einzelnen Maschinen kann kein Mensch mehr überschauen. In Zukunft werden die Anlagen bestimmte Lose selbst anfordern. Zudem sollen der Transport und, soweit möglich, das Einsetzen der Boxen mit den Wafern, dünnen Scheiben aus Silizium, in die Anlagen vollautomatisiert werden.

Klar, dass da Sorgen bei den Beschäftigten aufkommen. Sie wissen aber auch: Ohne Investitionen in eine effizientere Produktion können sie schlicht nicht mit der Konkurrenz aus Asien mithalten. Dank des nun geschlossenen Interessenausgleichs stehen die Chancen dafür gut – und auch dank der gut gehenden Geschäfte.

Ein Grund, warum es mit dem Abschluss relativ schnell ging: Beide Seiten hatten Interesse an einer schnellen Einigung. Das Unternehmen wollte mit dem Umbau loslegen, die Beschäftigten einen Kompromiss finden, bevor die Weltwirtschaft einbricht. „Aber ein paarmal standen die Verhandlungen auch vor dem Scheitern“, sagt Dechant. Dass sie doch erfolgreich waren, führt er vor allem darauf zurück, dass die Parteien konstruktiv Punkt für Punkt abarbeiteten. Zudem verpflichteten sie sich, ihre Standpunkte bis zur jeweils nächsten Sitzung zu überdenken.

Regensburg ist ein Innovationsstandort im Konzern

Für das Unternehmen hat das Werk in Regensburg aber auch eine besondere Stellung. Es ist der einzige Standort im Infineon-Konzern, an dem die Front- und die Back-End-Produktion an einem Standort betrieben werden. Hier entwickeln Ingenieure Hand in Hand mit der Fertigung neue Produkte. Mit der flexiblen und gut qualifizierten Belegschaft können die Innovationen schnell auf den Markt gebracht werden. Die Anlagen müssen rund um die Uhr laufen, 365 Tage im Jahr.



Noch bestücken Menschen, sogenannte Operatoren, die Anlagen mit den schwarzen Wafer-Boxen, auf die zuerst ein lichtempfindlicher Fotolack aufgebracht wird. Bei der Belichtung wird der Bauplan für den Schaltkreis quasi aufgedruckt. Dann wird an diesen Stellen der Lack abgewaschen, Vertiefungen werden eingätzt, leitendes Metall und Widerstände eingebracht. Nach Prozessende schiebt die Anlage die Wafer zurück in die Box. Nach den Front-End-Prozessen werden die Wafer dann in der Back-End-Produktion weiterverarbeitet. Dort werden die einzelnen Chips herausgesägt und anschließend verbaut – in Gehäusen für Sensoren, Mikrofone und Platinen. Gerade das macht Regensburg zu einem besonderen Werk.

Bald werden Roboter einige Arbeiten übernehmen. Darum wird jetzt ermittelt, welche Qualifikationen etwa für die Wartung und Überwachung der vollautomatisierten Fertigung nötig sind. Die Beschäftigten können sich dann in ihrer Arbeitszeit und auf Kosten des Unternehmens entsprechend weiterbilden. „Hierin liegt die Chance für die Beschäftigten, durch neues Wissen die automatisierten Anlagen zu bedienen. Es wird auch Arbeitsplätze geben, an denen die Beschäftigten nach der Transformation höher eingruppiert werden als heute“, sagt Monika Ford, stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats. „Was uns aber mindestens genauso wichtig ist: Laut dem Interessenausgleich ist es quasi ausgeschlossen, dass niedriger eingruppiert wird als heute.“ ■

Im Inneren der Infineon-Fabrik geht es zu wie in einer Raumstation.

Blick aus der Zentrale von DB Systel,
im Silberturm in Frankfurt am Main



Gewinner
des Deutschen
Betriebsräte-
Preises 2019

Innovationen aus dem 30. Stock

TEAMARBEIT Kaum einer weiß, dass die Deutsche Bahn einen eigenen IT-Dienstleister hat. DB Systel setzt auf eine agile Arbeitsorganisation. Der Sprung in die Zukunft wird vom Gesamtbetriebsrat mitgestaltet.

Von **Joachim F. Tornau**, Journalist in Kassel und Hamburg – Fotos **ullstein bild/Archiv Mehrl**; **Frank Rumpenhorst**

Die Zukunft der Bahn beginnt hoch über der Erde. Im 30. Stock des Silberturms im Frankfurter Bahnhofsviertel, einst die Zentrale der Dresdner Bank, werden Ideen ausgeklügelt, die mit der Gegenwart der chronischen Verspätungen, Signalstörungen und geschlossenen Bordrestaurants nur schwer in Deckung zu bringen sind. Man sieht, wie die Eisenbahnerausbildung mit Virtual Reality revolutioniert wird. Ein sprechender Roboterkopf erteilt freundlich Fahrplanauskünfte. An einer Modelleisenbahn wird demonstriert, wie Züge sich ihren Fahrweg mittels Blockchain-Technik selbst stellen und Signale und Stellwerke überflüssig gemacht werden können. „Skydeck“ heißt dieses Innovationslabor, zu Hause ist es bei DB Systel, dem IT-Dienstleister der Deutschen Bahn.

Doch die Bahn-Tochter beschränkt sich nicht darauf, mit der flippigen Experimentieretage ein wenig Start-up-Kultur ins Staatsunternehmen zu holen. DB Systel ist dabei, die Arbeitsorganisation vollständig umzubauen – weg von Hierarchien, Abteilungen, Zuständigkeiten, hin zur selbstorganisierten und eigenverantwortlichen Arbeit im Team. Oder kurz: zu dem, was seit einigen Jahren unter dem Schlagwort „agiles Arbeiten“ diskutiert wird. Für ein Unternehmen dieser Größenordnung – derzeit zählt DB Systel rund 4800 Beschäftigte – dürfte das in Deutschland beispiellos sein. Ebenso ohne Beispiel ist, wie der Gesamtbetriebsrat (GBR) den Transformationsprozess nicht nur begleitet, sondern mitgestaltet.

Eine ganz neue Firmenkultur entsteht

Um das Engagement zu erklären, das der Arbeitnehmervertretung den Sonderpreis „Veränderung gestalten“ beim Wettbewerb um den Deutschen Betriebsräte-Preis 2019 eingebracht hat, bemüht Klaus-Theo Sonnen-Aures, Mitglied der Eisenbahngewerkschaft EVG und GBR-Vorsitzender bei DB Systel, einen Vergleich aus der Welt des Fußballs. Klassische Betriebsratsarbeit, sagt er, folge der Trainerphilosophie von Otto Rehhagel: Hinten alles dichtmachen, und vorne hilft der liebe Gott. „Aber in modernen Kontexten muss man spielen lassen wie Jürgen Klopp: Jeder hilft jedem, ein Verteidiger kann auch stürmen, der Teamgedanke steht im Vordergrund.“ Übersetzt

heißt das: Traditionell dient das Betriebsverfassungsgesetz – aus guten Gründen – vor allem als Abwehrwaffe gegen Zumutungen und Verschlechterungen. Heute jedoch muss es verstärkt zur konstruktiven Gestaltung von Arbeitsbeziehungen genutzt werden. „Es geht dabei nicht um eine Verabschiedung aus der Mitbestimmung“, betont der 65-Jährige, „sondern um ihre Weiterentwicklung und Neuinterpretation für die neue, selbstorganisierte Arbeitswelt.“

Die Umwälzung der Arbeitsorganisation bei DB Systel nahm ihren Anfang, als 2014 bei einem großen Führungskräftetreffen des Bahnkonzerns die Digitalisierung als Zukunftsstrategie ausgerufen wurde – und die eigentlich für derlei Fragen prädestinierte IT-Tochter noch nicht einmal vorkam. „Das war für uns eine kollektive Krisenerfahrung“, erinnert sich Sonnen-Aures. Vertreter des Managements zogen sich daraufhin für eine Woche in Klausur zurück, auch Betriebsräte waren dabei. Das Ergebnis: Alles muss anders werden. Aber das Wie und das Wohin sollte nicht diktiert, sondern mit den Beschäftigten diskutiert werden.

Dem Aufruf zur Beteiligung folgten mit 600 Kollegen weit mehr, als erwartet. Besonders viele schlossen sich einer Arbeitsgruppe mit dem Namen „Mitarbeiter, Führung und Unternehmenskultur“ an. Offensichtlich waren sie der Meinung, dass es hier am meisten hakte. Was folgte, nennt der GBR-Vorsitzende „die Phase der Graswurzelrevolution“. Unter den Parolen „Wir stürzen die Pyramide“ und „Wir wollen auf Augenhöhe zusammenarbeiten“ begann der Übergang zu einer hierarchiearmen, flexiblen und agilen Arbeitsorganisation – zunächst noch ohne einen Masterplan, wie das im Detail aussehen sollte. „Es war ein Weg in eine Nebelwand hinein“, sagt Sonnen-Aures. „Wir wussten nicht, wo wir ankommen, sind aber schon mal losgegangen.“

Gleichzeitig war der Arbeitnehmervertretung klar: Handlungs- und Rechtssicherheit für alle Beteiligten muss es trotzdem geben. Doch wie lässt sich das schaffen, wenn noch gar nicht feststeht, was alles geregelt werden muss? Die Lösung, auf die sich der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsführung verständigte, ist eine Rahmengesamtbetriebsvereinbarung zum ►

Der Deutsche Betriebsräte-Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ des Bund-Verlags. Die Hans-Böckler-Stiftung ist Kooperationspartner. Mit dem Preis werden seit 2009 alljährlich Praxisbeispiele vorbildlicher Betriebsratsarbeit ausgezeichnet. In diesem Jahr wurde der Preis am 7. November auf dem Deutschen Betriebsrätetag in Bonn verliehen. Von rund 80 Bewerbungen waren zwölf Projekte nominiert worden. Der Gesamtbetriebsrat von DB Systel, IT-Dienstleister der Deutschen Bahn, wurde mit dem Sonderpreis „Veränderung gestalten“ ausgezeichnet. www.betriebsraetetag.de



Klaus-Theo Sonnen-Aures, GBR-Vorsitzender der DB Systel GmbH: „Es geht um die Neuinterpretation der Mitbestimmung.“

► Transformationsprozess, die sich als „selbstlernend“ versteht: Sobald eine Seite neuen Regelungsbedarf anmeldet, muss über eine Aktualisierung des kurz „RGBV Trafo“ getauften Paragrafenwerks verhandelt werden. Was seit Unterzeichnung der Ursprungsfassung im April 2017 schon dreimal geschah. Derzeit ist Version 3.0 in Kraft, die Verhandlungen über Version 3.1 laufen.

Topwerte bei der Mitarbeiterzufriedenheit

Grundlage ist die Einigung, nicht nur den gesamten Prozess, sondern auch jeden Teilschritt als Betriebsänderung gemäß Paragraph 111 des Betriebsverfassungsgesetzes zu begreifen, was bestimmte Mitbestimmungsrechte auslöst. Das mag juristisch so eindeutig nicht sein, doch mit „Diskussionen über definitorische Grenzen“ eines Paragraphen, erklärt Klaus Rüffler, Geschäftsführer Personal bei DB Systel, habe man das Engagement und die „unglaubliche Dynamik“ in der Belegschaft nicht aufhalten wollen. „Die Transformation kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiter unsere gemeinsamen Werte und Ziele kennen und teilen.“ Und diese Werte und Ziele glaubhaft zu vermitteln, funktioniert nur gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung. Die RGBV Trafo ist die Verfassung der neuen Arbeits-

organisation: Jeweils rund sieben Beschäftigte finden sich zu einem Team zusammen, wählen aus ihren Reihen einen „Agility Master“ und bekommen von der Geschäftsführung einen „Product Owner“ zugeordnet. Ehemalige Führungskraftaufgaben werden im Sinne einer „Gewaltenteilung“ gleichmäßig verteilt. Stark vereinfacht bedeutet das: Der Product Owner bestimmt, was gearbeitet wird. Das Team bestimmt, wie gearbeitet wird. Der Agility Master sichert die Rahmenbedingungen. Aus Delegierten der Teams bilden sich Einheiten, aus Delegierten der Einheiten bilden sich Cluster.

„Klassisches Räte-demokratieprinzip“, sagt GBR-Vorsitzender Sonnen-Aures. „Handlungseinschränkungen von oben wollten wir so weit als möglich von den Mitarbeitern fernhalten.“ Schließlich könnten die oft selbst die besseren Entscheidungen treffen.

Mehr als 400 Teams haben sich inzwischen auf den Weg gemacht, rund 30 sind bereits ganz in der neuen Arbeitsorganisation angekommen. Denn auch das regelt die RGBV Trafo: Teams werden nicht Knall auf Fall agil, sondern schrittweise von der alten in die neue Arbeitswelt geführt. Dass sie zum nächsten Schritt bereit sind, müssen sie bei Anhörungen beweisen, an denen immer auch Vertreter des Gesamtbetriebsrats teilnehmen. Niemand soll überfordert, niemand zum Übergang gezwungen werden. Und nicht zuletzt: Personalabbau, Stellenstreichungen und Gehaltseinbußen durch die Transformation sind ausdrücklich ausgeschlossen. Das steht in der Vereinbarung sogar fett gedruckt.

„Die Arbeitnehmervertretung hat bei der Transformation der DB Systel eine Schlüsselrolle“, sagt Personalgeschäftsführer Rüffler – und lobt die Bereitschaft der Betriebsräte, gemeinsam „kreative Lösungen“ zu finden und „gelernte Verhaltensmuster“ zu überwinden, in die, wie er zugibt, auch die Arbeitgeberseite gelegentlich noch zurückfalle.

GBR-Chef Sonnen-Aures lobt, andersherum, die Fähigkeit der Geschäftsführung, Fehler einzuräumen: „Das ist die Voraussetzung für einen solchen Prozess.“ Das größte Lob aber kommt von den Beschäftigten: Bei der jüngsten Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit im DB-Konzern erreichte DB Systel 4,2 von 5 Punkten. Vor dem großen Umbau waren es lediglich 3,6. ■

Champion nur bei Wasserstoff

INFRASTRUKTUR Die Energiewende verlangt neue Technik zur Speicherung von Energie. Forscher kommen zu dem Schluss: Bei der Batterietechnik hat Asien einen Vorsprung. Bei Wasserstoff hat Deutschland die Nase vorn.

