

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



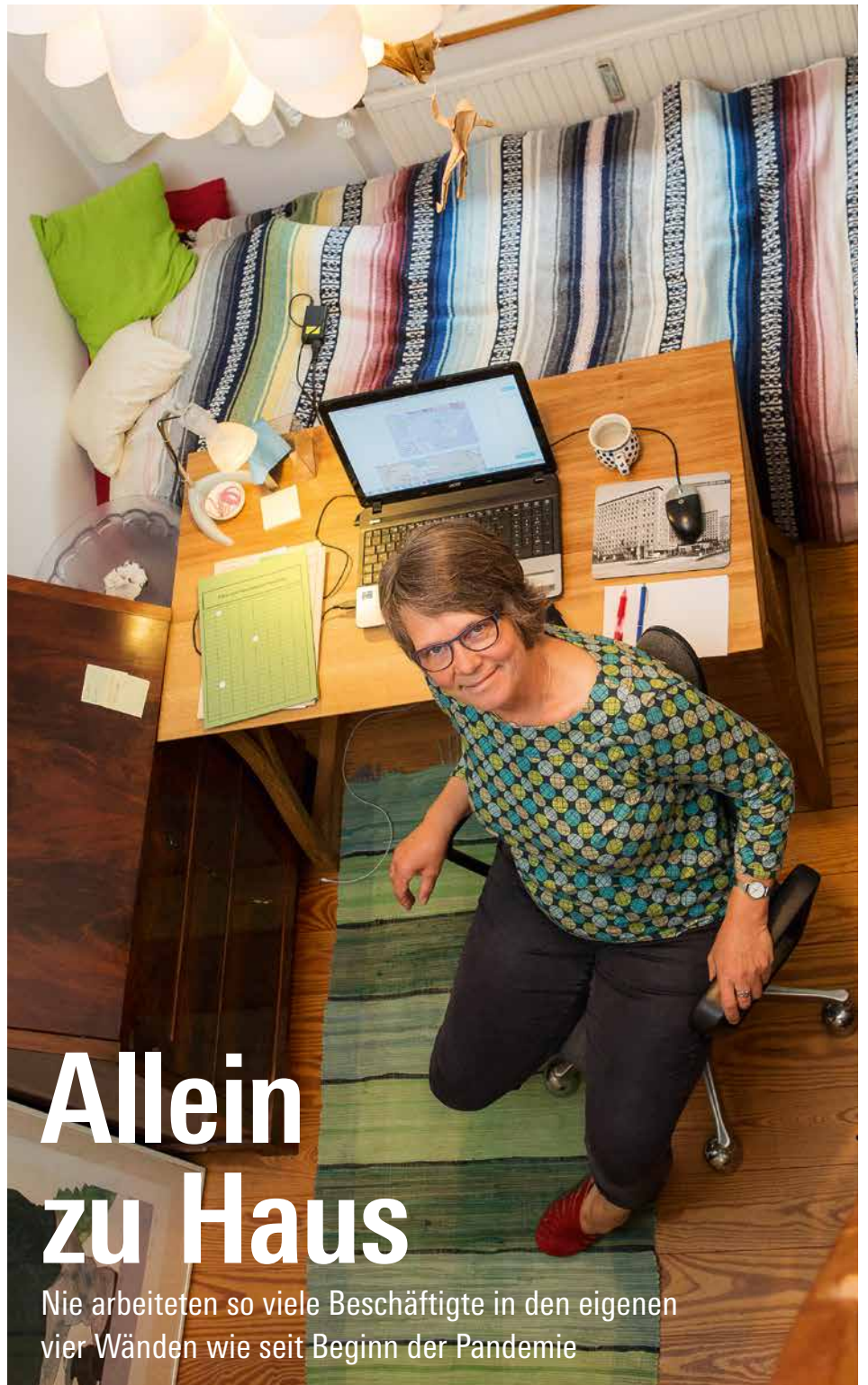
Selbst gerettet

Belegschaft übernimmt Anteile
an Hüttenwerken Königsbronn



Ausgeliefert

Das System Werkverträge gibt
es nicht nur bei Tönnies



Allein zu Haus

Nie arbeiteten so viele Beschäftigte in den eigenen
vier Wänden wie seit Beginn der Pandemie



[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, Porträts, Veranstaltungsberichte und natürlich die wichtigsten Termine. Jetzt anmelden und auf dem Laufenden bleiben: boeckler.de/hans

Foto: Karsten Schöne



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER.

Corona hat unsere Normalität verändert. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schäden der Pandemie werden sichtbar, und wir müssen sie mit vorhandenen Mitteln beheben. Der Kampf um sie, um die finanziellen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Ressourcen, hat in Unternehmen und Gesellschaft begonnen. Es geht darum, wer in und vor allem nach der Krise bestimmt, wie wir sie bewältigen. Es geht um Macht, es geht um Deutungshoheit.

Unsere Befragungen zeigen: Noch funktioniert der gesellschaftliche Zusammenhalt bei uns. Aber sie zeigen auch: Wenn Menschen, die schon vor der Krise finanziell und sozial schlechter gestellt waren, abrutschen, könnte die Stimmung kippen. Viel hängt daher davon ab, wie der Kampf um die Deutungshoheit der Krise ausgeht. Die Hans-Böckler-Stiftung und das Magazin werden die Auseinandersetzung weiter verfolgen und wissenschaftlich begleiten. „Das Virus attackiert den sozialen Zusammenhalt“, schrieb Berthold Vogel, Direktor des SOFI, in der April-Ausgabe des Magazins. Einen Angriff wehrt man am besten solidarisch ab.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer



michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Die Betrugsvorwürfe gegen den Finanzdienstleister Wirecard machten eine spannende Studie des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung hochaktuell. Sie zeigt: Mitbestimmung im Aufsichtsrat und im Betrieb verhindert aggressive Bilanzpolitik und sichert damit auch Aktionären ihre Anteile (Seite 42).

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: PANDEMIE UND DIE FOLGEN

- 10 Zwischen Flaute und Flut**
So krempelt Corona die Wirtschaft um. Von Fabienne Melzer
- 16 Geringverdiener leiden mehr unter der Krise**
Die Folgen der Pandemie sind ungleich verteilt. Von Fabienne Melzer
- 18 Jahr der Bewährung**
Das Bildungssystem erfindet sich gerade neu. Von Joachim F. Tornau
- 22 Hätte, hätte, Lieferkette**
Die Pharmaindustrie überdenkt ihre Billigstrategie. Von Andreas Schulte
- 24 Der Hunger kehrt zurück**
Corona gefährdet die Stabilität am Kap. Von Andreas Wenderoth
- 26 Außer Kontrolle**
Brasilens Beschäftigte hoffen auf ein Wunder. Von Andreas Wenderoth
- 28 Das gesunde Maß finden**
Warum Krisen eine Chance für neues Denken sind. Von Dorothea Voss

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 33 Praxistipp**
Umgang mit Corona im Betrieb
- 34 Hurra, sie leben noch**
Neue Eigner für die Hüttenwerke Königsbrunn. Von Stefan Scheytt
- 37 Lernzeit ist Arbeitszeit**
Bei Bosch lernen die Mitarbeiter am Küchentisch. Von Stefan Scheytt
- 38 Wir bestimmen mit**
Eric Daum, Deutsche Telekom Service AG. Von Susanne Kailitz

POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 40 Tönnies ist überall**
Werkverträge gibt es in vielen Branchen. Von Andreas Molitor
- 42 Ehrlich versus aggressiv**
Mitbestimmte Unternehmen bilanzieren solider. 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

43 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Arbeit der Zukunft



52

Porträt

KAROLA FINGS hinterlässt Spuren in Köln.
Die Historikerin erinnert an vergessene Opfer des Nationalsozialismus.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Ernesto Klengel über Onlinebetriebsrats-sitzungen

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Azzi Memo u. a.: Bist du wach?

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: Fabienne Melzer

Urlaub auf Dahamas

In diesem Sommer ist Urlaub zu Hause total angesagt. Das wollte ich am Wochenende ausprobieren, machte es mir auf meinem Balkon gemütlich, und schwupps, wurde aus einem schlichten Daheim ein traumhaftes „Dahamas“. Aus einer Nachbarwohnung drangen Musik und Stimmengewirr. „Ist doch wie an der Strandbar, nur ohne den lästigen Sand und das Salz auf der Haut“, dachte ich gerade, da brüllte es durch den Innenhof: „Geht das auch leiser? Wir wohnen auch hier.“ Ungläubig schaute ich auf die Uhr. Es war gerade mal halb neun.

Im Internet konnte ich reisewütigen Bekannten folgen, die binnen kürzester Zeit Bilder aus immer neuen Urlaubsorten posteten. „Muss das sein?“, ging es mir durch den Kopf, da brüllte es wieder über den Hof: „Wir wohnen auch hier.“ Ich wollte gerade zurückbrüllen: „Wie schön, freut mich, euch kennenzuhören“, da poppte auf meinem Bildschirm ein Banner auf: „Jetzt Flüge buchen.“ Ich klickte fast automatisch drauf. Anschauen kostet ja nichts. Und manchmal möchte man sich einfach ganz weit weg träumen. ■



Foto: Uli Baatz

FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Millionenschwere Sanierung

Auf den ersten Blick sieht das Haus in der 10 000-Seelen-Stadt Friedrichsthal, mitten im Saarkohlenwald, aus wie eine gewöhnliche Gaststätte. Tatsächlich ist der 1891 erbaute Rechtsschutzsaal das älteste Gewerkschaftshaus Deutschlands, errichtet im Auftrag des Rechtsschutzvereins einer Bergarbeitergewerkschaft. Versammlungen unter

freiem Himmel waren verboten. Wer den Bau unterstützen wollte, steuerte damals eine Reichsmark und zwei Backsteine bei. Jetzt fördert der Bund mit 1,14 Millionen Euro die Sanierung und den barrierefreien Umbau des bedeutenden Baudenkmals, das auch die Hans-Böckler-Stiftung gelegentlich als Veranstaltungsort nutzt. ■

CORONA UND DIE FOLGEN

Zwiespältiges Urteil

Die Arbeit im Homeoffice führt dazu, dass für ...

37%

... die Arbeitszeit pro Woche steigt

60%

... effektiver gearbeitet wird

60%

... die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen

77%

... Beruf und Familie besser vereinbar sind

Quelle: Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2020

ANTIKRIEGSTAG

Es ist an der Zeit

„Nie wieder Krieg! In die Zukunft investieren statt aufrüsten!“ – Unter diesem Motto ruft der DGB zu Aktionen anlässlich des Antikriegstags auf. Seit 1957 wird jährlich am 1. September an die Schrecken der Weltkriege und an die Folgen von Krieg, Gewalt und Faschismus erinnert. Die Initiative für den Gedenktag ging seinerzeit vom DGB aus. Die Corona-Krise „führt drastisch vor Augen, wie verantwortungslos“ hohe Rüstungsausgaben seien (weltweit inzwischen zwei Billionen US-Dollar), so der DGB. Während in vielen Ländern sozial schwache Schichten aufgrund einer mangelhaften Gesundheitsversorgung „schutzlos dem Virus ausgesetzt“ seien, steigen in diesen Regionen gleichzeitig die Rüstungsausgaben. „Es ist höchste Zeit, das Ruder herumzureißen“, appelliert der DGB. ■

EINE FRAGE, ORHAN AKMAN



Foto: Kay Henschelmann

Sieben Jahre Streik – erfolgreich?

Der bisherige Kampf hat für die Amazon-Beschäftigten vieles zum Besseren verändert. Wir haben bewiesen, dass eine Gewerkschaft mit der Macht der Beschäftigten einen Megakonzern zum Wackeln bringen kann. Dank demokratisch gewählter Betriebsräte haben wir mittlerweile beispielsweise Regelungen zur Schichtarbeit, zu Arbeitszeiten und zu Pausen. Das Unternehmen fühlt sich gezwungen, jährlich Entgelterhöhungen an die Beschäftigten weiterzugeben. Ein Ende des Arbeitskampfs ist erst in Sicht, wenn Amazon endlich unsere Branchentarifverträge für den Einzel- und Versandhandel anerkennt. Corona hat jetzt noch einmal offenbart, wie wenig dem Unternehmen die Gesundheit seiner Beschäftigten wert ist: Amazon hat zu Hochzeiten der Epidemie eine vorübergehende Anwesenheitsprämie von zwei Euro pro Stunde eingeführt und Menschen trotz der Gefahr einer Infektion in der Arbeit erscheinen lassen. ■

ORHAN AKMAN ist Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel bei Verdi.

27,5%

der 2018 gewählten Betriebsräte sind Frauen – ein Plus von 0,4 Prozent gegenüber den Wahlen von 2014.

Dies ergab eine Analyse des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. Besonders hoch ist der Frauenanteil im Bereich von Verdi (45,7 Prozent). Bei der IG BCE liegt er bei 28,9 Prozent, im Metallbereich bei 23,4 – ein Spiegelbild des Frauenanteils in der Gesamtbelegschaft.

Quelle: Mitbestimmungsreport Nr. 60, Juni 2020

WISSEN SIE ...

...dass die Wahrscheinlichkeit einer Rezession seit dem Höhepunkt der Corona-Krise stark zurückgegangen ist – von 96 Prozent im Juni auf 31 Prozent Ende Juli?

Dies signalisiert der Konjunkturindikator des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. In seiner aktuellen Konjunkturprognose sagt das IMK für das Jahr 2020 einen Rückgang der Wirtschaftsleistung von 6,2 Prozent (Anfang April: 4 Prozent) voraus.

Quelle: IMK-Konjunkturindikator/IMK-Konjunkturprognose

GALERIA KARSTADT KAUFHOF

Mehr Hoffnung

Im Überlebenskampf des Warenhauskonzerns Galeria Karstadt Kaufhof gab es zuletzt Hoffnung, dass deutlich mehr Filialen erhalten bleiben, als vom gerichtlich eingesetzten Sachverwalter Frank Kebekus zunächst angekündigt. Die letzten Pläne sehen die Schließung von 46 – statt anfangs 62 – der 172 Kaufhäuser vor. Dies ist zumindest ein Teilerfolg für den Betriebsrat und die Gewerkschaft Verdi. Beide hatten immer wieder gefordert, weiter mit den Vermietern zu verhandeln. „Wenn ein Vermieter auf einen Teil seiner Mieteinnahmen verzichtet, um Galeria Karstadt Kaufhof eine Perspektive zu geben“, heißt es in einer Erklärung von Verdi, müssten „alle Hebel in Bewegung gesetzt werden, um diese Warenhäuser zu retten.“ ■



Foto: Hauke-Christian Dittrich

Mitarbeiter von Karstadt demonstrieren vor einer Filiale.