Von **Andreas Kraft**

Foto: picture alliance



Stiftung untersucht. Mithilfe verschiedener Szenarien haben die Forscher die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt analysiert. Nach ihren Berechnungen werden durch die Speicher bis 2030 zwischen 11 000 und 125 000 Arbeitsplätze entstehen. Aber nur unter einer Bedingung: Die Speicher werden in Deutschland hergestellt, nicht in Asien.

Allein dafür sind enorme Anstrengungen nötig. Der Großteil der Wertschöpfung bei der Batterieproduktion liegt in der Herstellung der einzelnen Zellen, in denen der Strom letztendlich gespeichert wird. Aktuell werden diese Zellen vor allem in China, Japan und Südkorea produziert. In Deutschland gibt es bislang keine Fabrik für Batteriezellen. Neben der technologischen Unabhängigkeit böte das einen weiteren Vorteil: In Deutschland würden mehrere 1000 Arbeitsplätze entstehen. Allerdings ist der Nachholbedarf gegenüber der Konkurrenz aus Asien enorm.

Bisher müssen Gas- und Kohlekraftwerke Versorgungslücken auffangen, die entstehen, wenn regenerative Energien zu wenig Ertrag liefern. Eine Alternative ist die Speicherung von Wind- und Sonnenenergie für später. Entweder speichert man den Strom in Batterien, die dann Autos antreiben oder auch Waschmaschinen. Oder man nutzt die Energie zur Gewinnung von Wasserstoff. Der kann in Brennstoffzellen verbrannt werden und so Autos, Lkw und Züge antreiben oder Wohnungen, Büros und Fabriken heizen. Zudem lässt sich daraus Methan gewinnen, das ins Erdgasnetz eingespeist werden kann.

Das Potenzial von Energiespeichern für die deutsche Industrie hat ein Team um Christine Brandstätt vom Fraunhofer-Institut für Fertigungstechnik und Angewandte Materialforschung (IFAM) mit Unterstützung der Hans-Böckler-

Kombination hat größten Effekt

Noch mehr Arbeitsplätze könnten durch Brennstoffzellen und vor allem durch die Produktion des dafür nötigen Wasserstoffs entstehen. Laut der Studie verfügt Deutschland hier über ein entscheidendes Plus: Bei der Gewinnung von Wasserstoff durch Elektrolyse ist Deutschland technologisch führend. Auch die entscheidenden Patente liegen bei deutschen Entwicklern. Die deutsche Industrie könnte zum Technologieführer werden und sich eine entsprechende Rolle auf dem Weltmarkt sichern.

Eine Kombination aus Wasserstoff, Brennstoffzellen und Akku-Fertigung für Elektroautos verspricht, den Berechnungen der Forscher zufolge, den größten Arbeitsplatzeffekt. Rund 125 000 Jobs könnten in den kommenden zehn Jahren entstehen. Eine politische Strategie dafür ist allerdings noch nicht in Sicht. ■

Christine Brandstätt/Jürgen Gabriel/Karin Jahn/Fabian Peters: **Innovation Energiespeicher**. Chancen der deutschen Industrie. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 404, November 2018

STRESS IM STATIONSALLTAG

GESUNDHEIT Die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte kann nur ein kleiner Baustein zur Lösung der massiven Personalprobleme in deutschen Krankenhäusern sein – und ist mit erheblichem Aufwand verbunden.

Von Annette Jensen – Illustrationen Axel Lang



Die Daten sind alarmierend. Wenn die Babyboomer ins Senioren- und Greisenalter kommen, werden etwa 3,4 Millionen Menschen in Deutschland auf Hilfe angewiesen sein, so das Prognos-Institut. Umgerechnet auf das heutige Versorgungsniveau fehlen 2030 über eine halbe Million Pflegeprofis. Die Lücke will die Bundesregierung unter anderem mit Fachkräften aus dem Ausland schließen. Doch so einfach funktioniert das nicht. Zum einen gibt es auch im Ausland Pflegekräfte nicht im Überfluss, weil viele Länder ähnliche Probleme wie Deutschland haben. Zum anderen muss man einen Plan haben, wie ausländische Fachkräfte dauerhaft in den deutschen Arbeitsalltag integriert werden können.

Ohne gute Vorbereitung kommt es im Arbeitsalltag häufig zu Problemen, wie zwei aktu-

elle Studien der Hans-Böckler-Stiftung zeigen. Ein Grund ist das unterschiedliche Rollen- und Berufsverständnis von Pflegekräften aus dem In- und Ausland. In deutschen Krankenhäusern haben Ärzte das Sagen. Pflegekräfte dürfen nur auf Anweisung oder mit Erlaubnis medizinische Tätigkeiten übernehmen. Als Team sollen sie die Grundpflege wie waschen, Betten machen und Essen reichen erledigen, Medikamente geben, Verbände wechseln und Injektionen setzen.

Das Gros der Pflegekräfte etwa aus Südeuropa verfügt dagegen über einen akademischen Abschluss. Für die Grundpflege sind in ihren Herkunftsländern Familien oder Hilfskräfte zuständig. Diese Diskrepanz zwischen akademischer Berufsidentität und hiesiger Pflegepraxis birgt erhebliche Konfliktpotenziale, so die Autorinnen und Autoren der Studien.

Zu Schülern degradiert

„Ich und meine Kollegen sind viel besser vorbereitet als etwa meine Kollegen von hier. Wir haben mehr Kompetenzen, wir machen viel mehr als hier“, sagt die 30-jährige Maria aus Portugal und bezeichnet es als „komplett unfair“, dass sie trotz der europaweiten Anerkennung ihres Diploms nicht mehr verdient als diejenigen mit einer dreijährigen Fachausbildung in Deutschland. Das unterschiedliche Berufsverständnis führt zu Differenzen im Stationsalltag, die die Beteiligten jedoch häufig auf Mentalitätsunterschiede oder sogar Rassismus zurückführen. Nachdem sie sich zunächst willkommen gefühlt

habe, sei vieles schiefgelaufen, berichtet Maria. „Die sind frustriert oder so, die Deutschen ... Ich kann heute sagen, die Deutschen mögen nicht so gerne Ausländer.“

Umgekehrt monieren die Etablierten, dass die Neuankömmlinge teilweise nicht einmal ein Bett machen könnten. „Die Pflegekräfte werden zu Schülern degradiert“, fassen die Wissenschaftler ihre Recherchen zusammen. Nicht das unterschiedliche Fachlichkeitsverständnis, sondern die Vorlieben der Neuen werden als Ursache der Konflikte beschrieben, wie hier von einem Anleiter: „Die Griechin mag halt solche Aufgaben wie das Pflegen nicht, ja? Die mag eher dieses Verantwortungsvolle, Administrative. Die hat sich da natürlich auch viel eher reingedrängelt oder es versucht. Aber die habe ich dann mit Absicht noch zappeln lassen. Ja, man muss halt alles machen, ja? Es ist halt so.“

Hohes Risiko psychischer Erkrankungen

Für die etablierten Kolleginnen und Kollegen ist die Einarbeitung der Neuen häufig eine Zusatzbelastung – und das in einem sowieso schon stressigen Arbeitsalltag. Seit Jahren verstärken sich in der Pflege Personalmangel, Arbeitsdruck und Burn-out gegenseitig. In kaum einem Bereich ist es heute schwerer, Fachpersonal und Auszubildende zu finden: Die Zahl der freien Stellen übersteigt die der Arbeitssuchenden inzwischen um 29 Prozent; erst nach durchschnittlich 124 Tagen ist eine freie Stelle besetzt. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten im Vergleich zu anderen Branchen ein 50 Prozent höheres Risiko haben, psychisch zu erkranken. Ein Großteil der Pflegekräfte kehrt dem Beruf nach wenigen Jahren den Rücken.

Die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland kann nur ein Baustein sein, um den steigenden Bedarf zu decken. Gewerkschaftssekretär Dietmar Erdmeier, in der ver.di-Bundesverwaltung zuständig für europäische Gesundheitspolitik, hält es für viel wichtiger, Pflegeberufe aufzuwerten: „Es kommt vor allem darauf an, dass die Hausaufgaben in Deutschland gemacht werden, um den Pflegeberuf attraktiv für junge Menschen und Umsteiger zu machen.“ Ursache der Krise sei die Ökonomisierung des Gesundheitswesens: Gespart werde bei den Kosten für Pflegepersonal, was die Arbeitsbedingungen verschlechtert habe.

Die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland hat zudem eine Kehrseite. Fachleute warnen bereits vor einem „Care-Drain“: Reiche Regionen saugen gut ausgebildetes Pflegepersonal aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau ab – und die allerärmsten Nationen drohen auch noch ihre wenigen Fachkräfte zu verlieren. Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat deshalb einen globalen Verhaltenskodex verabschiedet. Er untersagt, Pflegepersonal aus den meisten afrikanischen Ländern, aber auch beispielsweise aus Indien, Pakistan oder Indonesien anzuwerben – und Deutschland hat diese Vorgabe 2013 in nationales Recht übertragen.

Allerdings gibt es auch Länder wie die Philippinen, die gezielt mehr Pflegekräfte ausbilden, als sie selbst benötigen, damit die ihren im Ausland verdienten Lohn nach Hause schicken. Unter dem Titel „Triple Win“ hat Deutschland mit dem asiatischen Land, aber auch mit Serbien, Tunesien und Bosnien-Herzegowina Abkommen abgeschlossen; Verhandlungen mit Mexiko laufen. Dahinter steht ein ganzheitliches Konzept, bei dem sich Interessierte umfassend informieren können und einen Sprachkurs sowie ein Orientierungstraining vor der Abreise finanziert bekommen. Herbert Beck, bis vor Kurzem Gesamtpersonalratsvorsitzender der Uniklinik Heidelberg und stellvertretender Gewerkschaftsratsvorsitzender bei ver.di, hält diesen Weg für angemessen: „Man muss sich kümmern und das Ganze nicht obskuren Vermittlern überlassen.“ Natürlich sei der Aufwand am Anfang größer, wenn jemand die Sprache noch nicht so gut versteht. Doch das Ziel sei, dass die Menschen nicht nur kommen, sondern auch bleiben möchten.

Derweil plant die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Unterstützungsangebote, wie Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen internationales Personal gut integrieren können. „Im Idealfall gibt es dazu eine Betriebsvereinbarung“, so BGW-Referent Stephan Köhler. Klar aber ist: Ohne grundlegende Reformen werden die Personalprobleme in den Kliniken und Pflegeeinrichtungen immer dramatischer werden. ■

Robert Pütz/Maria Kontos/
Christa Larsen/Sigrid Rand/
Minna-Kristiina Ruokonen-
Engler: **Betriebliche Integration
von Pflegefachkräften aus dem
Ausland.** Study der Hans-Böck-
ler-Stiftung, Nr. 416, Februar
2019

Sigrid Rand/Christa Larsen:
**Herausforderungen und Gestal-
tung betrieblicher Integration
von Pflegefachkräften aus dem
Ausland.** Working Paper der
Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 114,
Februar 2019





Eine Frage der Gerechtigkeit

VERMÖGEN Steuern können ein guter Hebel sein, um Reichtum gerechter zu verteilen. Warum das in Deutschland nicht funktioniert, erklärte Einkommensmillionär Josef Rick auf der Verteilungskonferenz von DGB und WSI.

Von Gunnar Hinck – Fotos Stephan Pramme; Karsten Schöne; Universität Würzburg; Uta Wagner; Stephan Roehl; Simone M. Neumann; WDR

Der DGB und das WSI hatten am 17. Oktober zur Verteilungskonferenz nach Berlin geladen. Auf dem Podium diskutierten Vertreter der politischen Parteien (Bild links), im Diskussionsforum zu Steuern standen sich der Immobilienunternehmer Josef Rick und Katja Rietzler vom IMK gegenüber.

Josef Rick hat etwas Passendes zur Verteilungskonferenz mitgebracht: seinen Einkommensteuerbescheid von 1994. „Damals habe ich 1,2 Millionen Mark verdient, aber weil mein zu versteuerndes Einkommen schließlich bei minus 130.000 Mark lag, bekam ich am Ende des Jahres sogar noch 65.000 Mark vom Finanzamt zurück“, erklärt der Düsseldorf-Immobilienunternehmer den erstaunten Zuhörern das segensreiche Wirken seines Steuerberaters.

Als Einkommensmillionär keine Steuern zahlen und sogar noch Geld vom Fiskus einstreichen – Rick wurde bei dem Gedanken mit den Jahren zusehends unwohl. „Was machst du da eigentlich, hab ich mich gefragt.“ Er erzählt von Immobilienverkäufen, bei denen der Profit in Millionenhöhe – legalen Steuerschlupflöchern sei Dank – nicht versteuert werden muss. Und, an die Zuhörer gerichtet: „Wie viele Geschichten dieser Sorte soll ich Ihnen noch erzählen? Wollen wir so etwas? Und warum bietet der Staat das an?“

Ricks Erzählungen aus der bunten Welt der Steuervermeidung passten ideal zum Motto der

Verteilungskonferenz, zu der das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung und der DGB im Oktober nach Berlin eingeladen hatten: „Gerechter ist besser!? Aktuelle verteilungspolitische Herausforderungen“.

Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Die wohlhabendsten zehn Prozent der Bevölkerung verfügen über fast zwei Drittel des Vermögens in Deutschland. Allein dem obersten Prozent gehören 30 Prozent. Gleichzeitig haben 30 Prozent der Erwachsenen praktisch kein Vermögen oder sind verschuldet – so der aktuelle Verteilungsbericht des DGB.

Mietsteigerungen als Form des Lohnraubs

Unter den geladenen Vertretern der Politik kristallisierten sich zwei Argumentationslinien heraus. Der Grünen-Vorsitzende Robert Habeck, Linken-Chefin Katja Kipping und SPD-Generalsekretär Lars Klingbeil forderten, die Vermögens- und Einkommensverteilung zu einem zentralen Thema zu machen. „Wir brauchen bessere Löhne und mehr Tarifbindung“, sagte Klingbeil. „Es kann nicht sein, dass sich die Arbeitnehmer an-



strengen, aber mit der Vermögensbildung nicht vorankommen.“ Kipping wies auf die rasant steigenden Mieten hin, „eine besonders krasse Form des Lohnraubs“. FDP-Chef Christian Lindner dagegen lehnte mehr Umverteilung durch Steuern ab. Hermann Gröhe, CDU/CSU-Fraktionsvize im Bundestag, betonte die Rolle der beruflichen Bildung als Schlüssel für weniger Ungleichheit.