MINDESTLOHN

Achtbares Ergebnis

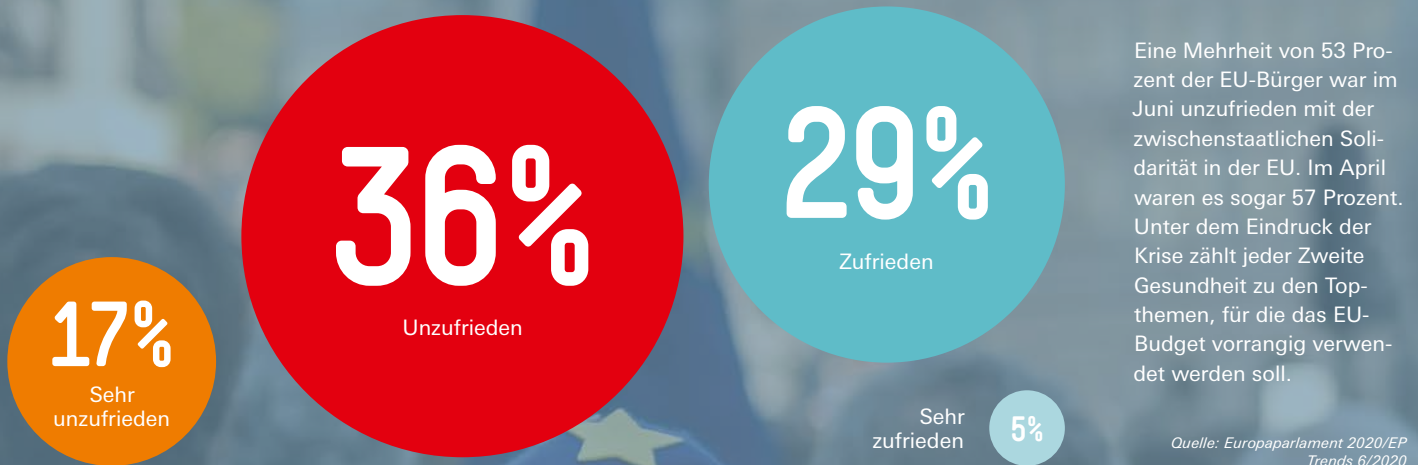
Am Ende war es ein klassischer Kompromiss: Während der Mindestlohn ab Januar 2021 zunächst leicht auf 9,50 Euro steigt, wird er danach alle sechs Monate weiter angepasst und schließlich im zweiten Halbjahr 2022 auf 10,45 Euro angehoben. Dabei lagen die Ausgangspositionen der Verhandlungspartner weit auseinander: Während die Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter in der Mindestlohnkommission mit Verweis auf die Corona-Krise am liebsten eine Nullrunde vereinbart hätten, forderten die Gewerkschaften eine massive Erhöhung in Richtung zwölf Euro. „Die Gewerkschaften haben ein achtbares Ergebnis erzielt“, so Thorsten Schulten, Leiter des Tarifarchivs am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Nach einer Umfrage im Auftrag des DGB befürworten mittlerweile 78 Prozent der Bundesbürger einen Mindestlohn von 12 Euro. ■

Wunsch nach mehr Solidarität

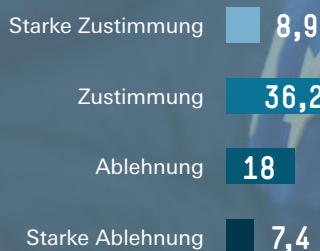
EUROPA Viele EU-Bürger sorgen sich in der Pandemie um die persönliche Zukunft. Eine Mehrheit wünscht sich jetzt mehr Solidarität zwischen den Staaten.

Von Kay Meiners

Wie zufrieden sind Sie mit der Solidarität zwischen den EU-Staaten im Umgang mit der Corona-Pandemie? (EU 27)

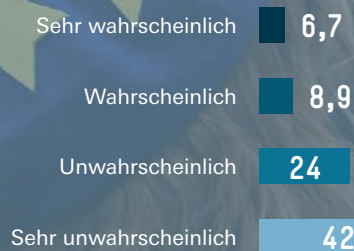


Ich bin optimistisch, was meine Zukunft angeht (EU 27; in Prozent)



Rund 45 Prozent der EU-Bürger blicken optimistisch in die Zukunft. Im Gegensatz zu Umfragen vor der Pandemie sind die Werte in Ländern wie Frankreich, Belgien, Italien und Griechenland nach Angaben der Forscher unter den EU-Durchschnitt gefallen.

Ich könnte in den nächsten drei Monaten meinen Job verlieren (EU 27; in Prozent)



Zwei Drittel der EU-Bürger halten ihren Arbeitsplatz noch für sicher. Etwa 15 Prozent rechnen damit, in den nächsten drei Monaten den Job zu verlieren. Rund fünf Prozent der Befragten haben durch die Pandemie bereits ihren Job verloren.

Wie wird sich meine finanzielle Situation in den nächsten drei Monaten entwickeln? (EU 27; in Prozent)



Vier von zehn Befragten in der EU rechnen damit, dass sich ihre finanzielle Lage in den nächsten drei Monaten verschlechtert. Dabei gibt es große nationale Unterschiede: In Dänemark äußern zehn Prozent diese Sorge, in Bulgarien 62 Prozent.

Quelle: Eurofound 2020, Covid-19 Survey

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Braucht die EU Mindeststandards für die Mitbestimmung?

Foto: Thomas Range



JA.

Denn Renditeinteressen dürfen nicht länger der Kompass für Unternehmensführung sein. Europas Unternehmen müssen zeigen, dass sie sozial verantwortlich, demokratisch und grün sind – und gerade deshalb besonders leistungs- und wettbewerbsfähig. Nur so können die großen Politikprogramme Europas für mehr Nachhaltigkeit und die Bewältigung der Corona-Krise zu zivilgesellschaftlichen Errungenschaften werden.

Ein besserer Rechtsrahmen mit Mindestbedingungen für Arbeitnehmerrechte zur Unterrichtung, Anhörung und Partizipation auf Unternehmensebene würde das EU-Gesellschaftsrecht sinnvoll komplettieren. Das würde einer nachhaltigen Unternehmensführung den richtigen Rahmen geben. Europa muss der Entwicklung, dass nationale Standards unterlaufen und abgestreift werden, einen Riegel vorschieben. Die Anzeichen dafür mehren sich, dass die deutsche EU-Ratspräsidentschaft die Debatte dazu anstoßen will. Das ist im gemeinsamen Interesse.

Die Europäisierung der Interessenvertretung hat längst schon Fahrt aufgenommen: in Europäischen Betriebsräten, in den Aufsichts- und Verwaltungsräten Europäischer Aktiengesellschaften oder auf den europäischen Plattformen ihrer Gewerkschaften. Die Arbeitnehmer sind bereit, mehr Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen. Bessere Beteiligungsrechte sind dafür die Voraussetzung. ■

NORBERT KLUGE ist Gründungsdirektor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) und Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss.

Foto: BDA



NEIN.

In den EU-Staaten gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Formen und Traditionen für die Mitwirkung der Arbeitnehmer in den Unternehmen. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsorganen der Unternehmen ist eine wenig verbreitete Form der Mitwirkung, bei der Deutschland eine Sonderstellung einnimmt.

In rund der Hälfte der EU-Mitgliedstaaten gibt es für nationale Rechtsformen überhaupt keine Unternehmensmitbestimmung. In den Ländern mit Mitbestimmungsregeln unterscheiden sich diese erheblich vom deutschen Modell und gehen in der Regel nicht über eine Drittelbeteiligung an Aufsichtsorganen hinaus.

Auf EU-Ebene gibt es bereits umfassende Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung für grenzüberschreitende Sachverhalte, unter anderem für die Europäische Aktiengesellschaft, für grenzüberschreitende Fusionen und für die Sitzverlagerung. Wesentliches Merkmal dieser Regelungen ist, dass sie auf einer Vereinbarungslösung beruhen.

Dieses Prinzip entspricht auch dem Ansatz der Richtlinien über Europäische Betriebsräte und über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im nationalen Kontext. Weitergehende EU-Mindeststandards sind weder erforderlich noch sinnvoll. ■

RENATE HORNUNG-DRAUS leitet die Abteilung Europäische Union und Internationale Sozialpolitik bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).



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



ZWISCHEN FLUT UND FLAUTE

FOLGEN DER KRISE In Betrieben mit Beschäftigtenvertretung und Tarifvertrag kommen Beschäftigte besser durch die Krise, wie Umfragen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen. Sie können Einkommensverluste mit Vereinbarungen oft abfedern. Manchen Unternehmen brachte die Krise aber auch unerwarteten Aufschwung.

Von Fabienne Melzer



Die Krise kann Holger Junge, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Airbus, nicht schönreden. Er hat sie jeden Tag vor Augen. Auf dem Werksgelände in Hamburg stehen die neuen Flieger dicht an dicht, die von den Auftraggebern nicht mehr abgenommen wurden. „Im Moment haben wir wirklich große Probleme in der Fertigung, und es ist kein Geld da.“ Die Airlines haben ihre Bestellungen nicht storniert, aber aufgeschoben. „Wer weiß heute schon, ob er die Krise überlebt“, sagt Junge. Der Betriebsrat schätzt, dass sie frühestens in drei bis vier Jahren wieder bei den Produktionszahlen von vor der Krise sind.

Airbus hat angekündigt, 15 000 Stellen abzubauen, davon 6000 in Deutschland. Alle Leihbeschäftigten werden bereits abgemeldet, befristete Verträge lässt der Konzern auslaufen. „In einem Jahr ist das trotzdem nicht ohne betriebsbedingte Kündigungen zu machen“, sagt Junge. Deshalb setzen sich Betriebsrat und IG Metall für 24 Monate Kurzarbeit ein. Sollte die Krise andau-

ern, favorisieren sie im Anschluss eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit entsprechend weniger Geld. „Wir haben angefangen, darüber mit den IG-Metall-Mitgliedern zu diskutieren“, sagt Junge. „Wenn die Alternative betriebsbedingte Kündigungen heißt, verzichten sie lieber auf Geld.“

Auch Daniel Friedrich, Leiter des IG-Metall-Bezirks Küste, will beim Flugzeugbauer Airbus alle Instrumente nutzen, um betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. „Wenn es wieder losgeht, brauchen wir Fachkräfte, um den Neustart anzugehen“, sagt Friedrich. Statt Geld in den Personalabbau zu stecken, sähe es der Betriebsrat lieber, wenn es in neue Technik fließt. Schließlich geht es auch darum, ob das Flugzeug der Zukunft noch in Deutschland gebaut wird.

Das produzierende und verarbeitende Gewerbe gehört zu den Branchen, die stark von der Krise getroffen wurden. Das zeigen Zahlen der Erwerbstätigenbefragungen aus April und Juni der Hans-Böckler-Stiftung. Danach mussten im April knapp 27 Prozent der Beschäftigten ►

Vor dem Werk des Flugzeugbauers Airbus in Finkenwerder stauen sich die fertigen Flieger. Viele Auftraggeber nehmen ihre Bestellungen aufgrund der Corona-Krise derzeit nicht ab.

Holger Junge, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates bei Airbus (rechtes Bild), hat die Krise jeden Tag vor Augen.

► dieser Branche mit Einkommensverlusten leben. Unter Leihbeschäftigten traf es sogar mehr als 37 Prozent. Insgesamt hatte sich im April für ein Fünftel aller Erwerbstätigen die Pandemie negativ auf das Einkommen ausgewirkt, im Juni für mehr als ein Viertel.

Noch verhandelt der Betriebsrat bei Airbus. Er hält es für möglich, die Krise mit der Belegschaft zu überstehen, wenn der Arbeitgeber guten Willen zeigt. Denn eins hat Holger Junge die Erfahrung gelehrt: „Ich habe schon mehrere Krisen hinter mir, und im tiefsten Tal sahen sie immer schlimmer aus, als wenn wir aus dem Tal wieder heraus waren.“

Kurzarbeit gab es eigentlich nicht

In ein besonders tiefes Tal stürzte die Krise das Gastgewerbe. Dort erlitten laut Befragung im April gut 70 Prozent der Beschäftigten Einkommensverluste. Manche Arbeitnehmervertretung stellte die Krise vor ganz neue Aufgaben.

Kurzarbeit war für Thorsten Braun, Betriebsrat im Steigenberger Hotel am Frankfurter Flughafen, kein Thema. Das gab es in der Branche eigentlich nicht. Gerade noch hatte er sich mit IT-Themen und der Übernahme durch den neuen chinesischen Eigentümer beschäftigt, da wurde er im Frühjahr von einem Tag auf den anderen auf den harten Boden der Kurzarbeit geworfen.

In der Schublade lag noch eine Vereinbarung aus der Krise 2008/2009, die sie damals nicht gebraucht hatten. „Darauf konnten wir aufbauen“, sagt Braun, der auch Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender ist. Der Betriebsrat verfolgte zwei Ziele: Alle Beschäftigten sollten gleichmäßig Kurzarbeit machen, und keiner sollte weniger als 80 Prozent seines vorherigen Nettogehalts bekommen.

Die Aufstockung war ihm besonders wichtig: „Die Tariflöhne in der Hotelbranche sind bedauerndwert niedrig. Mit 60 Prozent wäre niemand ausgekommen, schon gar nicht hier, im Raum Frankfurt“, sagt Braun. „Selbst mit 80 Prozent müssen die Kolleginnen und Kollegen noch jeden Pfennig zweimal umdrehen.“ Mit Finanzvorstand und Arbeitsdirektor Heck war sich der Betriebsrat darin einig, und so konnte eine entsprechende Regelung für alle Steigenberger-Betriebe abgeschlossen werden.

In der Branche gibt es nur wenige, die aufstocken, sagt Braun. Darauf deuten auch Zahlen der



„Einen zweiten Lockdown würden wir sicher nicht mehr ohne Arbeitsplatzverluste überstehen.“

THORSTEN BRAUN, Betriebsrat im Hotel Steigenberger am Frankfurter Flughafen

Befragung der Hans-Böckler-Stiftung hin. Beschäftigte mit niedrigen Einkommen bekommen seltener eine Aufstockung: 33 Prozent mit weniger als 1500 Euro im Vergleich zu 46 Prozent der Befragten mit mehr als 3200 Euro monatlichem Nettoeinkommen. Einen Unterschied macht auch, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist und es einen Betriebsrat gibt. In Unternehmen ohne Tarifvertrag erhielten nur 31 Prozent eine Aufstockung ihres Kurzarbeitergelds.

Unter erschwerten Bedingungen

Der Betriebsrat der Steigenberger Hotels musste sich nicht nur in kurzer Zeit in das Thema Kurzarbeit einarbeiten, er tat es auch unter erschwerten Bedingungen. „Normale Betriebsratssitzungen waren ja von einem Tag auf den anderen nicht mehr möglich“, sagt Braun.

Bis zum Ende der Kurzarbeit sind die Arbeitsplätze bei Steigenberger gesichert. Wie es dann weitergeht, kann zurzeit niemand sagen. Dabei bereitet es Braun Sorgen, wenn er sieht, dass sich Menschen in der Öffentlichkeit nicht mehr an Abstandsregeln halten. „Einen zweiten Lockdown würden wir sicher nicht mehr ohne Arbeitsplatzverluste überstehen.“

Sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern spielen laut Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, neben einem handlungsfähigen Sozialstaat eine wichtige Rolle für die bislang ►

Einen flammenden Hilferuf an die Politik setzte die Kultur- und Veranstaltungsbranche mit der Night of Lights ab. Wie hier der Hamburger Fernsehturm wurden weltweit rund 8000 kulturelle Einrichtungen rot angestrahlt (o.).

Violinist Martin Ehrhardt (2. v. l.) bei einer Verdi-Aktion vor dem Düsseldorfer Wirtschaftsministerium. Soloselbständige brauchen die Soforthilfen für ihren Lebensunterhalt, für etwas zu essen und ein Dach über dem Kopf (u. l.).

Mit Kurzarbeit hatte sich Thorsten Braun, Betriebsratsvorsitzender von Steigenberger, vor dem Steigenberger Airport Hotel in Frankfurt am Main, lange nicht beschäftigt. Innerhalb kürzester Zeit verhandelte er eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds für die Hotelbeschäftigten auf 80 Prozent. „Selbst damit müssen die Kolleginnen und Kollegen noch jeden Pfennig zweimal runddrehen.“ (u. r.)



Fotos: Mamgold/mago images; Angelika Osthus; Frank Humperhorst



► noch relative stabile deutsche Gesellschaft in der Krise. Das zeige sich auch in den Befragungsergebnissen. Allerdings sieht die WSI-Direktorin Anzeichen dafür, dass die Stabilität kippen könnte, wenn durch die Krise ohnehin schon Benachteiligte weiter ins Hintertreffen geraten.

Soloselbstständige fallen durchs Raster

Einige fallen bereits jetzt durch das Netz der schnell aufgelegten Hilfsprogramme, etwa Freiberufler der Kunst- und Kulturszene wie Veranstaltungstechnikerin Sandra Beckmann. Für sie fing die Krise im Februar an. Da sagte die Frankfurter Messe die Light and Building ab, bei der sie im Einsatz gewesen wäre. Nach der Absage telefonierte Sandra Beckmann ihre Kunden ab und dachte nur: „Da rollt eine riesige Insolvenzelle auf uns zu.“

Ein Ende der Nullauftragszeit sieht sie derzeit nicht. Kleine Events können nur unter strengen Auflagen stattfinden, die sie oft unwirtschaftlich machen. Großveranstaltungen brauchen über ein Jahr Vorlauf. „Wenn wir jetzt eine Veranstaltung für 50 000 Leute planen, und am Ende dürfen nur 5000 kommen, bleiben wir auf unseren Kos-

ten sitzen“, sagt Beckmann. Wie der Veranstaltungstechnikerin ergeht es zurzeit vielen, denn die Branche ist groß. Sandra Beckmann hat es ausgerechnet. Unterm Strich kam sie auf mehr als drei Millionen Beschäftigte, 320 000 Unternehmen und einen Jahresumsatz von 210 Milliarden Euro, schreibt sie auf ihrer Internetseite. „Damit sind wir die umsatzstärkste Branche in Deutschland.“ Ihre Zahlen legte sie im Mai Landtagsabgeordneten in Düsseldorf vor. „Wie groß unsere Branche ist, war ihnen neu.“

Als Verdi-Mitglied wandte sie sich auch an Veronika Mirschel, die sich beim Vorstand der Gewerkschaft um Soloselbstständige kümmert. Die Verdi-Fachfrau vermisst, wie viele in der Branche, ein Zeichen der Politik, dass Kunst und Kultur nicht verzichtbar sind. „Die Soloselbstständigen sind die Einzigen, denen die Politik nichts anderes als Grundsicherung bietet.“

Eine deutsche Besonderheit, wie Karin Schulze Buschoff vom WSI feststellt: „Während in der Mehrzahl der europäischen Länder Selbstständige durch die staatlichen Pflichtversicherungen systematisch erfasst werden, ist sie in Deutschland auf wenige Gruppen begrenzt.“

Michael Hofmann, Betriebsratsvorsitzender bei Röhm in Weiterstadt, mit dem neuen Star der Produktpalette: Plexiglas

Foto: Frank Rumpenhorst



Zwar können Selbstständige seit 2006 die gesetzliche Arbeitslosenversicherung abschliessen, allerdings nur als Weiterversicherung aus einer vorangegangenen abhängigen Beschäftigung und zu einem fixen Betrag. Um Soloselbstständige besser abzusichern, müssten sie nach Ansicht von Karin Schulze Buschoff in der Arbeitslosenversicherung wie abhängig Beschäftigte behandelt werden. Solange es das nicht gibt, bleibt vielen nur Hartz IV. Auch Sandra Beckmann hat Grundsicherung beantragt. Anders kommt die alleinerziehende Mutter mit ihren drei Kindern nicht über die Runden.

Keine Option für Musiker Martin Ehrhardt aus Leverkusen: „Hartz IV ist für Menschen gedacht, die keine Arbeit haben und eine suchen“, sagt der Violinist. „Aber ich arbeite ja, ich übe täglich mehrere Stunden.“ Rund 70 Prozent seiner Aufträge sind weggebrochen. Er spielt häufig in Kirchen, wo schon zu Ostern alle Konzerte ausfielen. Opernfestspiele im Frühjahr und Sommer – alle gestrichen. „Eigentlich wäre ich im Mai bei den Schwetzingen Festspielen und im Juni in Bayreuth und auf dem Schleswig-Holstein-Festival gewesen“, erzählt Ehrhardt.

Anfangs hatte er sich gefreut über die schnelle und unbürokratische Soforthilfe von 9000 Euro. Nun fürchtet er, das Geld zurückzahlen zu müssen. „Nordrhein-Westfalen und Berlin hatten im Internet veröffentlicht, dass es auch für den Lebensunterhalt gedacht ist“, sagt Gewerkschafterin Mirschel. „Dann wurde es mit den Bundeshilfen zusammengelegt, und seither darf es nur für Betriebskosten ausgegeben werden.“ Doch bei Soloselbstständigen wie Martin Ehrhardt greift der übliche Betriebsbegriff nicht. Deshalb fordert Mirschel, ihn bei Corona-Hilfen zu ändern. Für Martin Ehrhardt, der auch stellvertretender Vorsitzender der Verdi-Fachgruppe Musik in NRW ist, heißt das: „Mein Betrieb bin ich.“ Wenn Soforthilfen gesunde Betriebe retten sollen, bedeute das im Fall von Soloselbstständigen, dass sie zu essen und ein Dach über dem Kopf haben; dass sie die Hilfen auch für ihren Lebensunterhalt verwenden dürfen.

Sandra Beckmann engagierte sich bei der Aktion Night of Lights, bei der weltweit Ende Juni 8000 Kulturstätten rot angestrahlt wurden. Damit wollten die Beteiligten einen Hilferuf an die Politik absetzen. „Wir wollen einen Dialog mit der Politik darüber, wie unsere Branche die

Krise überstehen kann“, sagt Sandra Beckmann. Die Lage spitze sich weiter zu. „Die ersten haben inzwischen Insolvenz angemeldet“, sagt Beckmann. „Für uns ist es fünf nach zwölf.“ Deshalb demonstrieren sie weiter, in vielen Landeshauptstädten, mittwochs um fünf nach zwölf.

Plexiglas, der neue Star

Während die Pandemie den einen über Nacht ihre Existenzgrundlage unter den Füßen wegzog, holte sie andere vorübergehend aus der Krise. Beispiel Plexiglas – viele Jahre das Sorgenkind der Firma Röhm in Weiterstadt, seit April der Star der Produktpalette. Während viele Betriebe ihre Produktion im April aufgrund mangelnder Aufträge herunterfahren, kehrten bei Röhm die Beschäftigten vorzeitig aus der Kurzarbeit zurück.

Betriebsratsvorsitzender Michael Hofmann konnte förmlich zusehen, wie sich die Auftragsbücher von Tag zu Tag füllten. Dabei hatte Plexiglas dem Betriebsrat jahrelang Sorgen bereitet. Immer wieder handelte er Zugeständnisse der Beschäftigten gegen Investitionszusagen des Arbeitgebers aus. „Nun stimmten wir einen Schichtplan im Vierschichtbetrieb ab“, sagt Hofmann. Selbst das reichte nicht, um die Auftragsflut zu bewältigen. Daher stimmte der Betriebsrat befristeten Neueinstellungen bis Jahresende zu. „Im Moment gehen wir davon aus, dass es ein vorübergehendes Hoch ist“, sagt Hofmann. „Bleibt der Bedarf, werden wir Ende des Jahres über Festanstellung der befristeten Kollegen reden.“

Ende des Jahres läuft auch die Vereinbarung aus, die der Betriebsrat 2016 zur Sicherung der Arbeitsplätze in der Produktion der Plexiglasplatten abgeschlossen hatte. „Die Vereinbarung hat uns in den ersten zwei Jahren richtig nach vorn gebracht. Wir haben unsere Produktpalette bereinigt und an den richtigen Stellen investiert“, sagt Michael Hofmann. Auch deshalb konnte Röhm die plötzliche Nachfrage bedienen – und weil der Betrieb über kurze Lieferketten verfügt. Das Vorprodukt liefert der Standort in Worms – kurze Wege ohne Staatsgrenzen.

Andere Produktionsbereiche spüren dagegen die Krise. Wo Beschäftigte Vorprodukte für die Autoindustrie fertigten, gibt es jetzt 20 Prozent Kurzarbeit. Die Produktion für Straßenmarkierungen leidet unter der Krise der südeuropäischen Märkte. „Insgesamt“, schätzt Hofmann aber, „kommen wir mit einem blauen Auge davon.“ ■



Foto: Oliver Nauditt

Veranstaltungstechnikerin Sandra Beckmann fürchtet um ihre Branche: „Für uns ist es fünf nach zwölf.“

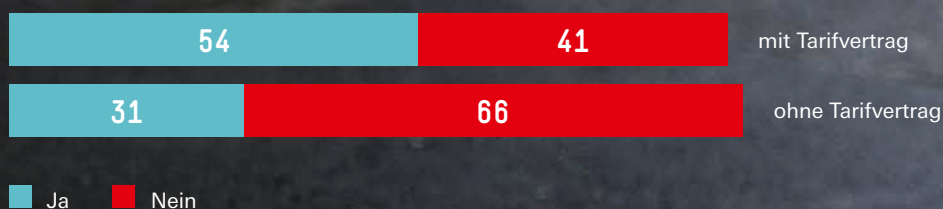
Andreas Hövermann: **Soziale Lebenslagen, soziale Ungleichheit und Corona – Auswirkungen für Erwerbstätige.** Eine Auswertung der HBS-Erwerbstätigenbefragung im April 2020. Policy Brief Nr. 44, Policy Brief WSI, 6/2020

Karin Schulze Buschoff: **Solo-Selbstständigkeit in Deutschland.** Policy Brief Nr. 4, Policy Brief WSI, 03/2016

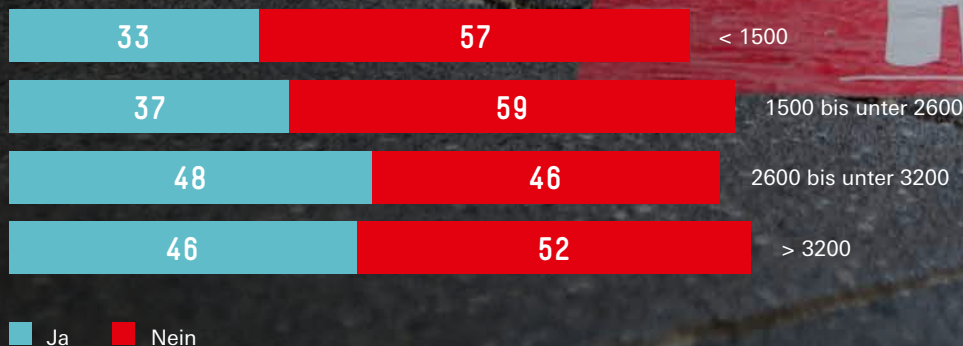
Geringverdiener leiden mehr unter der Krise

UMFRAGE Menschen mit niedrigem Einkommen spüren die Folgen der Pandemie stärker, wie neueste Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen.

Aufstockung von Kurzarbeitergeld mit und ohne Tarifvertrag (nur abhängig Beschäftigte)

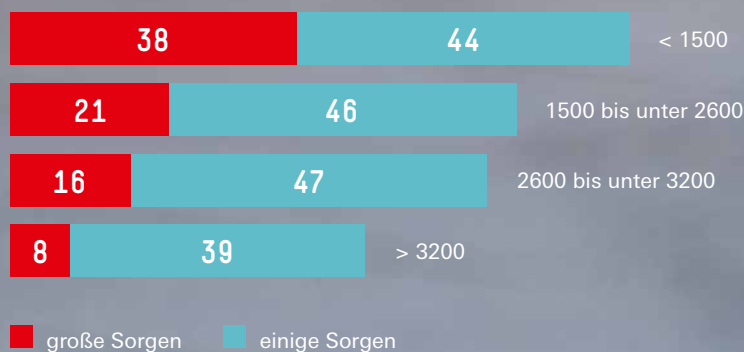


Aufstockung von Kurzarbeitergeld nach Einkommen (Haushaltsnettoeinkommen in Euro)

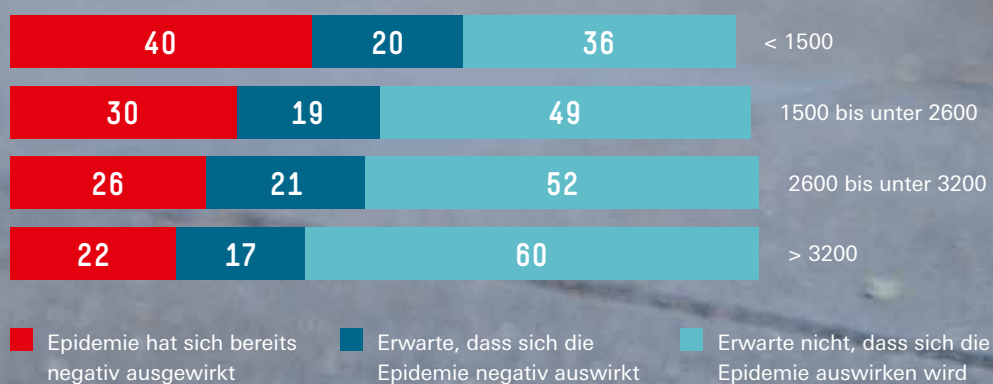


Die Krise verschärft bestehende Ungleichheiten. Menschen mit geringem Einkommen erlitten in den vergangenen Monaten deutlich häufiger finanzielle Einbußen als Menschen mit höherem Einkommen. Im Juni befragte die Hans-Böckler-Stiftung zum zweiten Mal mehrere Tausend Menschen, wie sich die Pandemie auf ihre persönliche Situation auswirkt. Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, hat die Daten ausgewertet. Zwar zeigten die Ergebnisse ein relativ stabiles Bild der deutschen Gesellschaft. Damit das so bleibt, müsse allerdings eine möglichst große soziale Balance primäre Antikrisenstrategie bleiben.