Was sagt die Armutsquote aus?

Das Streitgespräch zwischen Michael Hüther, dem Direktor des arbeitgebernahen Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln, und dem Würzburger Ökonomen Peter Bofinger machte deutlich, wie unterschiedlich Daten gedeutet werden können. Während Bofinger darauf verwies, dass die Ungleichheit seit 2005 trotz Halbierung der Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau verharre, relativierte Hüther die Armutsquote als Maßstab: Weil die Quote ein relativer Wert sei, sage sie wenig über tatsächliche Armut aus.

Im Diskussionsforum zu Steuern zeigte Katja Rietzler, Steuerexpertin des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung, dass die derzeitig ausgestaltete Erbschaftsteuer die Vermögenden bevorzugt. „Bei Erbschaften über 20 Millionen Euro liegt der effektive Steuersatz bei nur sechs Prozent“, sagte sie. Rietzler schlug vor, die Vermögensteuer wieder einzuführen, denn eine reformierte Erbschaftsteuer lohne derzeit fiskalisch nicht: „Die Vermögenden haben vor der letzten Erbschaftsteuerreform ihre Schäfchen über Schenkungen ins Trockene gebracht.“ ■

„Wir brauchen mehr Umverteilung von oben nach unten durch einen höheren Spitzensteuersatz, eine progressive Vermögensteuer und die stärkere Besteuerung von großen Erbschaften.“

Dorothee Spannagel, WSI



„Eine radikale Lösung, die Lohnungleichheit zu bekämpfen, wäre die Allgemeinverbindlichkeit von allen Tarifverträgen.“

Peter Bofinger, Universität Würzburg

„Wenn die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen funktionieren soll, dann müssen wir auch den Betrieben Spielräume lassen.“

Michael Hüther, IW



„Wir müssen das private Wohneigentum für kleine und mittlere Einkommen stärken.“

Christian Lindner, FDP-Vorsitzender

„Ich habe darauf gewartet, dass Herr Lindner sagt: Wer sich keine Miete mehr leisten kann, soll sich ein Haus kaufen. Wo sind wir denn?“

Stefan Körzell, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des DGB



„Mein Sohn ist Assistenzarzt. Er zahlt prozentual ein Mehrfaches an Steuern als ich. Wollen wir so etwas?“

Josef Rick, Einkommensmillionär und Immobilienunternehmer

Fokus Europa



HENNING MEYER, 40, ist Berater und Chefredakteur von Social Europe. Er analysiert in jeder Ausgabe die Entwicklungen der EU im Wahljahr.

Europa 2024: ein Ausblick

POLITIK Mit dieser Kolumne lassen wir das Europawahljahr 2019 ausklingen und richten unseren Blick auf die großen Herausforderungen der kommenden Jahre.

Von Henning Meyer

Es ist zwar etwas zu früh, von einem Fehlstart zu sprechen, aber die neue Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hat sich ihren Amtsantritt sicher anders vorgestellt – der zog sich bis Anfang Dezember hin. Nachdem das Europaparlament die Kommissionskandidaten aus Ungarn, Rumänien und auch Frankreich hat durchfallen lassen, mussten Alternativen her. Das Europäische Parlament – der Eindruck drängt sich auf – hat mit Härte im Kommissionsauswahlverfahren darauf reagiert, dass keiner der Spitzenkandidaten den Chefposten

der Brüsseler Behörde bekam. Ob das eine Hypothek für die gesamte Amtszeit wird, bleibt abzuwarten. Eine langfristige Polarisierung zwischen den EU-Institutionen würde es vor dem Hintergrund der aktuellen Mehrheiten jedoch fast unmöglich machen, wirkliche Fortschritte in den politischen Kernfeldern zu erzielen.

Darüber hinaus ist derzeit weiter unklar, ob die Briten nicht auch einen Kommissar nach Brüssel entsenden müssen. Zwar ist der Brexit lediglich bis zum 31. Januar 2020 aufgeschoben, aber selbst für zwei Monate müsste ein EU-

Mitgliedsland theoretisch einen Vertreter für die Kommission nominieren. Das Ganze wäre natürlich eine Farce, und der britische Premier Boris Johnson ist bereits zweimal der Aufforderung einer Nominierung nicht nachgekommen.

Währenddessen wartet mit der KDD-Agenda, wie ich sie nennen würde, eine Menge Arbeit. KDD steht für Klima, Digitalisierung und Demokratie. Eine ganze Generation junger Menschen politisiert sich gerade durch die Bedrohung des Klimas und setzt Regierungen in den meisten europäischen Ländern unter Druck. Ob man auf die Wahlerfolge grüner Parteien schaut oder auf Greta Thunberg und ihre Fridays-for-Future-Bewegung. Kein Zweifel, Umweltfragen müssen mit Nachdruck angegangen werden. Mit dem Umlenken in der Umweltpolitik stellt sich aber auch die soziale Frage neu. Wie wird der Ausstieg aus alten Industrien sozial gestaltet? Wie können umweltfreundliche Verkehrsalternativen geschaffen werden? Wie kann Strom in Zukunft umweltfreundlich produziert werden?

Diese Fragen werden zum Großteil im nationalen Kontext bearbeitet, aber es bedarf nichtsdestotrotz einer europäischen Strategie. Der Ausstieg aus der Braunkohle in Deutschland ist zwar notwendig, bringt europäisch aber nicht den gewünschten Paradigmenwechsel, solange Länder wie Polen, Tschechien, Bulgarien, Griechenland, Rumänien und Bulgarien weiterhin intensiv Braunkohle nutzen. Eine neue Klimapolitik muss auch europäisch durchdacht und vorangetrieben werden, sonst bleibt sie Stückwerk.

Das Gleiche gilt für die Digitalisierung. Die Innovationen und Unternehmen, die aktuell globale Märkte unter

sich aufteilen, kommen aus den USA und China. Da die digitale Welt das gesamte Leben inzwischen durchdringt und deshalb weit mehr ist als nur ein Wirtschaftszweig, können Europäer diese Situation nicht langfristig hinnehmen. Schon längst zeichnet sich ein neuer Konflikt zwischen Wirtschaftssystemen ab, zwischen dem libertären Kapitalismus der Amerikaner und dem autoritären Staatskapitalismus chinesischer Prägung. Der Markenkern Europas, das europäische Sozialmodell, muss sich in diesem neuen Wettbewerb behaupten und zeigen, dass es auch in Zukunft die beste Balance zwischen wirtschaftlicher Dynamik und gutem Leben ermöglicht. Um das zu schaffen, müssen wir dringend digital aufholen und unsere Sozialsysteme fit für die neue Ökonomie machen.

Demokratische Substanz stärken

Die beiden großen inhaltlichen Themen Klima und Digitalisierung kann man im europäischen Kontext aber nur effektiv angehen, wenn die demokratische Substanz unserer staatlichen Institutionen gestärkt wird. Nach dem unglücklichen Spitzenkandidatenprozess und dem anstehenden ersten Austritt eines Mitgliedstaates sollte die EU ihre eigenen Verfahren unter die Lupe nehmen. Zu oft wird alles, was „aus Brüssel“ kommt, als abgehoben wahrgenommen. Zwar ist die Kritik nicht immer fair, aber zu oft noch kommen realitätsferne Projekte durch die Institutionen. Man denke an die Urheberrechtsreform und die Reaktion der Jugend darauf.

Die Rolle der Europäischen Union ist es, den Interessen der europäischen Bürger nach innen und außen Ausdruck zu verleihen. Zu lange hat sich der Eindruck verfestigt, dass die EU Verfechter einer neoliberalen Globalisierung und verlängerter Arm von Lobbyinteressen ist. Diese Wahrnehmung muss durch eine neue Politik geändert werden. Denn nur, wenn das gelingt, kann die Europäische Union eine vertrauensvolle Rolle in der Bewältigung der großen Herausforderungen unserer Zeit spielen. Ich für meinen Teil bin überzeugt, dass das möglich ist. Wir müssen aber zügig loslegen.

Meine Kolumnenreihe zum Europawahljahr kommt hiermit zum Ende. Ich hoffe, Sie konnten neue Einblicke gewinnen und haben eine andere Perspektive auf die wichtigsten europäischen Themen gewonnen. Mir hat es sehr viel Spaß gemacht. Ihnen und Ihren Familien wünsche ich besinnliche Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2020. Es wird wieder ein turbulentes und spannendes werden. In Europa und anderswo. ■



Mit dem Umlenken auf Umweltpolitik stellt sich auch die soziale Frage neu.“



Dieser Beitrag ist der zweite
Text einer dreiteiligen Serie
zur Geschichte des DGB.

Die Gewerkschaften kommen in der jungen Bundesrepublik an

GESCHICHTE Dank Wirtschaftswunder erzielen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den 1960er Jahren einen Tarifierfolg nach dem nächsten. Das ändert sich Anfang der 1980er Jahre mit dem Ende der sozialliberalen Koalition.

Von **Chaja Boebel**, Bildungsreferentin und Historikerin am Bildungszentrum der IG Metall, Berlin-Pichelsee

Mit ihrem Godesberger Programm verzichtete die SPD 1959 auf sozialistische Forderungen und bekannte sich zur sozialen Marktwirtschaft. Auch der DGB begann die 1960er Jahre, die einen Abschied von der Adenauer-Ära bringen sollten, mit einer Grundsatzdebatte über ein neues Programm. Es kam zu schwierigen Verhandlungen zwischen Reformern, vertreten unter anderem durch den 1962 gewählten Ersten Vorsitzenden Ludwig Rosenberg, und Vertretern der eher linken IG Metall, die an den Grundsätzen von 1949 festhalten wollten. Als das Grundsatzprogramm 1963 verabschiedet wurde, bildete es einen Kompromiss. Zwar bekannte sich der DGB zur sozialen Marktwirtschaft, forderte aber zugleich die Verstaatlichung der Schlüsselindustrien.

Mit steigenden Mitgliedszahlen im Rücken legte der DGB 1965 ein Aktionsprogramm vor, in dem Arbeitszeitverkürzung, ein 13. Monatsgehalt und vier Wochen Jahresurlaub gefordert wurden. Unter der griffigen Parole „Samstags gehört Vati mir“ gelang es während der 1960er



Jahre, die 40-Stunden-Woche in den meisten Branchen durchzusetzen.

Begannen die 1960er Jahre noch mit einem gesetzlichen Anspruch von drei Wochen Jahresurlaub, gelang es den Gewerkschaften, in den folgenden beiden Jahrzehnten die Zahl der Urlaubstage in den einzelnen Branchen tariflich anzuheben. Nach der Erfüllung der DGB-Forderungen nach einer gesetzlichen Verankerung der vier Wochen wurde die Ausweitung von Urlaubsansprüchen auf tariflicher Ebene fortgesetzt. So konnte Ende der 1970er Jahre ein sechswöchiger Urlaubsanspruch durchgesetzt werden.

Die erste Wirtschaftskrise nach den Jahren des sogenannten Wirtschaftswunders führte nicht nur zu sinkendem Wirtschaftswachstum und steigenden Arbeitslosenzahlen, sondern brachte auch die Regierung Erhard zum Sturz.

In der 1966 folgenden Großen Koalition wurde mit Georg Leber zum ersten Mal in der Bundesrepublik ein Gewerkschafter zum Minister (für Verkehr) ernannt. Arbeitgeber und Gewerkschaften ließen sich auf eine staatlich begleitete Zusammenarbeit im Rahmen der „Konzertierten Aktion“ ein; eine sehr zurückhaltende Lohnpolitik war die Folge. Daraus resultierende sinkende Realeinkommen und teilweise beträchtlich steigende Konzerngewinne führten zu „wildem“ Streiks in einigen Unternehmen. In den Tarifrunden Anfang der 1970er Jahre konnten dann aber teilweise mehr als zehn Prozent Lohnsteigerung durchgesetzt werden.

Die Gewerkschaften waren in der noch jungen Bundesrepublik angekommen und konnten in den ersten Jahren der sozialliberalen Koalition viele Vorhaben anstoßen und zu deren Umsetzung beitragen, an die in den Adenauer-Jahren nicht zu denken gewesen war. Das Rentenreform-

gesetz von 1972 ermöglichte es langjährig Beschäftigten, mit 63 Jahren in Rente zu gehen.

Ein zentrales Reformprojekt war die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972, in dem vor allem die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte gestärkt und erweitert wurden. Hingegen gelang es nicht, die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in allen Großbetrieben nach dem Vorbild der Montanmitbestimmung durchzusetzen. Hier wurde das Mitbestimmungsgesetz von 1976 von den Gewerkschaften als ein in ihren Augen hinter ihren Forderungen zurückgebliebener Kompromiss empfunden.

Mit der Einführung des BAföG 1974 setzten die Gewerkschaften eine größere Durchlässigkeit im Bildungswesen durch, die Kindern aus Arbeiterfamilien den gesellschaftlichen Aufstieg durch Bildungsteilhabe ermöglichte.

In der wirtschaftlichen Rezession durch die Ölkrise 1973 wurden die Handlungsbedingungen für die Gewerkschaften ungünstiger. Im Spiegel steigender Arbeitslosenzahlen (1974: 2,6 Prozent) beschloss die Regierung Kürzungen. So wurden zum Beispiel die Krankenkassen- und die Arbeitslosenversicherungsbeiträge erhöht.

Mit dem Wechsel zur CDU-FDP-Koalition unter Kanzler Kohl 1982 verloren die Gewerkschaften Ansprechpartner in den Ministerien. Zugleich gingen mit dem Strukturwandel Arbeitsplätze in der Industrie verloren. Die Bundesrepublik war auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft. Die Folge waren Abwehrkämpfe gegen eine rigide Arbeitsmarkt- und Sparpolitik. Einen großen Einschnitt stellte die Verschärfung des Paragraph 116 Arbeitsförderungsgesetz dar, nach der keine Unterstützungszahlung für mittelbar von Streiks Betroffene mehr geleistet wurde. Es gelang dem DGB zwar, dagegen Kundgebungen mit über einer Million Teilnehmenden zu organisieren, aber die Regierung setzte ihr Vorhaben durch.