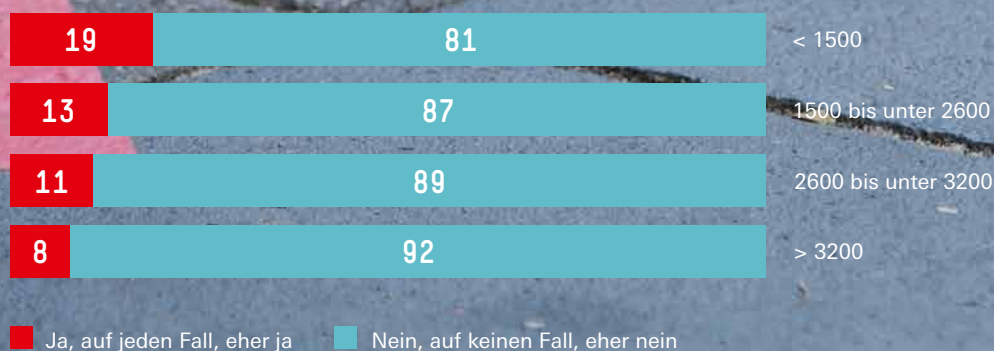
Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation (Haushaltsnettoeinkommen in Euro)



Kriseneinfluss auf das persönliche Einkommen (Haushaltsnettoeinkommen in Euro)



Angst vor Arbeitslosigkeit (Haushaltsnettoeinkommen in Euro)



Quelle: Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2020

Jahr der Bewährung

BILDUNG Mit viel Engagement und Kreativität rollt an Hochschulen, Schulen und in der Ausbildung der Betrieb trotz Corona wieder an. Die Gewerkschaften beklagen mangelnde Unterstützung für die Lehrenden, Forscher befürchten eine neue Ungleichheit.

Von Joachim F. Tornau



Foto: Karsten Schöne

Friederike Waentig, Professorin für Restaurierungs- und Konservierungswissenschaft an der Technischen Hochschule (TH) in Köln, hatte an alles gedacht. Damit die jungen Menschen, an die sie ihr Wissen weitergeben will, trotz Corona praktisch üben konnten, wie man Kulturgüter erhält, packte sie ihnen Koffer, kleine Chemielabore für zu Hause, mit Reagenzgläsern, Pipetten, Lösungsmitteln und einem Mini-Bunsenbrenner. Selbst Bleistift und Schere oder Kaffeebohnen zum Neutralisieren des Geruchssinns fehlten nicht. Auch an den Arbeitsschutz hatte sie gedacht. „Sie haben drei verschiedene Pflastersorten“, sagt die Hochschul-lehrerin in einem begleitenden Erklärvideo.

So wie Friederike Waentig hielten viele Lehrende den Seminarbetrieb trotz Corona-Pandemie mit viel Engagement aufrecht. Von ihrer Hochschule, erzählt Waentig, sei sie vor Semesterbeginn zwar mit Software für Videokonferenzen regelrecht zugeschüttet worden. Aber die wirklich sinnvollen Lösungen habe sie doch selbst finden müssen. Ihr Fach eignet sich nicht für den Lehrsaal, es geht um spezialisierte handwerkliche Arbeit am Einzelstück. Die Lösungen reichten von Videotutorials und vertonten Powerpoint-Präsentationen bis zur individuellen Beratung durchs geschlossene Institutsfenster. „Ein Riesenaufwand“, bilanziert Waentig. „Das war das anstrengendste Semester, das ich je hatte.“ Zeit zum Forschen und Publizieren sei ihr überhaupt nicht mehr geblieben.

Allem Engagement zum Trotz: Ein entscheidender Teil dessen, was Wissenschaft ausmacht, kommt in diesem Jahr der Bewährung zu kurz. „Die Hochschulen“, sagt Matthias Neis vom Verdi-Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, „wurden von der Corona-Krise kalt erwischt.“ Mangels Infrastruktur für die digitale Lehre seien sie auf die persönlichen Kenntnisse, die Improvisationsbereitschaft und das Engagement der Beschäftigten angewiesen gewesen. Anerkannt werde dieser Einsatz aber nicht überall: „An manchen Universitäten wird die Onlinelehre nur zum Teil auf die Lehrdeputate angerechnet. Die Unterstellung ist, der Aufwand sei bei der Onlinelehre geringer.“

Ein Unding, findet auch Andreas Keller, stellvertretender Vorsitzender der Bildungsgewerk-

schaft GEW. Wie sein Verdi-Kollege kritisiert er, dass die von der Bundesregierung geschaffene Möglichkeit, die fast durchweg befristeten Arbeitsverträge des akademischen Mittelbaus unbürokratisch um das halbe Jahr des Corona-Semesters zu verlängern, von den Hochschulen bislang nur punktuell genutzt wird.

Im bevorstehenden Wintersemester, fordern die Gewerkschafter, dürften die Lehrenden nicht erneut mit der Bewältigung der wohl nach wie vor nötigen, pandemiebedingten Beschränkungen alleingelassen werden. Für die digitale Lehre bräuchten sie nicht nur mehr technischen Support und didaktische Weiterbildung, sondern auch Rechtssicherheit, was Datenschutz und Datensicherheit bei digitalen Tools angeht.

Kinder aus armen Familien trifft es härter

Anders als an den Hochschulen, wo die Verantwortung beim Personal und bei den Studenten selbst lag, wurde während der Schließung der regulären Schulen die Hauptlast bei den Eltern abgeladen – mit dem Effekt, dass die Pandemie die Bildungsungleichheit in Deutschland weiter zu verschärfen droht. Denn Schulschließungen treffen Kinder aus armen und bildungsfernen Familien härter. Der Grund ist, dass ihre Eltern sie beim Unterricht zu Hause weniger intensiv unterstützen können. „Auch die digitale Medienkompetenz hängt wesentlich vom Bildungshintergrund der Eltern ab“, sagt Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Ilka Hoffmann, Vorstandsmitglied der Bildungsgewerkschaft GEW, plädiert deshalb für Unterricht in kleinen Gruppen, tageweise wechselnd zwischen Fern- und Präsenzlehre. Das so zu organisieren, sei gerade für große Schulen natürlich sehr herausfordernd. „Aber man kann jetzt nicht einfach so weitermachen wie vorher.“

Für die inhaltliche Gestaltung des Unterrichts gelte das nicht minder. „Meine Befürchtung ist, dass man versuchen wird, sofort wieder Stoff in die Köpfe zu pauken, um ihn dann in Klassenarbeiten abzufragen“, sagt die Gewerkschafterin. Dabei komme es jetzt nicht auf die Vermittlung von Spezialwissen an, sondern erst einmal auf das Aufholen von Defiziten bei ►

An der TH Köln reinigt die Professorin Friederike Waentig (Mitte) mit Studentinnen die Mechanik eines historischen Tafelklaviers. Nur ein Drittel der sonst üblichen Personenzahl ist erlaubt. Waentig sagt: „Das Semester war das anstrengendste, das ich je hatte.“

Hygieneregeln an der Tür eines Klassenzimmers: „Man kann nicht weitermachen wie vorher.“

► Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben oder Rechnen.

Vor allem aber bräuchten Kinder, die unter der Krise besonders gelitten haben, eine spezielle Förderung. Das könnten auch ältere Schüler, Studenten oder pensionierte Lehrkräfte übernehmen. Gegen Honorar oder im Ehrenamt. „Das nächste Schuljahr wird kein gewöhnliches werden“, betont Hoffmann. Nichtversetzungen sollten deshalb grundsätzlich ausgeschlossen sein, und bei den Leistungsbewertungen müsse stärker der individuelle Hintergrund der Schüler berücksichtigt werden, fordert das GEW-Vorstandsmitglied. „Sonst benoten wir am Ende ihre Lebensverhältnisse.“

Die Ausbildung geschafft – und dann?

Die Corona-Pandemie erwischte die Ausbildungsbetriebe genauso kalt wie die Schulen und Hochschulen. Um Ansteckungen mit dem Coronavirus zu verhindern, wurden beispielsweise die Lehrwerkstätten von Dillinger und Saarstahl im März ebenso geschlossen wie die Berufsschulen.

Auch in der Produktion, die in der Pandemie aus technischen Gründen aufrechterhalten blieb, durften die jungen Menschen nicht mehr eingesetzt werden. „Dadurch hätten sich verschiedene Schichten gemischt und so das Infektionsrisiko erhöht“, sagt Cornelis Wendler, Leiter Bildung und Personalentwicklung bei der Stahlholding Saar: „Die Minimierung des Risikos hat höchste Priorität.“

Sechs Wochen lang, bis die Werkstätten Anfang Mai neu organisiert, mit verkleinerten Gruppen und, sofern Sicherheitsabstände nicht eingehalten werden konnten, mit Maskenpflicht wieder öffneten, beschränkte sich die Ausbildung ausschließlich auf theoretischen Onlineunterricht. Das Hauptziel wurde damit erreicht: „Wir hatten in den Werkstätten bislang keinen einzigen Corona-Fall.“ Die Abschlussprüfungen im Sommer fielen sogar etwas besser aus als üblich – weil die Auszubildenden auf den Theorieteil besser vorbereitet waren.

Nicht überall blieben die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Ausbildung so glimpflich.



Foto: Robert Michael

”

„Man kann jetzt nicht einfach so weitermachen wie vorher.“

ILKA HOFFMANN, Vorstandsmitglied der GEW



Zwar ergab eine Umfrage der IG Metall, dass die Metall- und Elektroindustrie überwiegend ihrer Ausbildungsverpflichtung weiter nachkam. Dass Auszubildende und Ausbilder in Kurzarbeit geschickt wurden, habe dank starker Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen fast vollständig ausgeschlossen werden können, sagt Stefanie Holtz, Bundesjugendsekretärin der Gewerkschaft. „Das war oftmals ein Kampf.“ Aber: Es gab auch Betriebe, knapp zehn Prozent, die ihre Auszubildenden ohne Aufgabe freistellten. „Das ist natürlich der Worst Case“, sagt Holtz, eine Hypothek für die Zukunft.

Negative Folgen gut abgefedert

Auch in der Chemiebranche standen die Lehrwerkstätten in den ersten beiden Monaten der Pandemie überwiegend still. Nur die betriebsintegrierte Ausbildung lief weiter. Dennoch zieht Philipp Hering, Leiter der Abteilung Junge Generation und Ausbildung der IG BCE, eine vorsichtig optimistische Bilanz: „Wenn es im Herbst keine zweite Infektionswelle und keinen neuen Lockdown gibt, haben wir, wo es eine starke Mitbestimmung gibt, die negativen Folgen recht gut abgefedert.“ Was dem Gewerkschafter mehr Sorgen macht, ist die Zukunft: Bei den Übernahmen

zeichne sich bereits jetzt ein Trend zu mehr Befristungen ab, sagt Hering. Auch die Zahl der Ausbildungsplätze könnte in Zukunft sinken. Ein großer Fehler der Unternehmen, findet der Gewerkschafter: „Fachkräftemangel und demografischer Wandel haben sich durch Corona nicht erledigt.“

Doch die Betriebe sind vorsichtig. Bei der Umfrage der IG Metall gaben 15 Prozent der Betriebe an, künftig weniger Auszubildende zu übernehmen, zehn Prozent wollen weniger ausbilden. Auch wenn das deutlich unter den düsteren Prognosen von Kammern und Verbänden liegt, nach denen bis zu jeder vierte Ausbildungsplatz wegfallen könnte, seien die Zahlen alarmierend, sagt Bundesjugendsekretärin Stefanie Holtz. „Die Auswirkungen von Corona machen deutlich, wie wichtig es ist, Beschäftigung und Ausbildung über Tarifverträge zu sichern.“

Bei Dillinger und Saarstahl stehen die Übernahmen, auch weil tarifvertraglich vereinbart, nicht zur Debatte. Auch ausgebildet wird unverändert weiter. „Wir werden dieses Jahr, wie geplant, jeweils 65 Auszubildende in beiden Unternehmen einstellen“, sagt Cornelis Wendler. „In der Stahlindustrie sind wir weiterhin auf hoch qualifizierte Fachkräfte angewiesen.“

Ähnliche Bilder in der Ausbildungswerkstatt der Dillinger Hütte im Saarland: Folienvorhänge schützen die Auszubildenden, während sie an elektrischen Bauteilen arbeiten. Die Gruppen wurden verkleinert, um die Ansteckungsgefahr klein zu halten: „Die Minimierung des Risikos hat höchste Priorität.“

Sebastian Burdack: **Wie funktioniert berufliche Ausbildung in Corona-Zeiten?** Ausbildungsbetriebe der Stahlindustrie schlagen neue Wege ein. I.M.U. Policy Brief Nr. 5, Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2020 bit.ly/2Detvva

Hätte, hätte, Lieferkette

WELTHANDEL Die deutsche Pharmaindustrie ist abhängig von billigen Zulieferungen aus Fernost. Kürzere Lieferketten könnten die Abhängigkeit verringern und neue Arbeitsplätze schaffen. Der Weg dorthin führt über Europa.

Von **Andreas Schulte**

Mitte März war Stephan Spaniel mit seiner Geduld am Ende. Vor seiner Apotheke in Feuchtwangen standen die Kunden seit Tagen Schlange. Die besorgten Menschen verlangten nach Masken, Desinfektionsmitteln und allerhand Medikamenten, um sich für die Corona-Krise zu rüsten. Doch Spaniel war längst bei vielen Artikeln ausverkauft – so wie viele Apotheker in Deutschland. Also schlug er Alarm. In einem offenen Brief an Gesundheitsminister Jens Spahn monierte er, selbst Antibiotika und das Schmerzmittel Ibuprofen würden knapp. Seine Warnung: Die Lage werde sich im Herbst noch verschlimmern, wenn die Corona-bedingten Produktionsausfälle in China in Deutschland durchschlagen.