Dennoch blieben die Gewerkschaften auch unter erschwerten Bedingungen kampfbereit. In zahlreichen Tarifaueinandersetzungen gelang es, die Einkommen zumindest zu stabilisieren. Die IG Metall wagte 1984 mit dem Streik um die 35-Stunden-Woche einen weiteren großen Schritt zur Arbeitszeitverkürzung.

Mit dem Fall der Mauer 1989 und der Wiedervereinigung sah sich der DGB dann vor ganz neuen Herausforderungen.



Foto: J. H. Dardinger/Friedrich-Ebert-Stiftung

Erfolge bei der Arbeitszeit wie die 40-Stunden-Woche in den 1960er Jahren



Fotos: Werek/Stadteutsche Zeitung Photo, bpk/Germin



Großes Bild: 230 000 Menschen kommen im Mai 1984 nach Bonn und unterstützen die Forderung der Metallerinnen und Metaller nach einer 35-Stunden-Woche.

Kleines Bild: Symbol der Wirtschaftswunderjahre – Produktion des VW Käfer in Wolfsburg

Mehrheit für handlungsfähigen Staat

ARBEITSMARKT Licht und Schatten des Beschäftigungsbooms diskutierten Expertinnen und Experten auf dem WSI-Herbstforum des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung.

Von **Gunnar Hinck** – Foto **Gerngross Glowinski**

Achim Truger stöbert gern in Bahnhofsbuchhandlungen. „Da liegen Bücher von Thomas Piketty, der ist ein Star“, erzählte der Wirtschafts-weise beim WSI-Herbstforum mit Blick auf den bekannten französischen Ökonomen, der über Vermögensungleichheit forscht. „2003 bis 2005 hätte dort das 101. radikale Struktur-reformbuch gelegen.“ Achim Truger meinte jene Bücher, die weniger Staat forderten. Truger, hauptberuflich Professor an der Universität Duisburg-Essen, gehörte zu den Rednern und Mitdiskutanten des diesjährigen Herbstforums in Berlin, bei dem es vor 230 Besuchern um „Licht und Schatten des Beschäftigungsbooms“ ging. Achim Truger betrat in seiner neuen Eigenschaft als Mitglied des Sachverständigenrats zum ersten Mal eine Bühne der Hans-Böckler-Stiftung.

Truger lobte die gewandelten Denkstrukturen in den wirtschaftspolitischen Debatten. Habe der Staat vor 15 Jahren unter vielen Ökonomen und in der Politik als Wohlstands- und Wachstumsbremse gegolten, sei es jetzt Mehrheitsmeinung, dass man einen handlungsfähigen Staat brauche. Das aktuelle Jah-resgutachten, merkte Truger an, ist betitelt mit: „Den Strukturwandel meistern“. „Früher wäre der Titel wohl gewesen: Den Strukturwandel als Chance begreifen.“ Die Rolle des Staates hätten die Wirtschaftsweisen früher eher als passive gesehen, sogar in Zeiten der Rezession. Heute dagegen sei die Auffassung, dass die Konjunktur in Krisenzeiten durch öffentliche Investitionen gestützt werden muss, wieder weiter verbreitet.

Plattformökonomie setzt Tarifbindung unter Druck. Dieses und andere Themen diskutierte das WSI-Herbstforum.

Nicolas Schmit, der designierte EU-Kommissar für Arbeit und Soziale Rechte und ehemalige Arbeitsminister des Großherzogtums Luxemburg, kritisierte, dass Deutschland trotz seines Wohlstands zu wenig in digitale Infrastruktur investiert habe. Mit Blick auf die Digitalisierung nannte DGB-Chef Reiner Hoffmann die Sicherung der Tarifbindung als wichtige Aufgabe, gerade die Plattform-ökonomie setze sie weiter unter Druck. Hoffmann betonte in Bezug auf Arbeitnehmerrechte die Bedeutung der Europäischen Union. „Das sind Entwicklungen, die wir mit nationaler Regulation nicht mehr in den Griff bekommen und nur auf europäische Ebene aufhalten können“, sagte der DGB-Chef. „Wir brauchen europäische Spielregeln für den Arbeitsmarkt“, forderte er. Die Paderborner Soziologin Bettina Kohlrausch machte darauf aufmerksam, dass laut Studien viele Bürger die EU nicht als Garant für soziale Sicherheit sähen. Der Angst vor der Transformation hät-

ten weder die Staaten noch die EU bislang etwas entgegensetzen können.

Denn der Beschäftigungsboom der vergangenen Jahre hat auch Schattenseiten. Die Zahl der Erwerbstätigen befindet sich zwar auf einem Höchststand, allerdings haben viele Arbeit, von der sie nicht leben können. Es entstehen zudem neue Gruppen von Arbeitnehmern, die für die konventionelle Arbeitsmarktpolitik unsichtbar bleiben und auf diese Weise neue Dynamik in die soziale Ungleichheit bringen. Karin Schulze Buschoff vom WSI beschrieb den Trend zur „hybriden Beschäftigung“ in Deutschland und Europa. Immer mehr Erwerbstätige kombinieren verschiedene Formen von Beschäftigung: Sie haben mehrere Teilzeitjobs, arbeiten als Solo-Selbstständige für verschiedene Auftraggeber oder kombinieren abhängige Beschäftigung mit Selbstständigkeit – eine Entwicklung, die auch durch die Crowdfunding-Plattformen eine neue Dynamik bekommen habe. ■



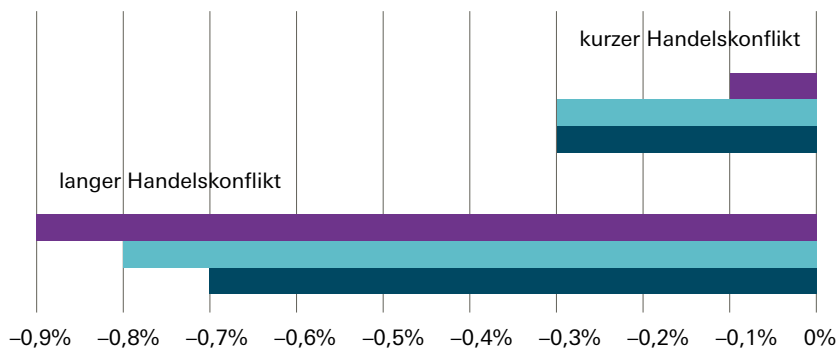
Keine Entwarnung

AUSSENHANDEL Forscher des IMK haben die Folgen eines Zollkonflikts zwischen den USA und der EU untersucht. Wahrscheinlichstes Szenario: ein langer Wirtschaftskrieg.

Von **Andreas Molitor**

So hoch sind die maximalen BIP-Verluste bei einem Handelskonflikt zwischen den USA und der EU

■ USA ■ EU ■ Deutschland



Quelle: Berechnungen des IMK

Noch immer schwebt das Damoklesschwert des Strafzolls über den Autofabriken in der EU. Wird Donald Trump Importzölle in Höhe von vermutlich 25 Prozent gegen europäische Autohersteller verhängen? Zuletzt verschob der US-Präsident die Entscheidung auf Mai 2020.

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung hat die wahrscheinlichen Folgen eines Handelskonflikts in mehreren Szenarien untersucht. Beunruhigend liest sich vor allem der pessimistische Simulationsansatz, wonach das Zollscharmützel zu einem mehrjährigen Wirtschaftskrieg eskaliert. Die Forscher halten dies für die wahrscheinlichere Variante des Konfliktverlaufs. Es sei „unwahrscheinlich, dass Strafzölle auf europäische Autos ohne Gegenmaßnahmen“ bleiben. Auch eine Abwahl des „Handelskriegers“ Trumps bei

den Präsidentschaftswahlen 2020 ist alles andere als sicher. Damit schwindet auch die Hoffnung auf eine baldige Rücknahme von Strafzöllen.

Nicht zuletzt die Erfahrungen aus dem Handelskonflikt zwischen den USA und China deuten auf eine längere Auseinandersetzung hin. Das Konfliktmuster zeigt aufeinandergestapelte Schocks, die sich gegenseitig verstärken. Zunächst „dürften die Autozölle auf weitere Produkte ausgeweitet werden“. Im nächsten Schritt antwortet die EU dann mit Gegenzöllen. Der vielleicht größte Schaden erklärt sich jedoch primär wirtschaftspsychologisch. „Schädlicher als die Zölle selbst ist die Unsicherheit, die mit Dauer des Konflikts zunimmt.“ Aus Furcht vor einer weiteren Eskalation streichen die Unternehmen vor allem ihre Investitionsbudgets zusammen – mit negativen Folgen für das Wachstum.

Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen lesen sich, rein zahlenmäßig betrachtet, zunächst nicht allzu dramatisch. Im pessimistischsten Szenario ergibt sich für Deutschland ein Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,7 Prozent sowie ein Anstieg der Arbeitslosigkeit um 0,2 Prozentpunkte – allerdings in einer Situation, in der das Land ohnehin am Rand einer Rezession steht. Eine Eskalation des Konflikts habe somit durchaus „das Potenzial, die deutsche Wirtschaft in eine ‚echte‘ Rezession zu stoßen“.

Auch die USA als Anstifter kommen nicht ungeschoren davon. Beim Wachstum ist der Schaden sogar größer. Das IMK sieht die US-Wirtschaft in einer „Abwärtsspirale“. Weil die Zölle mit der Zeit voll auf die Preise durchschlagen, sinken Kaufkraft und Konsum, die Unternehmen investieren weniger, die Wirtschaft schrumpft. Fazit: „Dass ein Handelskrieg leicht zu gewinnen“ sei, wie von US-Präsident Trump behauptet, erscheint angesichts der Ergebnisse aller Simulationen unwahrscheinlich.“ ■

Sebastian Dullien/Sabine Stephan/Thomas Theobald: **Vom Zollscharmützel zum Handelskrieg.** Wie viel transatlantische Eskalation verträgt die deutsche Wirtschaft? IMK Report 151, November 2019

„Junge Elite – Top 40 unter 40“

Foto: Anna Weise



Das Wirtschaftsmagazin Capital hat die Leiterin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht, Johanna Wenckebach, ausgezeichnet. Das Magazin wählte die 37-jährige Juristin unter die diesjährige „Junge Elite – Top 40 unter 40“. Mit der Auszeichnung wird auf herausragende Talente aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft aufmerksam gemacht.

Johanna Wenckebach fühlt sich nicht nur persönlich geehrt, die Wahl sei auch eine Auszeichnung für das Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung und eine Anerkennung für seinen wissenschaftlichen und rechtspolitischen Einfluss. Als Gewerkschafterin sieht sie den Begriff Elite allerdings sehr kritisch. „In unserer Gesellschaft hängt der Zugang zu Eliten immer noch viel zu sehr von Faktoren ab, die nichts mit den Fähigkeiten eines Menschen zu tun haben, sondern mit der sozialen Herkunft oder dem Geschlecht“, sagt Wenckebach. Die Hans-Böckler-Stiftung leiste einen wichtigen Beitrag, das zu verändern. Durch die Förderung von Menschen und Bildung, aber auch von Ideen.

Johanna Wenckebach hat selbst davon profitiert. Nach dem Jurastudium promovierte sie mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. „Die ideelle und materielle Förderung der Hans-Böckler-Stiftung hat mir eine exzellente Promotion und wissenschaftliche Arbeit als linke Juristin ermöglicht“, sagt Wenckebach. Sie habe ihr auch geholfen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Während der Promotion kamen ihre beiden Kinder zur Welt. „Leider benachteiligen die Strukturen in Arbeitswelt und Gesellschaft noch immer jene, die Sorgearbeit übernehmen.“ Über die Stiftung hat Johanna Wenckebach ein Netzwerk von Frauen, die ihr Mut machen. Das möchte sie gerne auch weitergeben. ■

„Zeigt Zivilcourage!“

Es war ein beeindruckendes Zeugnis des Zusammenhalts – allerdings aus bedrückendem Anlass: Vier Tage nach dem antisemitischen Angriff auf einen jüdischen Stipendiaten des Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerks trafen sich am 9. November im Neuen Gewerkschaftshaus von Freiburg 180 Stipendiaten der 13 deutschen Begabtenförderwerke zu einer Solidaritätsveranstaltung. Sie bekundeten ihre Unterstützung für das Opfer der Attacke, den 19-jährigen Politikstudenten Samuel K. und setzten ein eindrucksvolles Zeichen gegen Antisemitismus und für eine offene Gesellschaft.

Keiner der Umstehenden griff ein

Samuel K. war von einem Mann in der Umkleidekabine eines Freiburger Fitnessstudios von hinten angegriffen und aufs Übelste antisemitisch beschimpft worden. Der Angreifer riss dem Studenten die Kippa vom Kopf und beschimpfte ihn mehrfach als „dreckiger Jude“. Keiner der acht bis zehn Männer, die sich in der Umkleidekabine aufhielten, griff ein – lediglich ein älterer Mann, der hinzukam, versuchte den Täter davon abzuhalten, Samuel K. zu verprügeln. „Ich habe mich umgeschaut und die Leute angeschaut – keiner hat reagiert“, erinnert sich Samuel K. „In einem Raum voller Menschen war ich ganz allein.“ Der Angreifer konnte vor Eintreffen der von Samuel K. herbeigerufenen Polizei das Fitnessstudio verlassen.

Ein eindringlicher Appell gegen den Hass

Die Idee zu einer gemeinsamen Antwort der deutschen Begabtenförderwerke auf den antisemitischen Angriff entstand fast unmittelbar nach Bekanntwerden des Vorfalls. Dank der Initiative der Hans-Böckler-Stiftung stand das Neue Gewerkschaftshaus für die Veranstaltung zur Verfügung. „Wehrt Euch, unterstützt andere, zeigt Zivilcourage, wo immer ihr Hass und Gewalt begegnet“, lautete Samuel K.s eindringlicher Appell an die Stipendiaten. „Ich will einen Stein ins Rollen bringen.“ Besonders „die Tatenlosigkeit der anwesenden Personen hat uns entsetzt“, erklärten Michael Gugge-mos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung und Ralf Richter, Abteilungsleiter Studienförderung, in einer gemeinsamen Solidaritätsadresse. Wichtig sei, dass Samuel K. das Geschehene öffentlich gemacht hat. „Denn noch immer glauben viele Menschen in unserem Land, Antisemitismus sei ein zu vernachlässigendes Randphänomen.“ ■

BUNDESVERDIENSTKREUZ

Mutige Demokratin geehrt

Mit 17 zog Kathrin Mahler Walther in Leipzig in ein besetztes Haus, das eine Keimzelle des Protests gegen die SED-Diktatur in der DDR wurde. Als Angehörige der Gemeinde der Reformierten Kirche ermöglichte sie am 9. Oktober 1989 zwei Fotografen den Zugang zum Kirchturm, von dem aus die berühmten Filmaufnahmen der Montagsdemo entstanden. Von 1994 bis 1997 studierte sie mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Sozialwissenschaften. Heute ist Mahler Walther Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, einem Forschungs- und Beratungsinstitut zur Förderung von Vielfalt in der Führung. Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der Revolution wurde Kathrin Mahler Walther am 2. Oktober mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet. ■



Foto: EAF Berlin

CHEFSEKRETARIAT

Sylvia Knappe im Ruhestand

Von 48 Berufsjahren hat Sylvia Knappe 36 Jahre in der Stiftung verbracht und als Sekretärin für vier Geschäftsführer gearbeitet: Erhard Lenk, Frank von Auer, Nikolaus Simon und Michael Guggemos. Ihr Bewerbungsgespräch hat sie noch gut in Erinnerung: „Ich stand vor einer richtigen Kommission mit acht Leuten, darunter mehrere Mitglieder des Betriebsrats. Das war eine Riesenüberraschung, auch wenn ich wusste, dass die Stiftung mitbestimmt ist.“ Zum 30. September ist Sylvia Knappe aus dem regulären Arbeitsverhältnis ausgeschieden. „Ich habe sehr gerne in der Stiftung gearbeitet“, sagt sie, „aber jetzt ist es Zeit für meine Hobbys: Reisen, Tennis, Golf, Lesen – und Ausschlafen.“ Knappe Nachfolgerin im Sekretariat der Geschäftsführung ist Ulla Düker. ■



Foto: Dora Schmitz

PERSONALIA

■ Verstorben



Foto: Stadt Regensburg

Gustav Max Obermair war seiner Zeit meist voraus und politisch engagiert. Der Physikprofessor mit dem Spezialgebiet theoretische Physik und Quantentheorie wurde der „Rote

Rektor“ genannt, als er die Regensburger Uni von 1971 bis 1973 leitete. Er engagierte sich gegen die geplante atomare Wiederaufbereitungsanlage in Wackersdorf und war ab 1977 Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung. Gustav Obermair starb am 1. Oktober im Alter von 85 Jahren in Swakopmund (Namibia). ■



Foto: Hochschule München

Florian Schäffler war Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung und hatte sich später als Suchtforscher einen Namen gemacht. Erst im vergangenen Jahr war er Vertrauensdozent der Stiftung geworden.

Schäffler, zuletzt Professor an der IUBH – Internationale Hochschule in Bad Honnef, hat sich für die Rechte von Drogenkonsumenten und Inhaftierten eingesetzt. Er ist im Alter von 44 Jahren verstorben. ■

■ Ausgezeichnet



Foto: INFORMS

Christopher Szymula, Student des Verkehrsingenieurwesens an der TU Dresden und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, ist mit dem Preis des US-amerikanischen Thinktanks INFORMS für die

beste studentische Arbeit ausgezeichnet worden. Die Organisation treibt die Entwicklung und den Einsatz mathematischer Modelle zur Entscheidungsfindung in Unternehmen voran. Sie prämierte Szymulas Arbeit über Schwachstellen in Eisenbahnnetzen, erarbeitet während eines Erasmus-Forschungsaufenthalts an der Universität im niederländischen Delft. ■

Arbeitsgruppe Soziales Europa

STIFTUNG Wie entwickeln sich die Mindestlöhne in der EU? Welche Tendenzen gibt es im europäischen Arbeitsrecht? Und wie entwickeln sich die Arbeitnehmerrechte? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

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

ANDREW WATT (IMK) forscht zur Wirtschafts- und Währungsunion, zur Interaktion von makroökonomischer Lohnpolitik sowie zu vergleichender politischer Ökonomie.



MARKUS SCHUPP (STUDIENFÖRDERUNG) bringt den Stipendiaten das Thema Europa näher – so auf einem Seminar in diesem Frühjahr in Brüssel. Das Motto: „Du hast die Wahl! In welchem Europa wollen wir leben?“



MAXI LEUCHTERS (I.M.U.) ist zuständig für Finanzdienstleistungen, Corporate Governance sowie Mitbestimmung im Aufsichtsrat.



STEFAN LÜCKING (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) betreut externe Forschung zu den industriellen Beziehungen in Europa, Europäischen Betriebsräten oder Europäischen Aktiengesellschaften.

SEBASTIAN WATZKA (IMK) arbeitet zur europäischen Konjunkturanalyse, Wirtschaftspolitik in Europa sowie zur Wirtschafts- und Währungsunion.



Fotos: Uli Baatz (1, 4); Hans-Böckler-Stiftung (10); Andreas Kämper (3); Bianka Huber (11); privat (6, 7); Karsten Schöne (2, 5, 8, 9)

DANIEL SEIKEL (WSI) koordiniert die Arbeitsgruppe. Er forscht zur Wirtschafts- und Sozialintegration, zum Europäischen Gerichtshof sowie zur Wirtschafts- und Währungsunion.

6



BETTINA WAGNER (WSI) ist Doktorandin und arbeitet zu Rechten und Mobilität um Arbeitnehmern in Rumänien und Bulgarien.

7



THORSTEN SCHULTEN (WSI) ist Experte für europäische Lohn- und Tarifpolitik. Aktuell engagiert er sich in der Debatte um einen europäischen Mindestlohn.

8



BIRGIT KRAEMER (WSI) berichtet an das European Network of Observatories der Stiftung Eurofund im irischen Dublin.

9



KARIN SCHULZE BUSCHOFF (WSI) forscht zur Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie zum Wohlfahrtsstaat.

10



DANIEL HLAVA (HSI) befasst sich mit dem europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Er arbeitet am Newsletter zum europäischen Arbeitsrecht mit.

11



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

DURCHBLICK

Mindestlöhne in Europa

Die WSI-Mindestlohndatenbank und der WSI-Mindestlohnbericht 2019 informieren über den Stand der Mindestlöhne in insgesamt 30 Ländern und über aktuelle Trends.

www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_7052.htm

Schwerpunktheft Böckler Impuls

Alle Beiträge aus dem Schwerpunktheft „Europa“ des Informationsdienstes „Böckler Impuls“, das zur Europawahl erschienen ist, sind auch online abrufbar.

www.boeckler.de/119915.htm

Newsletter des HSI

Das HSI gibt einen Newsletter zum europäischen Arbeitsrecht heraus, der über arbeitsrechtlich relevante Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte informiert.

www.hugo-sinzheimer-institut.de/newsletter-zum-europ-arbeitsrecht.html

Zur Zukunft des Euro

Im WSI-Blog „Work on progress“ hat Daniel Seikel gemeinsam mit Achim Truger einen Beitrag zu dem Thema „Den Euro krisenfest machen“ publiziert.

www.boeckler.de/wsi_blog_119231.htm

Weltreisender in Sachen Recycling

HENNING WILTS arbeitet beim Wuppertal Institut an seinem großen Ziel: eine Welt, die nicht an ihrem Müll erstickt. Seine Expertise ist weltweit gefragt.

Text Yvonne Spenrath – Foto Karsten Schöne

Henning Wiltz gehört nicht zu jenen Umweltextperten, die sich am Greenwashing Deutschlands beteiligen wollen. „Beim Thema Abfall gelten wir weltweit als Vorbild“, sagt er. „Dabei haben wir das Problem bisher überhaupt nicht zukunftsfähig gelöst.“ Allein die Menge an Verpackungsabfall aus Kunststoff habe sich in den letzten 20 Jahren fast verdoppelt, berichtet Wiltz, der am renommierten Wuppertal Institut die Abteilung Kreislaufwirtschaft leitet. Plastikmüll, der kaum verrottet, schädigt weltweit die Ökosysteme. Immer wieder werden Kunststoffe in großen Mengen in den Mägen von Seevögeln, Fischen und Walen gefunden – und als Mikroplastik im menschlichen Körper.

Der 40-jährige Politikwissenschaftler, der vor zehn Jahren, noch während seines Studiums, als wissenschaftlicher Assistent erstmals ans Wuppertal Institut andockte, eine der wichtigen Adressen in Deutschland für Nachhaltigkeitsforschung, will mit seiner Arbeit zur Trendwende beitragen. „Mein Ziel ist es, Abfälle zu vermeiden und mehr Kunststoffe zu recyceln“, sagt er. Sein Plan: Bis zum Jahr 2030 sollen in Deutschland rund 50 Prozent der Kunststoffe aufbereitet werden und in die Kreislaufwirtschaft zurückfließen. Fernziel ist ein geschlossenes Kreislaufsystem. Bislang liegt die „stoffliche Verwertungsquote“ bei Kunststoffen bei mageren zwölf Prozent. Ein Großteil des Plastikmülls wurde bis vor Kurzem nach China exportiert – bis die Chinesen dankend ablehnten.

Eine Welt ohne Müll sei nur zu realisieren, wenn bereits bei der Entwicklung eines Produkts auch dessen umweltgerechte und ressourcenschonende Recyclingfähigkeit berücksichtigt wird. „Das hätte den größten Entlastungseffekt für die Umwelt“, sagt Wiltz, „aber noch ist es Zukunftsmusik.“



Foto: privat

Henning Wiltz (ca. 2005)

Seine Doktorarbeit schrieb Wiltz über Innovationsprozesse in der kommunalen Abfallwirtschaftspolitik. Nach der Diplomarbeit hatte sich über das Wuppertal Institut der Kontakt zu seinem Doktorvater an der TU Darmstadt und damit die Möglichkeit eines Promotionsstipendiums durch die Hans-Böckler-Stiftung ergeben. Die finanzielle Unterstützung durch die Stiftung, sagt er, sei wichtig gewesen, um die Promotion zu schreiben.

Mittlerweile ist Wiltz' Expertise weltweit gefragt. In Ghana, wo es große Probleme mit der illegalen Einfuhr und der extrem umwelt- und gesundheitsbelastenden Aufbereitung von Elektroschrott gibt, hat er die Regierung beraten, in Weißrussland einen Wissensaustausch zur Verwertung von Alautos und zum Recycling von Plastikabfällen organisiert.

Seine Tätigkeit lässt sich am besten als wissenschaftliche Politikberatung beschreiben. Das Wuppertal Institut berät weltweit. Zu den Auftraggebern gehören Kommunen und kommunale Unternehmen ebenso wie das Bundesforschungsministerium, die EU oder die Vereinten Nationen.

Auf seinen Reisen macht Wiltz auch irritierende Erfahrungen. Etwa in Argentinien, wo er bei der Errichtung einer der größten Müllkippen des Landes half. „Es war sehr verwirrend für mich, mitzerleben, wie sich innerhalb kürzester Zeit am Rand der Müllkippe eine Siedlung bildete. Die Menschen dort sichern sich ihren Lebensunterhalt mit dem Sammeln von verwertbarem Müll.“

An seiner Arbeit schätzt Wiltz nicht zuletzt den Praxisbezug: „Hier steht nicht, wie so oft in der Wissenschaft, das Forschen um des Forschens willen im Mittelpunkt, sondern die praktische Anwendung des Wissens.“ Bei so viel Reise- und Forschungstätigkeit bleibt nicht viel Zeit für Freizeitaktivitäten, zumal Wiltz und seine Frau gerade mit dem Hausbau alle Hände voll zu tun haben. ■



Henning Wilts knüpfte schon als Student Kontakte zum Wuppertal Institut, wo er heute die Abteilung Kreislaufwirtschaft leitet.

BÖCKLER- FÜR AUFSICHTSRÄTE

Weiterbildung für Aufsichtsräte – Mitbestimmung im Finanzkapitalismus

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet im Jahr 2020 erneut eine eigene Seminarreihe mit Fachthemen an. Sie ergänzt das Qualifizierungsangebot der Gewerkschaften und des DGB-Bildungswerks.

Jahresabschluss: Welche Rechte und Pflichten habe ich als Aufsichtsrat?

Die Behandlung des Jahres- und Konzernabschlusses in Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss.

Referent: Arno Prangenberg, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Korthäuer und Partner, Essen

Tagungsleitung: Alexander Sekanina
11. und 12. Februar 2020 in Düsseldorf

Vorstandsvergütung: Welche Änderungen des Aktiengesetzes und des DCGK sind zu beachten, und wie kann ein Dialog mit einem Vergütungsberater funktionieren?

Vorstandsvergütung als Gestaltungsfeld des Aufsichtsrats für ein nachhaltiges Unternehmen.

Referentinnen: Regine Siepmann, Vergütungsberaterin und Partnerin, hkp/group; **Marion Weckes**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Corporate Governance und Börsennotierte Unternehmen

Tagungsleitung: Marion Weckes
4. März 2020 in Düsseldorf

Szenarien: Strategie für unsichere Zeiten?

Bessere Entscheidungen treffen mithilfe der Szenario-Methode.

Referenten: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen; **Norbert Kluge**, Hans-Böckler-Stiftung, Wissenschaftlicher Direktor Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung; **Michael Stollt**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Mitbestimmungsportale

Tagungsleitung: Michael Stollt
17. und 18. März 2020 in Düsseldorf

Das nachhaltige Unternehmen: Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Aufsichtsrat?

Messbarkeit und Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Referentinnen: Judith Beile, Wilke, Maack GmbH, Hamburg; **Katrin Vitols**, Wilke, Maack GmbH, Hamburg
Tagungsleitung: Oliver Emons
23. und 24. April 2020 in Düsseldorf

Finanzdienstleistungen: Welche Entwicklungen sind wichtig für Aufsichtsräte in Banken?