Ob bei Schmerztabletten, Antibiotika oder Desinfektionsmitteln: Die Lieferengpässe in Corona-Zeiten zeigen, wie groß die Abhängigkeit Deutschlands von der Wirkstoffproduktion in Ländern wie China oder Indien ist. Die Produktion einfacher Wirkstoffe ist in Niedriglohnländern und an internationale Lieferanten ausgelagert worden. Lange schien dies kaum jemanden zu beunruhigen. Doch allmählich setzt ein Umdenken ein. „Wir müssen zentrale Schwachstellen in den Wertschöpfungsketten identifizieren und die Produktion in Deutschland und Europa nachhaltig stärken“, sagt der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis.

Nicht nur die Gewerkschaft, auch der Gesundheitsminister sowie Teile der Politik und der Wirtschaft wollen Lieferketten nun sicherer gestalten. Erste Ansätze werden diskutiert. In einem aktuellen Positionspapier dringen in der IG BCE organisierte Pharma-Betriebsräte auf ein Gesamt-

konzept der Bundesregierung für eine verlässliche Gesundheitsversorgung. Eine zentrale Forderung darin: kürzere Lieferketten durch eine Stärkung der heimischen Produktion von versorgungskritischen Arzneien.

Die Betriebsräte wollen eine finanzielle Förderung. Denn ohne Regulierung – und zuweilen höhere Preise – geht es nicht. Laut der Unternehmensberatung Roland Berger erhält ein Hersteller für eine Tagesdosis Antibiotikum heute höchstens bis zu 16 Cent auf dem Weltmarkt. Um in Deutschland kostendeckend produzieren zu können, wären aber 46 Cent nötig. Die große Differenz zwingt bei dem Versuch, Produktionskapazitäten nach Deutschland zurückzuholen, zu kleinen Schritten.

Der Weg zurück ist schwierig

„Aus wirtschaftlichen Gründen ist es für die Pharmabranche strategisch sinnvoll, zunächst bestimmte kritische Medikamente mittelfristig wieder in Europa herzustellen“, sagt Thilo Kaltenbach, Strategieexperte für die Pharmabranche bei Roland Berger. Auch er schlägt Förderungen für Unternehmen vor, um in Europa mehr zu forschen und Produktionsstätten aufzubauen. Ein Studie der Unternehmensberatung sieht dafür drei Szenarien vor: Subventionen in Form einer gesetzlichen Erhöhung der Endpreise für Medikamente, als Investitionszuschuss oder als staatliche Zahlungen für die Bereitstellungen von Produktionskapazitäten. Angenehmer Nebeneffekt aller drei Strategien: „Sie schaffen nachhaltige Beschäftigung“, sagt Kaltenbach, ohne dafür eine Größenordnung zu benennen. Eine nationale Lösung sollte nicht die erste Wahl sein,





Fotos: Qilai Shen/Bloomberg via Getty Images; Uli Baatz



IMK-Ökonomin Sabine Stephan: „Globalisierung einschränken“

Pharmafabrik in der chinesischen Stadt Linhai: „Es ist sinnvoll, bestimmte kritische Medikamente mittelfristig wieder in Europa herzustellen.“

findet Barbara Fulda, die in der Hans-Böckler-Stiftung den Forschungsverbund „Die Ökonomie der Zukunft“ betreut. Denn auch eine autarke Produktion in Deutschland sei schließlich eine regional konzentrierte Produktion – und damit anfällig für Störungen. Bestes Beispiel: die Konzentration von Pharmaherstellern in Chinas Provinz Hubei. Firmen in der von der Corona-Krise besonders betroffenen Region liefern 136 Arzneimittel in die Welt, von denen 48 als versorgungsrelevant gelten. Wochenlang lag die Produktion still, weil die Pandemie dort besonders stark wütete. Fulda schlägt vor, gleiche Produkte an unterschiedlichen Standorten herzustellen. Dies würde vor Lieferausfällen schützen. Unabhängig von der Branche sollten Lieferketten zudem störungsanfällige Transportwege vermeiden.

Auch Sabine Stephan hält nichts von einer nationalstaatlichen Lösung. „Eine Neuausrichtung von Wertschöpfungsstrukturen sollte in eine europäische Industriestrategie eingebettet sein. Deutschland ist für sich als Absatzmarkt zu klein“, sagt die Leiterin des Referats Ökonometrie beim Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Doch die große Lösung könnte auf sich warten lassen, denn eine Voraussetzung wäre die Einigkeit der

EU-Staaten. Erst Mitte Juni hat Handelskommissar Phil Hogan eine grundsätzliche Überprüfung der europäischen Handelspolitik angekündigt. „Bislang hat die EU-Kommission alle Initiativen abgeschmettert, die Globalisierung einschränken“, sagt Stephan. „Man muss abwarten, ob sie eine echte Neuausrichtung ihrer Handelspolitik vornimmt.“ Thilo Kaltenbach von Roland Berger weist drauf hin, dass strategische Maßnahmen für eine Reduzierung der Abhängigkeiten Augenmaß verlangen. Er warnt vor Protektionismus: „Mit einer Einschränkung von Handelsbeziehungen schneiden wir uns ins eigene Fleisch.“

Evonik ist schon vorgeprescht

Unterdessen haben Pharmahersteller schon begonnen, die Kapazitäten auch ohne staatliche Förderung auszubauen, etwa das Chemieunternehmen Evonik. 25 Millionen Euro steckt der Geschäftsbereich Medical Health in die Erweiterung von Anlagen in Dossenheim und Hanau, wo Wirkstoffe für Krebsmedikamente und antivirale Medikamente entstehen. Die hohen Produktionskosten in Deutschland müssten „kein K.-o.-Kriterium bei der Standortwahl sein“, erklärt Unternehmenssprecherin Julia Born. Thomas Riermeier, Leiter des Geschäftsbereiches Health Care, begründet die neue Vorliebe für den Ausbau der regionalen Anlagen so: „Die Covid-19-Pandemie hat vielen Unternehmen in der Pharmaindustrie vor Augen geführt, wie wichtig es ist, auf europäische Produktionsstandorte zurückgreifen zu können, die schnell und sicher lebensrettende Wirkstoffe herstellen und an regionale Märkte liefern.“ ■

Der Hunger kehrt zurück

SÜDAFRIKA In Südafrika steigt die Arbeitslosigkeit, die schon ohne Corona bei 30 Prozent lag, in schwindelnde Höhen. Wer noch ein Einkommen hat, gehört zu den Glücklichen.

Von **Andreas Wenderoth**

Die Mitarbeiter des kleinen Warenlagers, das der Schreibgerätehersteller Staedtler in Johannesburg unterhält, waren geschockt: Als das Lager wegen Corona schließen musste, sollten sie nur noch sieben Prozent ihres Monatslohns bekommen – den Gegenwert von 15 Euro. Als lokale Vertreter der

Gewerkschaft CEPPWAWU – die Abkürzung steht für Chemie, Energie, Papier, Druck, Holz und verwandte Branchen – wegen der massiven Lohnkürzungen um ein Treffen mit der Unternehmensleitung baten, blieb die Antwort aus. Erst als sich der globale Gewerkschaftsbund, die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) ein-

Mitglieder der südafrikanischen Gewerkschaft CEPPWAWU auf einem Protestmarsch: Voller Lohn trotz Corona ist hier nicht selbstverständlich.



Foto: Nigel Sibanda/The Citizen

schaltete und auf eine bestehende Internationale Rahmenvereinbarung hinwies, lenkte Staedtler ein und sicherte die volle Lohnfortzahlung zu. Der stellvertretende Bildungssekretär der BHI, Yasmin Redzepovic, sieht darin „einen gewaltigen Erfolg“. Die CEPPWAWU, die derzeit wegen Korruptionsvorwürfen unter einer Art Zwangsverwaltung steht, war von Staedtler im letzten Jahr als Betriebsgewerkschaft anerkannt worden. Diese Tatsache und die Rahmenvereinbarung haben den Mitarbeitern den Lebensunterhalt gesichert. Denn „deutsche Unternehmen verhalten sich in dieser Situation besser als andere multinationale Unternehmen“, sagt Bastian Schulz, Direktor der Friedrich-Ebert-Stiftung in Johannesburg. Nicht weil sie das in jedem Fall wollten, „sondern deshalb, weil es Mechanismen gibt, die dafür sorgen“.

Die Situation verschärft sich

Nicht viele Leute hier haben so starke Verbündete. Die Situation wird täglich dramatischer: Das Militär wurde mobilisiert, weil die Regierung Unruhen in den Townships befürchtet. Voll besetzte Minibusse und Großfamilien, die in Wellblechhütten leben – solche Zustände widersprechen jedem Hygienekonzept. Alle Maßnahmen zur Eindämmung der Epidemie, wie zum Beispiel Grenz- und Geschäftsschließungen, Hausarreste und Abstandsregeln, sind eine besondere Herausforderung für Afrika – die KfW etwa schätzt den Anteil „lokaler und informeller Transaktionen im Einzelhandel“ auf 90 Prozent.

Hinzu kommen die kaum belastbaren Gesundheitssysteme. In Südafrika gibt es maximal 4000 Intensivbetten, meist in Privatkliniken. Die Arbeitslosenzahlen, schon vor Corona bei 30 Prozent, steigen in schwindelerregende Höhen. Viele Menschen hungern, an den Ausgabestellen für Lebensmittel bilden sich kilometerlange Schlangen, und der Staat, an der Schwelle zur Zahlungsunfähigkeit, verspricht ein Grundeinkommen, von dem er nicht weiß, wie er es finanzieren soll.

Die internationalen Unternehmen gehen mit der schwierigen Situation unterschiedlich um. Der Autobauer VW wollte Arbeitszeitkonten nutzen, also Minusstunden, die irgendwann wieder aufgearbeitet werden müssen. Doch was in Deutschland gute Praxis ist, wurde von südafri-

kanischen Arbeitern abgelehnt, weil jede Überstunde zusätzliche Einnahmen bedeutet. Viele Arbeiter wurden offenbar in den Zwangsurlaub geschickt. Bei Lear, einem amerikanischen Autozulieferer mit mehreren Fabriken in Deutschland, gab es vor zwei Jahren einen bemerkenswerten Erfolg, als deutsche Arbeiter für die Kollegen in Südafrika eine Rahmenvereinbarung erstreikten. Nach dem Lockdown wollte das Unternehmen zunächst kein Kurzarbeitergeld zahlen, aber nachdem über den Weltbetriebsrat interveniert wurde, lenkte die Firma ein.

Ein Vorteil bei den Verhandlungen: Das Management in Südafrika ist das gleiche, das auch für Europa zuständig ist. „So konnten wir den Prozess auch aus Deutschland sehr dicht begleiten“, sagt der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats von Lear, Steven Johnson. Er hat selbst dazu beigetragen, dass die Unternehmensleitung und die südafrikanische Partnergewerkschaft NUMSA sich wieder an einen Tisch setzten und die Arbeitnehmervertreter eine bessere technische Ausstattung erhielten – unabhängig von der Personalabteilung. Von den 4250 Mitarbeitern der insgesamt drei Standorte darf die Hälfte wieder an ihren Arbeitsplatz. Johnson zieht eine vorsichtig positive Bilanz: „Bis jetzt gibt es trotz einiger Quarantänefälle keine größeren Ausbrüche oder Todesfälle.“ ■

Foto: All mauritius images Travel



Armenviertel in Durban, der drittgrößten Stadt des Landes: Die Zustände in diesen Wellblechhütten widersprechen jedem Hygienekonzept.



Fotos: Amanda Perobelli/Reuters; Adonis Guerra/SMABC



Außer Kontrolle

BRASILIEN Der größte Staat Südamerikas ist nach den USA das am stärksten von der Pandemie betroffene Land. Die Beschäftigten deutscher Firmen verzweifeln an der Regierung und schützen ihr Leben selbst.

Von **Andreas Wenderoth**

Auf São Paulos größtem Friedhof, Vila Formosa, tragen die Totengräber Schutzkleidung, während sie eine Corona-Tote bestatten. Offiziell fordert die Krankheit jeden Tag 1000 Menschenleben. Aber es könnten viel mehr sein.

Jair Bolsonaro, der brasilianische Präsident, der Corona lange als „kleine Grippe“ verharmloste und Abstandsregeln bei seinen Auftritten bewusst missachtete, hat sich neben vier anderen Ministern seiner rechten Regierung längst selbst infiziert. Seit er die Infektion überlebt hat, behauptet er, eine Ansteckung mit dem Virus könne so gut wie nicht verhindert wer-

den: „Wer in der Gesellschaft lebt, wird das Virus früher oder später bekommen. In dieser Hinsicht kann man den Tod nicht vermeiden.“ Eine Bemerkung, die in weiten Bevölkerungsteilen als wenig hilfreich empfunden wurde.

Das katastrophale Krisenmanagement des glühenden Trump-Verehrers hat das Land, das sich mit Ach und Krach aus der Rezession he-



Gewerkschafter Moises Selerges vor Mercedes-Mitarbeitern: „Moment des Hungers, der Pest und des Krieges – und der Staat tut nichts.“

rausgearbeitet hatte, nun noch tiefer in ihr versinken lassen. Aus wirtschaftlichen Gründen wollte Bolsonaro lange keine Eindämmungsmaßnahmen ergreifen und delegierte die Verantwortung an die Gouverneure der Bundesstaaten. Die Folge: ein Flickenteppich an unkoordinierten Maßnahmen. Und fünf Millionen weggebrochene Arbeitsplätze allein im ersten Quartal. Besonders fatal: Da es fast keine Ausgangssperren gab, gab es schnell zwei Millionen Infizierte, die das marode Gesundheitssystem nicht auffangen kann.

Fast 300 Corona-Fälle bei Mercedes

Existenziell betroffen sind auch viele deutsche Unternehmen, die rund zehn Prozent zum Bruttoinlandsprodukt beitragen. Das Mercedes-Hauptwerk mit rund 8500 Angestellten liegt im Industriegürtel der Stadt Sao Paulo, genannt ABC, die Beschäftigten sind in der Metallergewerkschaft SMABC organisiert. Ihr Generaldirektor

Moises Selerges zieht Bilanz: „In unserer Fabrik wurden mehr als 1400 Mitarbeiter getestet. Bis jetzt gab es bei uns 282 bestätigte Fälle, 153 davon sind inzwischen zum Glück wieder bei der Arbeit.“ Für die Regierung hat er nur Verachtung übrig: „Wir leben in einem Moment des Hungers, der Pest und des Krieges, müssen gleichzeitig eine wirtschaftliche, politische und eine institutionelle Krise ertragen: die ständige Bedrohung unserer Demokratie. Die Bundesregierung betreibt keine Gesundheitspolitik, und sie tut nichts, um Arbeitsplätze zu schaffen.“

Umso mehr Verantwortung liegt auf den Schultern der Gewerkschaft: „Unser Hauptziel ist es, die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmer zu schützen. Da der Bundesstaat Sao Paulo keine entsprechenden Anweisungen verfügte, wurde das Werk erst auf Druck der Gewerkschaft für 40 Tage vollständig geschlossen. Unser Motto war: Entweder Sie schließen – oder wir schließen Sie!“ Die administrativen Arbeiten wurden ins Homeoffice verfrachtet, Gehaltskürzungen konnten abgewendet werden, dafür gab es kollektiven Urlaub und ein Arbeitszeitkonto.