Aktuelle Veränderungen in der Regulatorik und Herausforderungen der Digitalisierung.

Referenten: Leonhard Regneri, Input Consulting gGmbH; **Moritz Hütten**, Hochschule Darmstadt – Medien-campus; **N.N.**
Tagungsleitung: Maxi Leuchters
14. und 15. Mai 2020 in Düsseldorf

Haftung: Welches Risiko übernehme ich?

Wie Aufsichtsräte Konflikte mit dem Gesetz vermeiden können.

Referenten: Heribert Waider, SHSG Rechtsanwälte, Düsseldorf; **Sebastian Sick**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaftsrecht
Tagungsleitung: Sebastian Sick
26. Mai 2020 in Düsseldorf

Personalstrategie: Wie gehen Unternehmen mit dem zentralen Wettbewerbsfaktor Personal um?

Personalstrategie: Ein Gestaltungsfeld des Aufsichtsrats.

Referenten: Hans-Erich Müller, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin; **Prof. Herbert Schaaff**, Geschäftsführer Perso-

nal/Arbeitsdirektor Vallourec Deutschland GmbH; **Jan-Paul Giertz**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Personalmanagement und Mitbestimmung
Tagungsleitung: Jan-Paul Giertz
16. September 2020 in Düsseldorf

Personalrisikomanagement: Welche Bedeutung haben Personalrisiken als Teil eines integrierten Risikomanagements?

Grundlagen für eine passgenaue Personalstrategie.

Referenten: Thomas B. Berger, Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart; **Jan-Paul Giertz**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Personalmanagement und Mitbestimmung
Tagungsleitung: Jan-Paul Giertz
17. September 2020 in Düsseldorf

Unternehmensstrategie: Wie kann der Aufsichtsrat Einfluss auf die Strategie nehmen?

Grundlagen zur Entstehung von Strategien.

Referenten: Marc Eulerich, Universität Duisburg-Essen; **Martin K. Welge**, Professor Welge & Company, Herdecke; **Sebastian Campagna**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft
Tagungsleitung: Sebastian Campagna
23. und 24. September 2020 in Düsseldorf

Risikomanagement: Wie beugen Unternehmen bestandsgefährdenden Risiken vor?

Aufbau und Instrumente von Risikomanagementsystemen, Pflichten des Aufsichtsrats und Folgen für die Haftung.

Referenten: Achim Sollanek, Diplom-Ökonom, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater;

SEMINARE

2020

Sebastian Campagna, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Alexander Sekanina**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Sebastian Sick**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaftsrecht

Tagungsleitung: Alexander Sekanina
26. und 27. Oktober 2020 in Düsseldorf

Mikropolitik in Organisationen: Welche Bedeutung haben Machtmittel in der Mitbestimmungspraxis?

Stabilisierungs- und Regulierungsmechanismen der Akteure.

Referent: Wolfgang Elšik, Wirtschaftsuniversität Wien

Tagungsleitung: Jan-Paul Giertz
28. Oktober 2020 in Düsseldorf

Digitalisierung und Aufsichtsrat: Was bedeutet digitale Transformation für Aufsichtsratsarbeit und Unternehmensstrategie?

Wandel der Aufsichtsratsarbeit durch Digitalisierung.

Referenten: Andreas Hahn, Mitglied des Betriebs- und Aufsichtsrats der SAP SE, Walldorf; **Sebastian Campagna**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Sebastian Sick**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaftsrecht
Akteure aus der Unternehmenspraxis: N.N.
Tagungsleitung: Sebastian Campagna; Sebastian Sick
10. und 11. November 2020 in Düsseldorf

Fusionen und Übernahmen: Wie managen Unternehmen M&A-Transaktionen?

Aufgaben und Risiken des Aufsichtsrats.

Referent: Marc Eulerich, Universität Duisburg-Essen

Tagungsleitung: Oliver Emons
12. und 13. November 2020 in Düsseldorf

Jahresabschluss: Wie analysiere ich ihn kritisch?

Schritte zur eigenständigen Analyse und Klärung komplexer Bilanzierungsfragen.

Referenten: Sebastian Campagna, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Alexander Sekanina**, I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft
Tagungsleitung: Sebastian Campagna; Alexander Sekanina
9. und 10. Dezember 2020 in Düsseldorf

Save the Date

Böckler Konferenz für Aufsichtsräte

Tagungsleitung: Sebastian Campagna; Sebastian Sick
17. und 18. Juni 2020 in Berlin

Webinare

Das nachhaltige Unternehmen: Möglichkeiten und Instrumente für den Aufsichtsrat

Bei Interesse an einer Einladung bitte E-Mail an: **Stephan-Hommes@boeckler.de**

Aktuelle Änderungen im Aktiengesetz und Deutschen Corporate Governance Kodex

Bei Interesse an einer Einladung bitte E-Mail an: **Stefanie-Ummelmann@boeckler.de**

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Anmeldung zu den Seminaren und ausführliche Informationen unter:

www.mitbestimmung.de/ar-seminare

Es gelten die Teilnahmebedingungen der Böckler Seminare für Aufsichtsräte, einsehbar unter:

www.mitbestimmung.de/html/teilnahmebedingungen.html

ZUSATZTERMINE:

Bei entsprechender Nachfrage bemühen wir uns, für die genannten Fachtagungen jeweils einen weiteren Termin anzubieten. Wir bitten, bei Interesse den zuständigen Tagungsleiter zu kontaktieren.

Es fallen keine Gebühren und Übernachtungskosten an. Lediglich die Fahrtkosten sind von den Teilnehmern selbst zu tragen.

ANSPRECHPARTNER FÜR DAS GESAMTPROGRAMM:

Sebastian Sick,
Telefon: 02 11/77 78-257;
Stefanie Ummelmann,
Telefon: 02 11/77 78-310

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien



Foto: Matthias Hubert



„Leiharbeit kann mitbestimmten Aufsichtsrat nicht mehr verhindern“

SEBASTIAN SICK, Wirtschaftsrechtler am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, I.M.U.

Bei der Wahl eines Aufsichtsrats zählen Leihbeschäftigte mit. Entscheidend ist die Zahl der Arbeitsplätze im Unternehmen, die länger als sechs Monate mit Leiharbeitnehmern besetzt sind. Das entschied der Bundesgerichtshof (BGH) und machte damit in zahlreichen Unternehmen den Weg für mehr Mitbestimmung frei (Beschluss vom 25.6.2019, Az. II ZB 21/18).

Geklagt hatte der Gesamtbetriebsrat des Kontraktlogistik-Dienstleisters Syncreon. Er vertrat die Ansicht, dass in dem Unternehmen ein Aufsichtsrat gewählt werden müsse, der paritätisch, das heißt zur Hälfte, mit Arbeitnehmervertretern besetzt ist. Laut Mitbestimmungsgesetz gilt das bei mehr als 2000 Beschäftigten. Zum Zeitpunkt der Klage beschäftigte Syncreon rund 2300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, darunter rund 500 Leiharbeiter. Syncreon zählte die Leihbeschäftigten nicht mit, wodurch die Gesamtzahl unter 2000 rutschte. Der BGH gab dem Gesamtbetriebsrat Recht.

Das Mitbestimmungsgesetz schreibt in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl die Wahl eines Aufsichtsrats vor. Leiharbeiter sind nach Paragraph 14 Absatz 2 Satz 6 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beim Entleiher zu berücksichtigen, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt. Wie

Leihbeschäftigte gezählt werden, hat nun der BGH präzisiert. Danach kommt es auf eine arbeitsplatzbezogene, nicht auf eine arbeitnehmerbezogene Zählweise an. Damit unterbindet der BGH die Möglichkeit, die Unternehmensmitbestimmung zu umgehen, etwa indem Leihbeschäftigte auf verschiedenen Arbeitsplätzen rotieren und ihre Einsatzzeit so immer unterhalb von sechs Monaten bleibt.

Die Entscheidung hat mehrere Konsequenzen: In manchen Unternehmen wird nun erstmalig ein Aufsichtsrat einzurichten sein. In anderen könnte die Entscheidung zur Folge haben, dass nicht länger ein drittelbeteiligter Aufsichtsrat, sondern, wegen Überschreitens der Schwelle von 2000 Beschäftigten, ein paritätischer Aufsichtsrat gebildet werden muss. Ferner sind Fälle denkbar, in denen es zwar bereits einen paritätischen Aufsichtsrat gibt, durch das Mitzählen der Leiharbeiter aber dessen Größe nach den Regeln des Paragraph 7 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) angepasst werden muss.

Die Unternehmen sind nach Paragraph 97 Absatz 1 Aktiengesetz (AktG) verpflichtet, diese Veränderungen unverzüglich bekannt zu machen. Sofern dies auch nach Aufforderung nicht erfolgt, können unter anderen Arbeitnehmervertretungen, Arbeitnehmer und (bei paritätischen Aufsichtsräten) Ge-

werkschaften gemäß Paragraph 98 AktG ein Statusverfahren einleiten.

Auf das Wahlrecht der Leihbeschäftigten bei Aufsichtsratswahlen wirkt sich die Entscheidung nicht aus. Sie sind aktiv wahlberechtigt, wenn sie dem Unternehmen überlassen und dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Leihbeschäftigte können sich allerdings nicht in den Aufsichtsrat des Entleihers wählen lassen.

Die Entscheidung des BGH war wichtig. Zumindest über Leiharbeit können Unternehmen die Mitbestimmung zukünftig nicht mehr umgehen. Doch es bleiben immer noch zu viele Möglichkeiten, die Gründung eines mitbestimmten Aufsichtsrats zu verhindern, etwa durch eine ausländische Rechtsform, durch das Einfrieren eines Zustands mit geringer oder ohne Mitbestimmung bei Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft oder durch Lücken in der Drittelbeteiligung. Das Mitbestimmungsrecht ist löchrig wie ein Schweizer Käse. Diese Löcher muss der Gesetzgeber dringend schließen. Sonst droht die Erosion der Mitbestimmung. ■

SEBASTIAN SICK leitet das Referat Wirtschaftsrecht am I.M.U. Mehr zum Urteil unter: mitbestimmung.de/html/mehr-mitbestimmte-aufsichtsratsrate-12384.html

Zurück zu den Griechen

PHILOSOPHIE Nachdem der Steidl-Verlag eine Werkausgabe von Oskar Negt herausgebracht hat, folgen Abschriften seiner Vorlesungen. Der erste Band behandelt die griechische Antike.



Tonbänder von Oskar Negts Vorlesungen an der Universität Hannover, die lange ungenutzt in seinem Keller lagen, werden jetzt mit Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung erschlossen und unter dem Reihentitel „Politische Philosophie des Gemeinsinns“ ediert. Die Reihe soll „Fragen von der Ästhetik bis zur Wissenschaftstheorie behandeln und Denker von Platon bis

Popper umfassen“. Gerade ist der erste Band erschienen: „Ursprünge europäischen Denkens: Die griechische Antike“.

Während die meisten Tonbänder in den politisierten 1970er Jahren entstanden sind, stammen die Aufnahmen, die den ältesten Abschnitt der europäischen Philosophie behandeln, erst von 2001. Die darauf festgehaltenen Vorlesungen umfassen die Vorsokratiker und die Klassik, einen Zeitraum, der vom 6. bis zum 3. Jahrhundert vor Christus reicht und die Blütezeit der attischen Demokratie einschließt. Man kann Negt dabei zusehen, wie er den Stoff strukturiert und für die Gegenwart nutzbar macht. Sein Anliegen ist es, „die politischen Wurzeln der europäischen Vernunfttradition herauszustellen“.

Der „Gemeinsinn“, der im Reihentitel aufscheint, eine Lehnübersetzung des aristotelischen „*koiné aísthesis*“, hat in der Geistesgeschichte mehrere Bedeutungen: zuerst bezeichnet das Wort die Wahrnehmung dessen, was in den Sinnen als Gemeinsames zutage tritt, dann den inneren Sinn, schließlich den sozialen Sinn. Ohne Orientierung auf das Gemeinwohl kann man, so Negt, nicht Bürger eines demokratischen Staates sein. In einem Interview aus dem Jahr 2010 erklärt er: „Die Demokratie ist die einzige staatliche Ordnung, die gelernt werden muss. Autoritäre Systeme müssen nur hingenommen, demokratisch verfasste mitgestaltet werden.“ Zur griechischen Antike hat Negt nie selbst geforscht, sich aber ihr Erbe angeeignet. Wenn der Verlag von einem „Dokument öffentlicher Wahrheitssuche“ spricht, so trifft das den Charakter der Texte

recht gut. Manche Abschweifung findet sich in diesen Vorlesungen, die, wie der Steidl-Verlag einräumt, aus einer Zeit stammen, in der „Vorlesungen nicht schneller Wissensvermittlung dienten, sondern der öffentlichen Entwicklung eines Gedankens“. Die Frage, warum gerade in Griechenland das Fundament einer politischen Rationalität entstand, die uns noch immer prägt, zieht sich durch Negts Vorlesungen. Eine Wurzel dieser Tradition ist der antike Stadtstaat, die Polis, mit ihren Staatsorganen: Volksversammlung, Rat oder Magistratur. Aber auch sie war nicht für alle ein Ort der Freiheit. Sklaven, Frauen und Ausländern war die Partizipation verwehrt.