Die zweite Phase war das Ergebnis intensiver Verhandlungen Mitte Mai: Die Hälfte der Beschäftigten, aufgeteilt in zwei Schichten, konnte zurück ins Werk. Kein Arbeitnehmer erhält weniger als 90 Prozent seines Nettogehalts. Außerdem festgelegt: die tägliche Temperaturmessung am Werkstor, Abstandsregeln sowie ausreichend Masken und Desinfektionsmittel. Ob sich die allgemeine Lage im Land bis Dezember entspannen wird, ist fraglich. Nur bis dahin hat die Gewerkschaft dem Management eine Arbeitsplatzgarantie abtrotzen können. Brasilien braucht ein Wunder. Und einen neuen Präsidenten. ■

Das gesunde Maß finden

HOMEOFFICE Krisen haben wenig positive Seiten. Eine davon ist die Möglichkeit, bislang unumstößliche Wahrheiten infrage zu stellen.

Von **Dorothea Voss**, Leiterin Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Noch vor wenigen Monaten war Arbeiten von zu Hause ein Privileg, das meist Hochqualifizierten vorbehalten blieb. Nicht die technischen Voraussetzungen limitierten den Zugang, sondern häufig die Unternehmenskultur, die in vielen Fällen eine Misstrauenskultur war. Unter Pandemiebedingungen wurde Misstrauen zu einem Luxus, den sich Unternehmen kaum noch leisten konnten. So wurde möglich, was keine 24 Stunden zuvor noch als unmöglich galt: Unternehmen schickten alle Beschäftigten ins Homeoffice, die über die technischen Voraussetzungen verfügten, oder statteten sie umgehend damit aus. So schnellte der Anteil der Menschen, die zu Hause arbeiteten, laut Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung im April auf etwas mehr als ein Viertel nach oben. Mitte Juni ging er zwar auf 16 Prozent zurück, vor der Krise lag er aber gerade einmal bei vier Prozent.

Es gibt gute Gründe, auch nach der Krise allen Beschäftigten mehr Homeoffice zu ermöglichen: Lange Pendelzeiten entfallen, und individuelle Zeitbedürfnisse können besser erfüllt werden. Viele können zu Hause effektiver und konzentrierter arbeiten. Die Erfahrung zeigt, dass virtuelle Besprechungen kürzer und effektiver sind. Das Vertrauen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, aber auch untereinander ist gewachsen, dass Sachen auch im Homeoffice erledigt werden. Die bekannte Forderung, „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“, kann ergänzt werden um: „Arbeitsorte, die zum Leben passen“.

Aber auch die Schattenseiten des Homeoffice zeigten sich: Drei Viertel der Befragten sagen, dass E-Mail, Telefon- oder Videokonferenzen den direkten Kontakt nicht ersetzen. Es fehlt der persönliche Austausch, die Gestik, Mimik, Spontaneität – eben das, was den Betrieb zum sozialen Ort macht. Auch die Trennung von Arbeit und Freizeit fällt leichter, wenn die beiden Sphären räumlich getrennt sind.

Das Ziel ist daher: das Beste aus beiden Welten in die Nach-Corona-Zeit mitnehmen. Damit das gelingt, müssen Rahmenbedingungen ausgehandelt und klar sein. Insofern ist es nicht nur ein Thema für Beschäftigte und Teams, sondern auch für die Mitbestimmung. Denn auch das zeigt die Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung: Wo Homeoffice geregelt ist, empfinden es Beschäftigte weniger belastend. ■



Schwierige Zeit für Familien

„Eigentlich hatte ich endlich Zeit für meine Forschung, aber dann ging der Lockdown los. Die Kita war dicht, und meine dreijährige Tochter hat überhaupt nicht akzeptiert, dass sie nicht ins Arbeitszimmer gehen sollte. Wenn ich eine Onlinebesprechung hatte, kam sie rein, heulte und schrie. Mein Mann arbeitet auch an der Uni. Wir haben dann abwechselnd gearbeitet, ich vormittags und er nachmittags. Die Universität war als Arbeitgeber sehr kulant und mein Mann sehr unterstützend. Aber es war trotzdem anstrengend und die Situation für Familien schwierig.“

Ich hatte einen Dienst-Laptop, Bücher und zwei Bildschirme zu Hause – aber sonst nichts für Onlinelehre. Meine Kollegen und ich haben dann überbezahlte Headsets und anderes Equipment gekauft. Das E-Teaching-Servicecenter der Uni hat schnell reagiert und eine Webseite erstellt. Mit konkreten Fragen war ich aber alleine.

Für uns als Personalrat war und ist die Situation schwierig, die ganze Mitbestimmung droht den Bach runterzugehen. Normalerweise treffen wir uns einmal wöchentlich, jetzt hat es lange gedauert, bis wir endlich die erste Telefonkonferenz hatten. Da sind ja auch Kollegen aus der Werkstatt dabei, die gar nicht die Infrastruktur haben.“

Tanja Dannwolf forscht und lehrt im Bereich empirische Sozialforschung an der TU Kaiserslautern und ist Mitglied im örtlichen Personalrat und Hauptpersonalrat.

Mit vielen heftigen Sachen allein zu Hause

„Unsere Aufgabe ist es, Kinder vor Gewalt und Vernachlässigung zu schützen. Nach einer Polizeimeldung gehen wir vor Ort, bieten Kindern und Eltern Hilfen und Beratung an, haben Kontakt mit Schulen und Kitas, müssen bei Sorgerechtsverfahren unsere Fachmeinung abgeben und vieles mehr. Durch Corona ist vieles erst einmal in eine Art Dornröschenschlaf gefallen. Auch wir sind abwechselnd immer zwei Wochen lang im Homeoffice und im Büro. In Notfällen gehen wir mit Masken und Handschuhen in die Wohnungen.“

Ich habe mein Homeoffice in einem Sechs-Quadratmeter-Zimmer eingerichtet. Alles ist mühsam. Bei meiner Arbeit ist der Austausch über schwierige Fälle extrem wichtig. Das geht auch telefonisch, aber sonst passiert das oft spontan mit zwei oder drei Leuten, die gerade in der Nähe sind. Wir haben viel mit heftigen Sachen zu tun. Für die Psychohygiene ist es nicht gut, wenn man das alles in den privaten Räumen hat.

Unsere Ausstattung mit Laptops ist sehr gut. In den letzten drei Jahre hieß es immer, es sei technisch nicht möglich, dass wir von außen auf unsere Software zugreifen. Und jetzt – klick – ging das plötzlich in zwei Tagen. Zum Telefonieren müssen wir unsere privaten Handys nutzen, die wir auf anonym gestellt haben. Das finde ich nicht korrekt.“

Verena de Wyl arbeitet im Jugendamt Hamburg-Mitte und ist stellvertretende Leiterin einer Abteilung des Allgemeinen Sozialen Dienstes.



Foto: Cordula Kropke

Das Beste ist eine Kombination aus beidem

„Wider Erwarten geht das Homeoffice sehr gut, vor allem jetzt, wo ich mal am Wohnzimmertisch und mal im Büro arbeite. Unsere IT-Abteilung hat sofort den Zugang ins Intranet für alle Notebooks eingerichtet, und ein paar Tage später funktionierten auch Videokonferenzen. Das ist okay, wenn wir uns gegenseitig auf Stand bringen. Aber bei schwierigen Themen funktioniert das nicht. Man kann sich ja nicht in die Augen sehen und spürt nicht, ob jemandem etwas auf den Nägeln brennt. Und online jemanden trösten – wie soll das gehen?

Unsere Läden waren sieben Wochen lang geschlossen. Erst war total wenig zu tun, vor dem Wiederhochfahren sehr viel, da waren wir häufiger in den Shops als sonst. Für die Zukunft finde ich eine Kombination am besten. Zu Hause kann ich konzentriert an etwas arbeiten, finde aber auch die Abgrenzung zum Feierabend schwierig. Im Büro sollte alles stattfinden, wofür es intensive Kommunikation braucht. Bisher ist aber nichts offiziell geregelt.“

Uli Anders gehört zu dem Team, das die Oxfam-Shops organisiert, in denen Ehrenamtliche gespendete Waren verkaufen.



Mobilarbeit schon vor dem Lockdown eingependelt

„ Wir haben Mobilarbeit 2013 geregelt: Jede Tätigkeit für BMW, egal ob online oder offline, mit dem Stift, Laptop oder Telefon, muss als Arbeitszeit erfasst werden. Außerdem legt jedes Team gemeinsame Arbeitszeiten fest – und jenseits davon hat jeder das Recht, abzuschalten. Das war schon ganz gut eingependelt, als der Corona-Lockdown kam. Die Mitarbeiter waren mit Geräten ausgestattet, es gab Server, Zugänge und Sicherheitsschranken. In den ersten Tagen waren die technischen Systeme zwar noch nicht dafür ausgelegt, dass so viele gleichzeitig von außen in das BMW-Netz reinwohnten. Aber nach kurzer Zeit gab es kaum noch Einschränkungen.

Der Kulturwandel hat sich durch Corona beschleunigt. Vorher gab es Führungskräfte, die wollten, dass die Mitarbeiter immer präsent waren. Die haben jetzt gesehen, dass die Leute zu Hause nicht nur Blumen gießen. Wir wünschen uns als Regel zwei Tage Mobilarbeit, drei Tage im Büro. Der Wert der Anwesenheit im Büro liegt im Austausch, soziale Kontakte, Inspiration und das Feedback von Kollegen. Im Homeoffice kann konzentriertes Arbeiten ohne Unterbrechung stattfinden.

Videokonferenzen sind effizient für Informationsaustausch. Das wird auch viele Reisen überflüssig machen. Wo intensive Diskussionen notwendig sind oder Emotionen vermittelt werden sollen, eignen sich Videoformate dagegen nicht.“

Alexander Farrenkopf, BMW-Betriebsrat und Leiter vom Vertrauensleute-Team der IG Metall am Standort München

Alle Statements von **Annette Jensen**

PRAXISTIPP

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung (I.M.U.) wertet regelmäßig Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus und zeigt anhand von Beispielen, worauf es ankommt. Mit der neuen Reihe „Praxistipp“ stellen wir in jeder Ausgabe anhand eines konkreten Problems eine Auswertung vor.

Umgang mit Corona-Pandemie im Betrieb

Den Betrieb aufrechterhalten und gleichzeitig die Gesundheit der Beschäftigten schützen – diesen Spagat müssen zurzeit viele Beschäftigtenvertreterinnen und -vertreter hinkriegen. Das I.M.U. hat ein Gestaltungsraster aus abgeschlossenen Vereinbarungen erstellt. Daran können Betriebs- und Personalräte sich orientieren, was für die Zeit der Pandemie bisher geregelt wurde und was für ihr Unternehmen ebenfalls infrage kommen kann.

Neben den Zielen einer solchen Vereinbarung – die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, das Verhältnis von Arbeit und Privatleben auszugleichen sowie die Beschäftigung zu sichern – beschreibt das Raster zahlreiche weitere Punkte. Es zeigt, in welchen Bereichen eine solche Vereinbarung gelten kann, worauf es bei mobiler Arbeit ankommt oder welche Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten werden müssen. Dazu gehören neben regelmäßigem Händewaschen und Abstandhalten auch die Einschränkung von Dienstreisen, die Nutzung digitaler Besprechungen, regelmäßiges Lüften und die Schließung kleiner Konferenzräume. Zutrittskontrollen sollen im Beisein des Betriebs-

rats stattfinden. Dabei sollte der Betriebsrat vorab mit dem Arbeitgeber die Art der Kontrolle, wie Temperaturmessung, vereinbaren.

Durch eine Aufteilung der Arbeitszeit auf verschiedene Blöcke lassen sich Kontakte unter den Beschäftigten verringern. In Unternehmen, die Arbeitszeitkonten führen, können die Beschäftigten je nach Auftragslage ihre Konten weiter auf- oder abbauen. Minusstunden auf Gleitzeitkonten können ausgeweitet werden. Das ist besonders für Beschäftigte in der Produktion wichtig, die meistens nicht mobil arbeiten können.

In manchen Betrieben wirkt sich die Krise sehr unterschiedlich auf einzelne Abteilungen aus. Während in der einen die Aufträge steigen, machen andere Kurzarbeit. Hier könnten vorübergehende Versetzungen oder Verleihungen Einkommenseinbußen verhindern. Wichtig ist aber, dass Verleihungen zeitlich begrenzt sind und sich nicht auf das Einkommen auswirken.

Die Punkte, die das Gestaltungsraster aufzählt, resultieren aus bereits verhandelten Kompromissen. Betriebsrätinnen und Betriebsräte können sie an die jeweiligen betrieblichen Belange anpassen und weiterentwickeln. ■



Das Gestaltungsraster zum Herunterladen unter www.imu-boeckler.de/data/mbf_bvd_gr_umgang_mit_corona_pandemie.pdf



HURRA, SIE LEBEN NOCH

BUY-OUT Steinalt und insolvenzgestählt, sind die Hüttenwerke Königsbrunn für den Betriebsräte-Preis nominiert: Den Mitarbeitern gehört jetzt ein Drittel der Walzengießerei

Text **Stefan Scheytt** – Fotos **Thomas Kienzle**



Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2020

Dieses Unternehmen kann es eigentlich gar nicht mehr geben. Erstens, weil es schon methusalemalt ist, genau 655 Jahre, und damit als Deutschlands ältestes Industrieunternehmen gilt. Zweitens, weil es innerhalb von nur fünf Jahren drei Insolvenzen erlitten hat. Trotzdem lebt es noch, was zu einem guten Teil einer kämpferischen Belegschaft zu verdanken ist, die deshalb für den Betriebsräte-Preis 2020 nominiert ist.

Fred Behr, 59, steht in einer meterhohen Werkshalle, hinter ihm schweben an Kränen zwei riesige Gießpfannen mit 1400 Grad heißem Eisen. Gleich wird ihr Inhalt in eine Walzengussform aus stählernen Kokillen geschüttet, dass die Funken nur so durch die Halle spritzen. „Hier bin ich schon als Siebenjähriger gestanden, wenn ich meinem Onkel das Vesper brachte“, sagt Behr. Vor gut einem Jahr, berichtet der Betriebsrat und Werksleiter, stand hier alles still – die Gießpfannen, die Öfen, die Hubsteiger, die Drehmaschinen. „Überall waren schon die Kleber für die finale Auktion drauf.“ Das Ende der Gießerei in Königsbronn auf der Ostalb, 90 Kilometer östlich von Stuttgart, war nur noch wenige Wochen entfernt. Bis etwas geschah, was sie hier inzwischen das „Wunder von Königsbronn“ nennen.