Hendrik Wallat, seit 2016 Negts Assistent und Bearbeiter des Bandes, weist darauf hin, dass Aristoteles zur Elite einer Sklavenhaltergesellschaft gehört: „Die bereits theoretisch antizipierte Einheit der Vernunft (...) wird von den herrschenden sozialen Verhältnissen gespalten.“ In dieser Beschränkung erkennt Wallat eine „Ur-Schuld“ der Philosophie. Jeder Kultur und damit jeder Philosophie liegt auch Barbarei zugrunde. Negts Vorlesungen deutet Wallat als Versuch, einen kleinen Teil dieser Schuld abzutragen. Das kann nur gelingen, indem die sich selbst reflektierende Vernunft ihren politischen Charakter erkennt. Die Substanz der Vorlesungen zu eruieren ist Wallat gelungen. Dass das Unmittelbare der Tonbandaufzeichnungen dabei verloren geht, ist ihm bewusst: „Den bellenden Hund im Auditorium muss man gehört haben.“ ■

Von Kay Meiners

Oskar Negt: **Politische Philosophie des Gemeinsinns**. Ursprünge europäischen Denkens: Die griechische Antike. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. Mit einem Nachwort von Hendrik Wallat. Göttingen, Steidl 2019. 28 Euro

Fazit

EIN QUELLENWERK NAHE AM GESPROCHENEN WORT

Eine Frage der Haltbarkeit



Wer konsumiert, lebt im Widerspruch. Das alte Fahrrad bleibt Jahrzehnte in Gebrauch, auch wenn es technisch überholt ist, das Smartphone werfen wir weg, obwohl es viel jünger ist. Die Lebensdauer von Produkten ist vorrangig ein Designthema, betrifft aber elementar alle Diskurse, in denen es um die Konsumgesellschaft, Nachhal-

tigkeit und Verbraucherschutz geht. Wie ein gewerkschaftlicher Zugang zu dem Thema gelingen kann, zeigt der Sammelband, den Erik Poppe und Jörg Longmuß herausgeben, in vorbildlicher Weise.

Die Herausgeber, Mitarbeiter des Sustainum-Instituts für zukunftsfähiges Wirtschaften in Berlin, leisten echte Aufklärungsarbeit rund um den Vorwurf, dass Hersteller Produkte von vornherein mit einer verkürzten Lebensdauer versehen. Im ersten Beitrag zeichnen sie den Begriff der „geplanten Obsoleszenz“, der sich dafür eingebürgert hat, mit allen Unschärfen und Einseitigkeiten nach. Den öffentlichen Diskurs beschreiben sie als einseitig: „Kritiker meinen: Wenn Obsoleszenz schon geplant ist, dann immer nur vorzeitig und mit Absicht. Dass genau das Gegenteil der Fall sein kann, wird weitestgehend ignoriert (...)“.

Gegen die Einseitigkeit der Kritik setzen sie eine Befragung von 41 Designern, Entwicklern und Ingenieuren. Sie zeigt, dass Lebensdauer in der Tat geplant wird, aber Langlebigkeit dabei einen hohen Stellenwert hat. Lediglich bei billigen Produkten machen die Hersteller keine Vorgaben zur Haltbarkeit. Andere Beiträge des Sammelbandes thematisieren, dass Technologiesprünge die Ursache für kurze Lebenszyklen von Elektrogeräten sein können, oder dass die Reparaturfreundlichkeit von Produkten erst ab einem hohen Verkaufswert eine Rolle spielt. Produkte länger zu benutzen, wäre aus Sicht der Energie- und Ressourceneffizienz oft sinnvoll, widerspricht aber den Konsumgewohnheiten. Die Autoren des Sammelbandes machen politische Vorschläge gegen Obsoleszenz, aber sie appellieren auch an die Konsumenten, den Wert und die Qualität von Produkten wieder mehr schätzen zu lernen. ■

Von **Kay Meiners**

Erik Poppe/Jörg Longmuß (Hrsg.): **Geplante Obsoleszenz**. Hinter den Kulissen der Produktentwicklung. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 194. Bielefeld, transcript Verlag. 24,99 Euro

Zukunftsthema Arbeitszeit



Im digitalen Kapitalismus entkoppelt sich die Arbeitszeit von fest umrissenen Zeiträumen, das Maß an Fremdbestimmung nimmt vielerorts zu. In der Tarifrunde 2018 der Metall- und Elektroindustrie hat sich die IG Metall dieses Themas angenommen und mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten durchsetzen können. So konnten Regeln für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Verbesserungen für Takt- und Schichtarbeit und Rahmenregelungen zu mobiler Arbeit vereinbart werden. Dieser Sammelband zeichnet die Tarifrunde nach. ■

Von **Dirk Manten**

Jörg Hofmann/Stefan Schaumburg/Tanja Smolenski: **Miteinander für morgen**. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Bielefeld, Transcript-Verlag 2019. 192 Seiten, 12,99 Euro

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



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

Argumente für ein modernes Recht



Wo ist das Zusammenspiel von Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland verbesserungswürdig? Der Band fasst die Resultate eines dreijährigen Forschungsprojektes zusammen. Unter anderem geht es um atypische Beschäftigung einschließlich eines Exkurses zum Thema Crowdwork, um diskontinuierliche Erwerbsbiografien und um das Zusammenspiel von Sozialrecht und Tarifautonomie. Das Ergebnis ist ein sehr umfangreiches und außerordentlich lesenswertes Buch, das einen guten Überblick über die bestehenden Regelungen gibt und dazu einlädt, die Modernisierung des Rechts wieder auf die politische Agenda zu setzen. ■

Olaf Deinert/Elena Maksimek/Amélie Sutterer-Kipping: **Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts**. HSI-Schriftenreihe, Band 30. Bund-Verlag, Frankfurt am Main 2020. 34,90 Euro

Von **Thilo Scholle**

DAS POLITISCHE LIED



Maurice Chevalier: Paris sera toujours Paris (1939)

Paris sera toujours Paris!
La plus belle ville du monde
Malgré l'obscurité profonde
Son éclat ne peut être assombri

DIE STADT DES LICHTS

Als der Zweite Weltkrieg beginnt, bleibt die Lage in Paris erst einmal ruhig. Zwar erklären Frankreich und Großbritannien Deutschland zwei Tage nach dem Angriff auf Polen, am 3. September 1939, den Krieg. Doch entlang der Saar und der Maginot-Linie denken weder deutsche noch französische Soldaten daran, zu schießen. Monate dauert dieser seltsame Zustand, der als „Sitzkrieg“ in die Geschichte eingehen wird. In Frankreich wähnt man sich für einen Krieg gewappnet. Hatte man nicht schon den letzten gewonnen?

Die Stadtverwaltung von Paris verpackt Statuen, um sie zu schützen. Museen hängen Bilder ab, nachts werden Straßen und Häuser verdunkelt. Gasmasken werden verteilt. Am 24. November 1939 nimmt ein sonniger Entertainer mit Strohhut einen beschwingten Song über all das auf. Maurice Chevalier singt: „Paris wird immer Paris bleiben!/Die schönste Stadt der Welt/Trotz tiefer Finsternis/Kann ihr Glanz nicht verdunkelt werden“. Der Song wird zum Hit des Herbstes 1939.

Im Mai 1940 greifen die deutschen Truppen schließlich an. Frankreich kapituliert binnen Wochen, am 14. Juni marschieren die Besatzer in Paris ein. Chevalier spielt zunächst weiter Revuen im Casino de Paris. In seinen

Erinnerungen schreibt er: „Paris ist keineswegs trist.“ Doch schon bald gerät der Entertainer in die Klemme: „Die deutschen Behörden versprechen mir den größten Triumph, den man sich vorstellen könne, wenn ich ein Engagement in der Scala in Berlin annähme.“ Chevalier weigert sich. Auch im besetzten Paris spielt er nicht mehr.

Er sagt aber einen anderen Auftritt zu – ohne Presse, ohne Ankündigung: Er singt vor französischen Kriegsgefangenen im Lager Alten-Grabow, in dem er selbst im Ersten Weltkrieg gegessen hatte, und handelt aus, dass als Gegenleistung zehn französische Gefangene freigelassen werden. Eine Zeitung erfährt von dem Auftritt in Deutschland, die Gerüchte überschlagen sich. Es heißt, Chevalier habe eine Tournee durch Deutschland gemacht. In einem Londoner Radiosender wird er von einem Franzosen der Kollaboration bezichtigt. Mit Mühe kann er seinen Ankläger überzeugen, dass die Gerüchte nicht stimmen. 1944 wird Paris befreit.

Chevalier tritt wieder auf. In alter Leichtigkeit repräsentiert er noch Jahrzehnte lang den Pariser Charme, dreht Dutzende Filme und gewinnt 1959 den Ehrenoscar. Casimir Oberfeld, der Komponist des Paris-Songs, erlebt das erneute Erstrahlen des Glanzes nicht

mehr. Er stirbt Anfang 1945 in Auschwitz bei einem Todesmarsch. „Paris sera toujours Paris“ hat eine Coda: 2014 geht die Sängerin Zaz mit dem legendären Quincy Jones ins Studio, einem Star, der auch Michael Jacksons „Thriller“ produziert hatte. Sie nehmen Chevaliers Stück für ein Album mit Paris-Songs auf. Das Video ist süßlich auf nostalgischen Charme getrimmt.

Nur Monate später erschüttern Anschläge auf die Satirezeitschrift Charlie Hebdo, später auf Cafés, Supermärkte und die Konzerthalle Bataclan die Stadt. In einem Interview sagt Zaz: „Das war schrecklich, und in meiner Umgebung kennt jeder ein Opfer. Aber wenn uns das von der Kultur abhalten würde, hätten die ja gewonnen. Nein, diese Leute gewinnen auf keinen Fall. Ich sehe nur noch Menschen, die sich nicht unterkriegen lassen, die weitermachen – für die Freiheit.“

Von **Martin Kaluza**

► Das Lied hören/ansehen:
youtu.be/4E6sEetFfg0
Maurice Chevalier äußert sich zu seinem Fall: youtu.be/9gYL2patnJ0
Zaz interpretiert den Song 2014: youtu.be/tmil98EG1Fo

Belästigung geht alle an



betriebsklimaschutz.de

Nur eine Umarmung – eine Umarmung kann sexuell belästigen.“ Mit dieser klaren Botschaft startet der neue Webauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Jede elfte Person hat in den vergangenen Jahren laut einer Studie der Behörde sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Das geht auch den Arbeitgeber an: Er muss für einen Arbeitsplatz sorgen, wo Anzüglichkeiten, unerwünschte Annäherungen und natürlich auch körperliche Übergriffe möglichst verhindert werden. Wird jemand am Arbeitsplatz belästigt, muss er oder sie sich bei einer Vertrauensperson beschweren können. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) gibt demjenigen, der belästigt wurde, auch das Recht, die Arbeit sofort einzustellen – der Lohn muss weitergezahlt werden. Aber in vielen Betrieben, so steht es auf der Seite, fehle es an Prävention und funktionierenden Beschwerdestrukturen.

Die Antidiskriminierungsstelle hat mit der Website einen Ort eingerichtet, an dem sich Betroffene über ihre Rechte und Arbeitgeber über ihre Pflichten informieren können. Eine Hotline

ist geschaltet. Bei Twitter gibt es den dazugehörigen Hashtag #betriebsklimaschutz.

Die Seite ist übersichtlich und unkompliziert aufgebaut. Die Rubrik „Fragen und Antworten“ bietet eine erste Orientierung. Auf der Seite sind Flyer aufgeführt, die man als PDF herunterladen kann – nicht optimal, denn das hebt die Schwelle, sich näher zu informieren. Hier hätten die Gestalter die Flyer Website-tauglich umbauen können, damit die Nutzer sie direkt lesen können. Weitere Hintergründe – gibt es Branchen, die anfälliger für sexuelle Belästigung sind? – und anonymisierte Beispiele könnten ebenfalls eine passende Ergänzung sein. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**ENDLICH EIN ZENTRALES
INFO-PORTAL FÜR EIN
UNTERSCHÄTZTES THEMA**

APPS

ver.di dri.ve

ver.di unterstützt mit dieser App Lkw-Fahrer und -Fahrerinnen dabei, den Lohn zu bekommen, der ihnen zusteht. Anhand der Daten aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag und einem Fahrtenbuch berechnet die App den monatlichen Lohnanspruch. Zur App gehören Nachrichten aus der Branche. Nützlich sind die arbeitsrechtlichen Tipps. ver.di sagt: „Vorsicht bei Pauschalohnvereinbarungen, durch die Überstunden und Zuschläge abgegolten werden sollen.“ ■



Kostenlos für iOS und Android

Microsoft-News-App

Ausgerechnet eine Microsoft-App für Nachrichten? Durchaus! Die App ist nutzerfreundlich, weil sie keine persönlichen Daten verlangt. Wer will, kann seine Interessen angeben, wer sich nicht für Unterhaltung interessiert, sondern für Politik oder Wirtschaft, bekommt nur diese Nachrichten. Die App scannt sämtliche Onlinemedien. Verschiedene Sprachen können ausgewählt werden. Eilmeldungen erscheinen als Push-Nachrichten direkt auf dem Handy. ■



Kostenlos für iOS und Android und Microsoft

TWITTER-TIPP

Fast Food Workers United

Unter „Fast Food Workers United“ vereinigt die NGG die Aktivitäten von Beschäftigten bei McDonald's, Subway, Starbucks und Co. Eine gemeinsame Stimme ist wichtiger denn je: Im Dezember begannen die Tarifverhandlungen zwischen der NGG und dem Arbeitgeberverband. Die NGG fordert einen Einstiegslohn von zwölf Euro, derzeit liegt er nur wenige Cent über dem Mindestlohn. „Auch wer in der Systemgastronomie arbeitet, braucht einen Lohn, der zum Leben reicht und der nicht auf direktem Weg in die Altersarmut führt“, sagt die NGG. Auf der Facebook-Seite berichten die Fast Food Workers über regionale Aktionen und Veranstaltungen und posten Videos aus anderen Ländern. Wer auf der Seite stöbert, erfährt, dass die Beschäftigten tatsächlich „united“ sind und weltweit mit zu niedrigen Löhnen zu kämpfen haben. ■



facebook.com/ffwunited

NACHGEFRAGT

Foto: privat



MILENA ZILK ist Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung und studiert Internationale Entwicklung im Masterprogramm an der Universität Wien.

KÖNNEN SIE EIN INTERESSANTES MEDIUM EMPFEHLEN, DAS NICHT SO BEKANNT IST?

La Radio, das „FrauenLesben-Radio“ auf der Frequenz von Radio Dreyeckland, Freiburg.

WELCHES THEMA WÜRDEN SIE GERN FÜR EINE TV-TALKSHOW AUSWÄHLEN?

Mein Thema wäre: **Eurozentrismus – die Überheblichkeit des Westens.**

WELCHES THEMA WIRD AUS IHRER SICHT MEDIAL ZU WENIG BELEUCHTET?

Worüber lachen wir gerne?
Über Schwächen anderer?
Wie kann Comedy aufklären?

WELCHE SENDUNG (TV/RADIO) VERPASSEN SIE NUN UNGERN?

Den Podcast **„Lage der Nation“**. Da gibt es Politik praktisch in Überlänge!

STIFTUNG ONLINE

IMK-Konjunkturampel

Das IMK der Hans-Böckler-Stiftung schaltet monatlich eine Ampel – nämlich die Konjunkturampel, die anzeigt, wie hoch die Rezessions- und Boom-Wahrscheinlichkeit in Deutschland in den nächsten Monaten ist. Im November stand sie auf Gelb-Rot, nachdem sie vorher noch Rot angezeigt hatte. Die gute Nachricht dahinter: Die Rezessionswahrscheinlichkeit ist zurückgegangen, liegt aber immer noch bei rund 35 Prozent. Die weniger gute Nachricht: Die Wahrscheinlichkeit für einen Aufschwung liegt nur bei 21 Prozent. Die Konjunkturampel zeigt vier Phasen an – Grün, Grün-Gelb, Gelb-Rot und Rot – und illustriert damit den Konjunkturindikator des IMK. Der wiederum basiert nicht nur auf finanzmarkt- und realwirtschaftlichen Daten, sondern auch auf Stimmungsindikatoren. Zum Service gehört eine auch für Laien gut verständliche Kurzanalyse des aktuellen Konjunkturindikators, außerdem eine Chronik, die die Entwicklung der Boom- und der Rezessionswahrscheinlichkeit in der Vergangenheit angibt. Bedenkenswert: Kurz vor der Finanzkrise 2008 lag die Rezessionswahrscheinlichkeit niedriger als derzeit. Alle früheren Konjunkturindikatoren sind im Archiv abrufbar, außerdem finden sich dort die wissenschaftlichen Hintergründe des Prognosemodells. ■



www.boeckler.de/imk_38710.htm



Foto: National Portrait Gallery/Smithsonian

RÄTSEL Im Kampf gegen die Sklaverei entsteht in den USA die „Underground Railroad“, ein System von Helfern, das Menschen aus der Sklaverei in die Freiheit führt.

Von Marc von Lüpke

Ungebeugt steht Harriet Tubman vor der Kamera des Fotografen. Fast ein Wunder, denn sie hat zahlreiche Torturen überstanden: Sie wird ausgepeitscht, muss schwerste Arbeiten verrichten. Harriet Tubman wird um 1820 als Sklavin im Dorchester County im Bundesstaat Maryland an der Atlantikküste geboren. Sie führt ein Leben in Rechtlosigkeit, erlebt, wie ihre Geschwister weiterverkauft werden. Schon als Teenager wird sie in einem Geschäft schwer verletzt. Als sie sich weigert, einem Aufseher zu helfen, einen Sklaven zu fesseln, der sich ohne Erlaubnis von der Feldarbeit entfernt hat, greift dieser ein zwei Pfund schweres Gewicht von der Lendentheke und wirft nach dem Sklaven, trifft aber Harriet im Gesicht.

Mit 29 Jahren kann sie fliehen. Sie entkommt mithilfe einer Organisation, die als die „Underground Railroad“ bekannt ist. Das ist ein Netz im Süden und Norden der USA, bestehend aus Weißen, freien Schwarzen und auch Versklavten selbst. Diese Menschen unterstützen flüchtige Sklaven, die aus den Südstaaten gen Norden fliehen. Das Land ist in der Frage der Sklaverei eine gesplante Nation. Die Gegner des Menschenhandels, die Abolitionisten, werden langsam stärker; es gibt reformerische und gewaltsame Gruppen unter ihnen. Nach ihrer erfolgreichen Flucht will auch die tiefreligiöse Tubman ihren Beitrag im Kampf gegen die Sklaverei leisten. Sie wird eine „Schaffnerin“ der Underground Railroad und hält diese Tätigkeit für einen göttlichen Auftrag. Als „Schaffnerin“ geht sie

in den Süden zurück und führt unter Lebensgefahr Hunderte flüchtige Sklaven gen Freiheit. Als Tarnbezeichnung trägt sie folgerichtig den Namen Moses.

Als es 1861 zum Bürgerkrieg kommt, unterstützt Tubman die Truppen der Union als Krankenschwester, später als Kundschafterin im Süden. 1865 endet der Krieg schließlich mit dem Sieg des Nordens, die Sklaverei wird abgeschafft. Harriet Tubman setzt sich fortan für die Rechte der Frauen ein. 1913 stirbt sie im Bundesstaat New York. Ein Jahrhundert später beschließt die US-Regierung unter Barack Obama, die berühmte Afroamerikanerin auf einer neuen 20-Dollar-Note abzudrucken. Zum Missfallen seines Nachfolgers Donald Trump, der dies als „pure politische Korrektheit“ abtut. Bislang ist mit Andrew Jackson der siebte US-Präsident auf der Vorderseite der 20-Dollar-Note abgebildet, ein Sklavenhalter und bekennender „Indianerhasser“. Wahrscheinlich wird es noch Jahre dauern, bis Tubman auf dem Geldschein erscheint. ■

Rätselfragen

Der wievielte Zusatzartikel zur US-Verfassung schaffte 1865 die Sklaverei auf dem Territorium der Vereinigten Staaten ab?

Welches Meer teilte sich laut Altem Testament auf der von Moses angeführten Flucht der Israeliten aus Ägypten?

Wie hieß der US-Präsident, dessen Wahl 1860 schließlich zum Austritt von sklavenhaltenden Südstaaten aus der Union führte?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 1. Februar 2020** 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 5/2019

Sonderzug nach Pankow
Manfred Gerlach
Nikolaikirche

Den 1. Preis hat Bernadette Kujawa aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Herbert Grimm aus Dortmund, Antje Trosien aus Ulm und Matthew Heaney aus Bochum.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 5/2019

DDR-Geschichte wenig differenziert

Peter Badel aus Eichwalde, Vertrauensdozent und bis zu seinem Ruhestand 2019 Inhaber der Professur „Cinematographer for Digital Media“ an der Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf, schreibt zum Heft 5/2019:

Über einen für mich überraschenden Gleichklang in zwei Beiträgen des Oktoberhefts habe ich mich sehr geärgert. Erst wird Harald Kralik portraitiert, der seit fast 30 Jahren im Osten Deutschlands lebt. Darin heißt es zu Kralik zunächst: „Nie hatte er verstan-

den, warum manche West-Gewerkschafter dem DDR-Sozialismus etwas abgewinnen konnten.“ Außer mit diesem Satz wird die DDR-Geschichte vor 1989 und die extreme Veränderung danach für die meisten Menschen nicht thematisiert. Ich kann mir aber nicht vorstellen, dass seitdem keine Verständnis provozierenden Erkenntnisse dazu gekommen sind.

Wenige Seiten später wird der Historiker Ilko-Sascha Kowalczyk zu seinem Buch „Die Übernahme“ interviewt und beschreibt dort ebenso selbstverständlich seine Sicht, man könne heute kaum noch bestimmen, wer eigentlich Ostdeutscher sei.

Ich wünsche mir, dass in dieser Zeitung, in der ich auch schon sehr lesenswerte und differenzierte Artikel zu Personen und Prozessen der letzten 30 Jahre entdeckt habe, ostdeutsche Biografien in ihren Konflikten und Bewältigungen und die Geschichte der beiden deutschen Staaten dialektischer und zutreffender beschrieben werden. ■

WEBRESONANZ

„DIE GROSSE WELLE KOMMT NOCH“

boeckler.de/121264_121349.htm

Zum Artikel über „Malaise nach Hausmacher Art“ über Kaufhof (Magazin Mitbestimmung 4/2019) schreibt **John Chris Hirschfelder** in einem Facebook-Kommentar: „Die richtig große Kündigungswelle kommt erst noch – nach weiteren Schließungen von unrentablen Filialen.“ ■

MAGAZIN MULTIMEDIAL

In den letzten Wochen hat das Magazin Mitbestimmung im Internet ein paar neue Wege beschritten: Neben Facebook und Twitter laufen die Inhalte seit neuestem auch erfolgreich auf dem neuen Instagram-Kanal der Hans-Böckler-Stiftung (@boeckler_stiftung). Eine Bildergalerie zur Titelseite der Ausgabe 5 erzeugte 1155 Impressionen. Wei-

terhin wurden die Reportagen zum Deutschen Betriebsräte-Preis in diesem Jahr zum ersten Mal in Zusammenarbeit mit der Digital-Redaktion mittels eines multimedialen Scrollytelling-Formats digital aufbereitet: Knapp 1500 Nutzer sahen sich die fünf Artikel an. Links hierzu finden sich hier: **boeckler.de/53191.htm**. Eine Umsetzung der Titelseite „Arbeit mit der Plattform“ in diesem Format schauten sich knapp 500 Personen an. Zu sehen unter: bit.ly/Story-Plattform. ■

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:

Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139

Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelthemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistent: Eva Quenzel

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:

Signum communication GmbH, Mannheim,

Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer

Titelfotos: Bernd Feil/M.i.S.; Stephan Pramme

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. 1 | Februar 2020

Starke Frauen

Seit 1. Dezember hat die EU-Kommission eine Präsidentin, und an der Spitze der Europäischen Zentralbank steht zum ersten Mal eine Frau. Erste Erfolge eines jahrzehntelangen Kampfs um Gleichberechtigung auch und vor allem vieler Gewerkschafterinnen? In unserer nächsten Ausgabe wollen wir uns anschauen, wie es um die Gleichberechtigung steht, und Gewerkschafterinnen zu Wort kommen lassen. Was haben sie für sich erreicht? Was haben sie politisch erreicht? Woran fehlt es noch immer, wenn es um gleiche Chancen für Frauen und Männer geht?

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



DETMOLD, KLINGEN- BERGSTRASSE 16

GERRIT PLASSMANN, 46, leitet die Arbeitssicherheit bei dem Elektrotechnikunternehmen Weidmüller und ist seit 30 Jahren Mitglied der IG Metall.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Weidmüller GmbH & Co. KG**

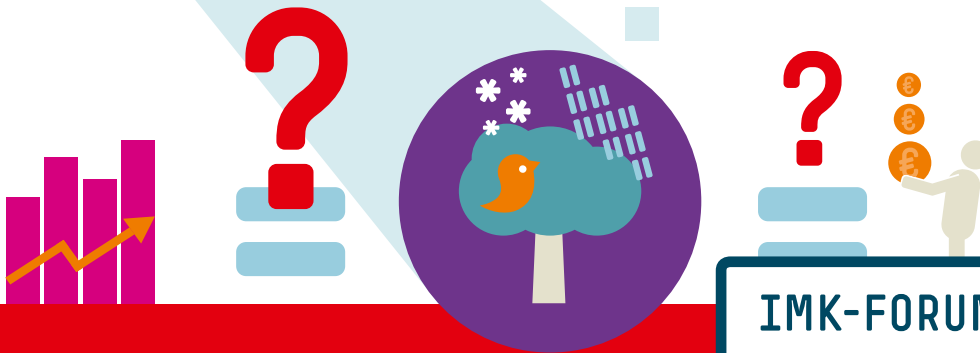
„Ich gehöre einer aussterbenden Gattung an, denn ich habe mein gesamtes bisheriges Arbeitsleben beim gleichen Arbeitgeber verbracht. Mit 16 habe ich bei dem Elektrotechnikunternehmen Weidmüller eine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker begonnen. Heute leite ich die Arbeitssicherheit für das weltweite Geschäft.

Im Arbeitsschutz hat sich viel verändert. Früher waren Unfälle oft auf defekte Maschinen zurückzuführen. Das ist heute kaum noch der Fall. Stattdessen wird Prävention immer wichtiger. Dabei kann auch die Digitalisierung helfen. Nachdem der Mitarbeiter beispielsweise mit der Datenbrille einen QR-Code auf einer Maschine gescannt hat, läuft innerhalb der Brille die Einweisung in den Umgang mit der Maschine ab. Das kann er jederzeit selber tun. Wir brauchen keinen Schulungsraum, und es ist auch viel interessanter als eine PowerPoint-Präsentation.

Die Brille hilft mir auch bei der Kommunikation mit unseren Kollegen im Ausland.

Wenn ich in Echtzeit genau das Gleiche sehe wie der Kollege Hunderte oder Tausende Kilometer entfernt, müssen wir keine Fotos hin und her schicken. Wir können direkt an der Maschine zeigen, was wir meinen. Manchmal erspart uns das langwierige Einweisungen und Schulungen vor Ort – und es macht den einen oder anderen Flug nach Rumänien, China oder Brasilien überflüssig.

Prävention ist auch bei der Arbeit mit Robotern gefragt. Die ersten Roboter wurden noch in Käfigen gehalten, um Kollisionen zu vermeiden. Die heutigen Roboter sind mit Sensoren ausgestattet und signalisieren sofort, wenn der Roboter dem Menschen zu nah kommt oder ihn sogar berührt. Der Roboter schaltet sich dann automatisch ab. Trotzdem nötigt die Nähe der Roboter zum Menschen vielen Mitarbeitern gehörigen Respekt ab. Wir müssen sie möglichst behutsam an diese neue Form der Arbeit heranzuführen und ihre Ängste und Bedenken immer im Auge behalten und ernst nehmen.“ ■

SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION:**(WIE) LASSEN SICH KLIMASCHUTZ,
MAKROÖKONOMISCHE STABILITÄT UND
SOZIALER AUSGLEICH VEREINBAREN?****IMK-FORUM, 2.4.2020,
UMWELTFORUM BERLIN**

IMK-FORUM 2020

Das Ziel, Deutschland bis 2050 weitgehend CO₂-neutral zu machen, wird nur mit enormen Veränderungen der Produktion und Verbrauchsgewohnheiten

zu erreichen sein. Doch wie kann eine solche Transformation gelingen, ohne den Wohlstand zu gefährden und die Ungleichheit zu verschärfen?

SAVE THE DATE

28.01.2020 ab 17 Uhr, Berlin

NEUJAHR- EMPFANG 2020

Bitte notieren Sie sich den Termin – weitere Informationen folgen.