Die erste Insolvenz der Schwäbischen Hüttenwerke, wie das Unternehmen lange hieß, war 2013. Ein paar Jahre zuvor hatten das Land Baden-Württemberg und MAN ihre Anteile an dem Großwalzenhersteller im Rahmen eines Management-Buy-outs verkauft. Das Ego des Käufers war groß, seine Pläne hochfliegend, die Landung hart. Ihm folgten neue Investoren, die Ralf Willeck, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Heidenheim, Glücksritter nennt, weil sie mit fremdem Geld noch ihren Schnitt machen wollten, Geld aus der Firma zogen und dabei zwei weitere Insolvenzen produzierten. „Es war bizarr“, sagt Willeck. „Die Walzen aus Königsbronn waren und sind Spitzenprodukte und die Auftragslage deshalb immer gut – aber es war kein Geld da für Löhne, Strom und Eisen.“

Auch nach Insolvenz Nummer drei, Ende 2018, kämpften die Mitarbeiter mit Online- ►



Fred Behr, früher Betriebsratschef, jetzt Werksleiter im Hüttenwerk Königsbronn

► petitionen, Flugblättern, Bettelgängen zu Politikern, Unterschriftenaktionen und Menschenketten. Dennoch konnten sie nicht verhindern, dass es zum Schließungsbeschluss kam und die ersten Entlassungen ausgesprochen wurden. Dann die unerwartete Wende, begünstigt durch zwei Zufälle: der eine in Person eines Königsbronner Kneipenwirts, der als ehemaliger Insolvenzverwalter mit Betriebsrat Behr einen groben Rettungsplan erstellte, der zweite Zufall ein Tipp von IG-Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger an seinen Heidenheimer Kollegen Ralf Willeck, sich doch mal an die Münchener Restrukturierungsberater von One Square zu wenden.

Der Grobplan des Kneipenwirts und die Expertise der deutsch-britischen Finanzprofis, die selbst kaum Eigenkapital einbringen, führten schließlich zur Rettung unter dem neuen Namen Hüttenwerke Königsbronn. Den wichtigsten Part spielen dabei die Kunden aus der Papierbranche und anderen Industrien, indem sie für die oft monatelange Arbeit an den Großwalzen in Vorleistung treten. Außerdem verzichteten die zu Beginn 74 verbliebenen Mitarbeiter (von 160 vor der Insolvenz) bis Ende 2020 auf 15 Prozent ihres

Lohns sowie auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dafür sind sie zu einem Drittel an den neuen Hüttenwerken beteiligt.

„Ohne diese Beteiligung hätten sie nicht auf ihren Lohnanteil verzichtet“, stellt Fred Behr klar, der früher Betriebsratschef war und nun – als Werks- und Personalleiter – nur noch Betriebsratsmitglied ist. „Die Jungs halten ihre Anteile nicht, um damit einmal Gewinn zu machen, sondern um jetzt und auf absehbare Zeit einen Arbeitsplatz zu haben.“ Im Moment spricht einiges dafür, dass das gelingen könnte: Die Auftragsbücher sind voll, aus den für 2020 geplanten 14,5 Millionen Euro Umsatz werden wohl mehr als 18 Millionen, selbst ein Gewinn zeichnet sich ab. Einige der Entlassenen konnten schon wieder eingestellt werden. Läuft es weiter so gut, könnte die Firma eines Tages das Werk, das Grundstück und die Maschinen kaufen, die derzeit der Bank und einer Leasingfirma gehören. Wenn die Berater von One Square ihre Anteile irgendwann wieder veräußern, könnten die Mitarbeiter ihren Anteil erhöhen oder die Hüttenwerke sogar ganz übernehmen: Das Vorkaufsrecht haben sie sich vertraglich gesichert. ■

Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2020

Lernzeit ist Arbeitszeit

BILDUNG Mit einer Konzernbetriebsvereinbarung zur digitalen Qualifizierung sind die Beschäftigtenvertreter von Bosch für den Betriebsräte-Preis nominiert

Von Stefan Scheytt – Fotos Thomas Kienzle

Bosch sei ein Pionier in Sachen Internet of Things, das Unternehmen entwickle „die Fabrik der Zukunft“, zunächst in den eigenen Werken, dann für Kunden: So vermeldet es der Konzern, der mit dem Slogan „Technik fürs Leben“ wirbt. „In der Fabrik der Zukunft sind nur noch Boden, Wände und Decke statisch und fest, alles andere ist variabel und flexibel. Je nach Anforderung erfindet sich die Fabrik der Zukunft immer wieder neu.“

Bei so viel Pioniergeist finden es nicht zuletzt Betriebsräte von Bosch erstaunlich und auch ärgerlich, dass viele Beschäftigte immer noch keinen Zugang zum betrieblichen Internet haben. „Dass Bosch sich digitalisiert und digitale Produkte anbietet, finden wir gut“, sagt Constanze Kurz, die im GBR- und KBR-Büro von Bosch die Geschäfte führt. „Aber gerade in der Fertigung haben viele Kollegen weder einen eigenen Laptop noch eine Adresse, um sich als User ins Firmennetz einzuklinken, während andere Kollegen das völlig selbstverständlich auf ihren gestellten Arbeitsmitteln tun.“

Constanze Kurz spricht von einer sozialen Hierarchie mit der Folge, dass für viele Kollegen digitale Qualifizierung gar nicht möglich sei: Sie können sich eben nicht, um im Firmensprech zu bleiben, immer wieder neu erfinden. Eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV), für die die Arbeitnehmervertretung nun für den Betriebsräte-Preis 2020 nominiert ist, schafft Abhilfe, es gilt: „Digitales Lernen für alle“.

Der Stein kam ins Rollen, als Bosch 2018 nach einem Pilotprojekt die digitale Qualifizierung firmenweit ausrollen wollte. „Dadurch kamen viele strittige Fragen auf den Tisch – nicht nur der fehlende Zugang und die fehlenden Geräte, sondern auch Themen wie Arbeitszeit und Lernort“, berichtet Mustafa Kalay, Betriebsrat



Constanze Kurz, Mustafa Kalay,
Bosch-Stammwerk Stuttgart-
Feuerbach

am Standort Feuerbach und Verhandlungsführer für die KBV. Die gibt inzwischen den Rahmen vor: Jeder Mitarbeiter hat Anspruch darauf, sich an drei Tagen im Jahr digital zu qualifizieren, wobei gilt: „Lernzeit ist Arbeitszeit“. Ebenso gilt der Grundsatz, dass jeder Mitarbeiter selbstbestimmt lernt, also frei ist in der Wahl der Lernformate und -inhalte.

Lernorte können beispielsweise die S-Bahn, das Flugzeug oder der Küchentisch zu Hause sein, aber auch ein separater Raum im Betrieb, der sich allerdings als echter Rückzugsort zum Lernen eignen muss. Außerdem werden den Qualifizierungswilligen auf Wunsch Lernbegleiter zur Seite gestellt, an manchen Standorten übernehmen Auszubildende diese Funktion. Erstritten haben die Betriebsräte auch die Einrichtung eines zentralen sowie vieler lokaler Steuerkreise, die paritätisch besetzt sind und die die Ausgestaltung der KBV an den Standorten individuell verhandeln. So entstehen fast flächendeckend digitale Weiterbildungsstrategien, differenziert nach Beschäftigtengruppen.

Neben dem Mehrwert für viele Zehntausend lernwillige Kollegen sehen Kurz und Kalay auch Fortschritte in Sachen Mitbestimmung. „In einer der größten Transformationen der letzten 100 Jahre sind wir als Betriebsräte in eine neue Gestaltungsrolle gekommen, indem wir die Bedingungen für digitale Weiterbildung ein Stück weit mit definieren“, sagt Constanze Kurz. Mustafa Kalay freut es, dass das Thema viele Arbeitnehmern an Bosch-Standorten in ganz Deutschland aktiviert hat. Schon ist ein Betriebsrätenetzwerk eingerichtet, um das digitale Lernen weiter voranzutreiben. „Mich rufen jetzt Kollegen an, die ich zuvor nicht kannte“, sagt Kalay. „Das zeigt mir: Wir haben Bewegung reingebracht.“ ■



KURZPORTRÄT

Wir bestimmen mit

ERIC DAUM, Aufsichtsrat bei der Deutschen Telekom Service GmbH

Von **Susanne Kailitz** – Foto **Benjamin Jenak**

Jeder kennt die Deutsche Telekom. Aber nur wenige Menschen sind mit dem Unternehmen so vertraut wie Eric Daum. Seit 31 Jahren arbeitet er für den Konzern, hat schwierige und gute Zeiten erlebt. Schon sein Vater hat für das Unternehmen gearbeitet, das 1995 aus der Deutschen Bundespost entstand und heute mit mehr als 200 000 Beschäftigten Europas größtes Telekommunikationsunternehmen ist.

Für viele von ihnen hat Daum in den vergangenen Jahren Gutes bewirkt. Verdi-Mitglied ist er seit dem ersten Tag seiner Ausbildung zum Kommunikationselektroniker. 1996 wurde er gefragt, ob er sich auch die Arbeit als Betriebsrat vorstellen könne. Daum konnte: Seit 2010 ist er Mitglied des Konzernbetriebsrats und sitzt als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der für Kundendienst und Vertrieb zuständigen Konzerntochter Deutsche Telekom Service GmbH.

Der 48-Jährige hat seither viele Auseinandersetzungen geführt. Fast 13 Wochen streikte die Belegschaft etwa 2007, als der Vorstand viele Beschäftigte zu schlechteren Konditionen in Servicegesellschaften ausgliedern wollte. Am Ende einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft. Aber es war für Verdi eine bittere Einigung: Zwar verzichtete die Telekom auf Kündigungen und die Beschäftigten behielten ihr Einkommen. Allerdings mussten sie von da an für das gleiche Geld länger arbeiten. Auch in den Jahren 2008 und 2009 führte die Gewerkschaft harte Auseinandersetzungen um die Schließung von Standorten – der Wandel des früheren Staatsunternehmens hin zu einer Aktiengesellschaft, die den Interessen ihrer Anleger verpflichtet ist, hat den Gewerkschaftern immer wieder einiges abverlangt. Daum ist stolz auf viele Erfolge, die er dabei

gemeinsam mit seinen Mitstreitern errungen hat. So konnten sie die Auslagerung vieler Servicemitarbeiter in Callcenter über eine „Bündelung der Kräfte auf der Arbeitnehmerbank“ verhindern: „Jetzt werden maximal 20 Prozent des Volumens nach draußen gegeben, davon geht der kleinere Teil in den europäischen Bereich.“ So sei die Mitbestimmung gewahrt worden.

Auch für das Unternehmen zahle es sich aus, dass die Servicebeschäftigten Teil der Telekom bleiben: „Die machen für uns komplexe Beratung, die für die Außenwirkung des Unternehmens enorm wichtig ist. Wir sind auf deren Loyalität und Qualität angewiesen.“ Daum erinnert sich noch gut an Zeiten, in denen alle über den Service der Telekom geflucht hätten. Inzwischen bekomme der Service von den einschlägigen Magazinen und Portalen regelmäßig Bestnoten – und auch der Konzern sieht, wie wichtig ein guter Service ist. Er mache oft den Unterschied. „Andere Anbieter haben auch gute Netze, und wenn wir ein besonders attraktives Angebot auflegen, ziehen sie innerhalb einer Woche nach. Punkten können wir bei der Betreuung der Kunden, das sage ich wirklich mit Stolz.“

Stolz ist Daum auch darauf, was das Unternehmen in der Corona-Krise möglich gemacht hat: Innerhalb von weniger als zwei Wochen konnten fast 16 000 Kundenberater ins Homeoffice gehen. Das funktioniere so gut, dass Beschäftigte und Arbeitgeber nun über eine dauerhafte Lösung verhandeln. „Wir haben ja jetzt den Beweis, dass der Betrieb auch im Homeoffice läuft.“ Für sich selbst hofft Daum, der momentan nicht nur Betriebsrat, sondern „auch Lehrer, Koch und Hausmeister“ ist, allerdings, dass nicht alle Neuerungen aus der Krise bleiben. „Ich vermisse das Reisen schon sehr.“ ■



TÖNNIES IST ÜBERALL

WERKVERTRÄGE Auch außerhalb der Fleischindustrie ist die Ausbeutung von Beschäftigten durch Subunternehmer gängige Praxis.

Von **Andreas Molitor** – Foto **Friso Gentsch/picture alliance/dpa**



Gäbe es einen Wettbewerb um den „Skandal des Jahres“, hätte der Tönnies-Konzern beste Chancen, zu den Preisträgern zu gehören. Mehr als 1400 Mitarbeiter hatten sich im Juni in Deutschlands größter Schweineschlachtereie, dem Tönnies-Werk in Rheda-Wiedenbrück, mit dem Coronavirus infiziert. Ein Großteil von ihnen war per Werkvertrag über Subunternehmen bei Tönnies eingesetzt. Vieles drang nun an die Öffentlichkeit, Geschichten über schlechte Bezahlung und üble Behandlung.

Die Sache hat System: Für die Schwerstarbeit – bis zu 16 Stunden ohne Pause – halten sich die Schlacht- und Zerlegebetriebe eine Billigarbeiterschaft aus Osteuropa, meist aus Rumänien und Bulgarien, manchmal ohne Arbeitsvertrag, fast immer ohne Kündigungsschutz und Krankenversicherung und zu Löhnen oft unter dem Mindestlohn, von denen überbezahlte Bettmieten für keimige Sammelunterkünfte gleich einbehalten werden.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will dieses System der Ausbeutung nun per Gesetz verbieten. Tönnies hat bereits reagiert und angekündigt, seine Werkvertragsarbeiter künftig direkt bei Tochterfirmen des eigenen Unternehmens anzustellen. Außerdem will der Fleischkonzern rund 70 Häuser mit bis zu 1500 „gut ausgestatteten“ Wohnungen nach dem Muster von Studentenwohnheimen bauen, möblierte Singlewohnungen und Apartments für Paare.

Das angekündigte Werkvertragsverbot gilt allerdings nur in der Fleischindustrie. Anderswo geht es genauso weiter wie bisher – auf Werften und Baustellen, bei Metallbetrieben, Logistikdienstleistern, in der Gebäudereinigung, der Pflege und der Landwirtschaft. In einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung schätzt die Politologin Katrin Vitols auf Basis von Betriebsratsbefragungen, „dass im Durchschnitt 13 Prozent des Arbeitsvolumens im Kernbereich von Unternehmen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen

Katrin Vitols: **Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen.**
I.M.U.-Study, April 2019.
bit.do/impuls1557



Rumänische Werkvertragsarbeiter auf einer Baustelle:
Die Zustände in anderen Branchen sind vielerorts
genauso schlimm wie in den Schlachtbetrieben.

erledigt werden“. Damit „steigt auch der Druck auf die Stammbelegschaften, denen täglich vor Augen geführt wird, dass andere bereit sind, zu schlechteren Konditionen zu arbeiten“.

Die Zustände in den anderen Branchen sind vielerorts genauso schlimm wie in den Schlachtbetrieben. Gradmesser für die Missstände sind die Zahlen der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e. V., einer von den DGB-Gewerkschaften getragenen Bildungseinrichtung. In letzter Zeit, berichtet Geschäftsführer Maximilian Schmidt, sei die Zahl der Beratungsgespräche „durch die Decke gegangen“. Im ersten Halbjahr 2020 haben seine Teams bereits mehr als 1600 Werkvertragsbeschäftigte beraten, 50 Prozent mehr als im Vorjahr. Hohe Zuwachsraten verzeichnen vor allem die Logistik, der Bau und die Gebäudereinigung.

Schmidt sieht Corona als „Brandbeschleuniger für Ausbeutung“. In der Corona-Krise „haben

die schwächsten Arbeitnehmer den Druck als Erste und am stärksten zu spüren bekommen“. In der Gebäudereinigung etwa hätten viele Firmen „sofort versucht, alles loszuwerden, was Kosten verursacht, und die Subunternehmen gaben den Druck an die Werkvertragsarbeiter weiter“. Bei Kündigungen wurde vielfach das letzte fällige Gehalt einfach nicht mehr ausgezahlt.

In den mit Abstand meisten Beratungsfällen geht es um Bezahlung unter dem Mindestlohn, gefolgt von Trickereien bei Arbeitsvertrag, Kündigung und Arbeitszeiten. In einigen Fällen, so Schmidt, haben Beschäftigte beim Abschluss des – natürlich ausschließlich auf Deutsch verfassten – Arbeitsvertrags ihre eigene Kündigung schon gleich blanko unterschrieben. Der Subunternehmer musste später nur noch das Datum eintragen.

Nachdem im Jahr 2013 zwei rumänische Werkvertragsarbeiter bei der Meyer Werft in Papenburg bei einem Brand in ihrer Unterkunft ums Leben gekommen waren, gab es Hoffnung, dass die Verhältnisse sich zumindest im Umfeld der Papenburger Werft zum Besseren wenden. Es wuchs ein Bewusstsein über die unwürdigen Zustände in dieser finsternen Nische des Arbeitsmarktes. Eine Taskforce wurde eingesetzt, die Missstände aufspüren sollte. Wichtige Regelungen wie Vorschriften über Wohnbedingungen, Beratung der Betroffenen und Kontrollen seien vereinbart worden, so Ursula Wentingmann, Politische Sekretärin der IG Metall Leer-Papenburg.

Sieben Jahre später sei dennoch Ernüchterung eingeleitet. Nach wie vor rekrutierten viele Unternehmen im Emsland und in Ostfriesland, „angefangen von der Meyer Werft bis hin zum Metallbetrieb mit 100 Leuten, große Teile ihrer Belegschaft über Subunternehmen auf dem Schattenarbeitsmarkt“. Viele der Werkvertragsarbeiter, sagt Ursula Wentingmann, seien faktisch rechtlos. „Und sobald ein Arbeiter auch nur ein kritisches Wort verliert, ist er am nächsten Tag meist nicht mehr da.“ ■

Ehrlich versus aggressiv

BILANZEN Mitbestimmte Unternehmen greifen vergleichsweise selten in die Trickkiste.

Von **Andreas Molitor**

Es ist der bislang wohl dreisteste Fall von Bilanzmanipulation in Deutschland: Ende Juni war bekannt geworden, dass der Zahlungsdienstleister Wirecard jahrelang systematischen Bilanzbetrug kaum vorstellbaren Ausmaßes betrieben hat. Wirecard musste Insolvenz anmelden, das Gros der 5000 Jobs ist vermutlich verloren, es gab Festnahmen und Haftbefehle gegen führende Manager.

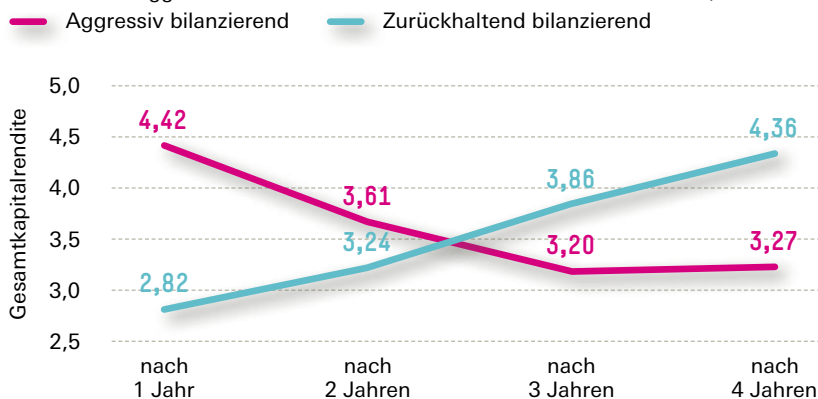
Die Grenzen zwischen Betrug und legalen Praktiken der Bilanzschönung sind schwer auszumachen. Bilanzielle „Optimierung“, die legale Spielräume nutzt, um Gewinne aufzupeppen oder Steuerzahlungen zu vermeiden, gehört in vielen Unternehmen zum Managementalltag.

Wissenschaftler der Universität Duisburg-Essen haben in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie die Praxis von Steuervermeidung und aggressiver Bilanzgestaltung in deutschen Unternehmen mit starker und mit schwach ausgeprägter Mitbestimmung untersucht. Fazit der Forscher um den Ökonomen Marc Eulerich: „Mitbestimmung führt zu einer geringeren Ausnutzung von Bilanzierungs- und Steuergestaltungsspielräumen.“ Wo es eine starke Mitbestimmung gibt, wird seltener getrickt.

Die Forscher untersuchten Hunderte börsennotierter deutscher Unternehmen. Ein deutlicher Hinweis darauf, dass schwach mitbestimmte Firmen eher zu „aggressiver“ Steuervermeidung neigen als solche mit starker Mitbestimmung, waren die deutlich höheren Steuerraten (Anteil der Steuern am erwirtschafteten Gewinn) sowie höhere Steuerzahlungen bei den Unternehmen mit starker Arbeitnehmerbeteiligung. Kein Unternehmen zahlt schließlich freiwillig mehr Steuern als nötig. Auch wenn es darum geht, Gewinne durch Bilanzierungstricks kurzfristig legal „aufzupumpen“, schneiden stark mitbestimmte Firmen nach der Analyse der Forscher besser ab. Schwach mitbestimmte Unternehmen, so die

Ehrlichkeit zahlt sich aus

Profitabilität aggressiv und zurückhaltend bilanzierender Unternehmen, in Prozent



Quelle: Mitbestimmungsreport Nr. 62

Studie, „nutzen häufiger Bilanzierungsspielräume aus, um die wirtschaftliche Lage besser darzustellen, als sie tatsächlich ist“.

Die Trickserei gegenüber Finanzamt und Wirtschaftsprüfern bringt allerdings auf lange Sicht keinen wirtschaftlichen Vorteil. Die Wissenschaftler verglichen dazu über fünf Jahre die Gesamtrentabilität (Return on Assets, ROA), eine gebräuchliche Kennzahl für die Rentabilität des eingesetzten Kapitals. Die „aggressiv“ bilanzierenden Unternehmen erwirtschafteten im Schnitt zunächst einen deutlich höheren ROA. Allerdings schmolz der Vorsprung schon im zweiten Jahr stark dahin. Nach drei bis vier Jahren kehrte sich der Trend um – dann lagen die ehrlich bilanzierenden Unternehmen im Schnitt klar vorn. „Starke Mitbestimmung trägt zu einer verantwortungsbewussten und weitsichtigen Unternehmensführung bei“, so das Fazit der Forscher. „Statt kurzfristig Gewinne durch risikoreiche Bilanzierungspraktiken zu erhöhen, berichten Unternehmen mit starker Mitbestimmung eher konservativ und erzielen deswegen langfristig höhere Gewinne.“ ■

Stark oder schwach?

Wie stark die Mitbestimmung verankert ist, bestimmten die Forscher mit dem Mitbestimmungsindex MB-ix. Er misst u. a., wie viele Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen und wie stark seine formellen Einflussmöglichkeiten sind. www.mitbestimmung.de/html/mbix-120.html

Marc Eulerich/Benjamin Fligge: **Aggressive Berichterstattung in deutschen Unternehmen.** Der Einfluss der Mitbestimmung auf die Ausnutzung von Bilanzierungs- und Steuergestaltungsspielräumen. Mitbestimmungsreport Nr. 62 der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2020 www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2020_62.pdf

STUDIENFÖRDERUNG

Freiraum für die Forschung

AUSZEICHNUNG Energiewende, nachhaltige Trocknungstechnik, sozialer Wandel: Die neuen Preisträger des Maria-Weber-Grant leisten Herausragendes auf ganz unterschiedlichen Gebieten.



Foto: Universität Magdeburg



Foto: Universität Duisburg-Essen



Foto: Ruhr-Universität Bochum

Nicole Vorhauer-Huget, Florian Ziel, Jessica Pflüger: Hohes Innovationspotenzial

Der wissenschaftliche Nachwuchs an deutschen Hochschulen steht unter extremem Druck. Wer nach der Doktorarbeit eine universitäre Laufbahn einschlagen will, muss sich durch Forschungsleistungen, Publikationen und Tagungsvorträge einen Namen machen, muss an der Habilitation arbeiten, zugleich aber auch Lehr- und Verwaltungsaufgaben an der Hochschule erfüllen. Die „Rushhour des akademischen Lebens“ nennt das Silke Tönsjost von der Abteilung Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Zeit ist Mangelware.

Mit dem jetzt zum dritten Mal vergebenen Maria-Weber-Grant will die Stiftung herausragendem wissenschaftlichem Nachwuchs mehr Raum für die Forschung verschaffen. Die mit 20.000 Euro pro Semester dotierte Förderung ermöglicht es, für ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Postdocs zu finanzieren. Benannt nach einer früheren Vize-Vorsitzenden des DGB, die sich in besonderem Maße für Bildungsgerechtigkeit engagierte, ist der Grant dabei nicht auf bestimmte Fachrichtun-

gen beschränkt. „Worauf es uns ankommt“, sagt Tönsjost, „ist das Innovationspotenzial der Forschung.“

Florian Ziel, Juniorprofessor für Umweltökonomik an der Universität Duisburg-Essen und einer von drei Geförderten in diesem Jahr, will mit seiner Arbeit zum Gelingen der Energiewende beitragen. Der Mathematiker und Wirtschaftswissenschaftler entwickelt Modelle, die möglichst präzise vorhersagen sollen, was morgen geschieht: Wie viel Wind- und Sonnenstrom kann um zwölf Uhr produziert werden? Wie groß ist dann der Energieverbrauch? Und welche anderen Kraftwerke sollten sinnvollerweise den Rest liefern? „Vor dem Hintergrund, dass wir immer mehr Wind- und Solarenergie benötigen und Speicherkapazitäten ausbauen, werden solche effizienten Prognosen immer wichtiger“, erklärt Ziel.

Um mehr Energieeffizienz und Nachhaltigkeit geht es auch der Verfahrenstechnikerin Nicole Vorhauer-Huget. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Magdeburg beschäftigt sich mit der energieintensiven Trocknung poröser Materialien. Die

schon seit Jahrtausenden zur Haltbarmachung von Lebensmitteln oder zur Herstellung von Baumaterial genutzte Technik möchte Vorhauer-Huget erneuern. Damit zum Beispiel weniger fossile Rohstoffe verbraucht werden müssen, um Ziegelsteine zu brennen. Oder damit Impfstoffe – auch sie werden per Gefriertrocknung konserviert – schneller in großer Menge verfügbar gemacht werden können.

Für sozialen Wandel in Arbeit, Organisation und Wissenschaft interessiert sich die Soziologin Jessica Pflüger. Eines ihrer vielfältigen Forschungsthemen ist dabei die zunehmende Ökonomisierung der Universitäten. „Immer mehr Hochschulen legen Förderprogramme für Lehrangebote auf, die ganz nah an der Drittmittellogik sind“, sagt die Juniorprofessorin für qualitative Methoden der Sozialwissenschaft an der Universität Bochum. „Wer innovativ lehren will, muss sich im Bewerbungswettbewerb durchsetzen.“ Der Druck auf den wissenschaftlichen Nachwuchs wird dadurch nicht geringer. ■

Von Joachim F. Tornau

Zwei ausgezeichnete Ideen

WISSENSTRANSFER In der LPS Lernfabrik in Bochum profitieren Praktiker und Wissenschaftler vom gegenseitigen Austausch, die Genossenschaft h3-o hat das Konzept eines Workers-Buy-out verfeinert. Ideen, die das Publikum der Labor.a 2019 zu den Gewinnern des Ideenpitches wählte.

Von Fabienne Melzer und Andreas Molitor – Fotos Thomas Range

Von Hand lässt sich das Plastikteil nur mit viel Kraft auf die Metallschiene stecken. Für den Roboter ist es dagegen ein Kinderspiel. Mit der kleinen Demonstration will Henning Oberc vom Lehrstuhl Produktionssysteme der Ruhr-Universität Bochum (RUB) zeigen, dass technischer Fortschritt

Arbeit erleichtern kann und Beschäftigten hilft – vorausgesetzt, sie werden in die Planung einbezogen.

Der Roboter ist Teil einer Produktionslinie, die in der LPS Lernfabrik in Bochum steht. Angefangen hat die Lernfabrik vor elf Jahren. Sie sollte Praktikern und Wissen-

schaftlern einen Raum geben, in einer realitätsnahen Produktion von- und miteinander zu lernen. „Wissenschaft ist keine Einbahnstraße, die ihr Wissen einfach weitergibt“, sagt Henning Oberc. „Sie lernt genauso aus der Praxis.“ So trafen in der Lernfabrik Sozialwissenschaftler und Ingenieure aufeinander.



Praktiker treffen Wissenschaftler: Henning Oberc (l.) mit Teilnehmenden des Zertifikatsstudiums für Arbeitnehmervertreter an der Bochumer Uni.

Daraus entwickelten sich schließlich die arbeitspolitische Lernfabrik und das Zertifikatsstudium für Arbeitnehmervertreter. Getragen wird es von einer Kooperation zwischen dem Bildungszentrum der IG Metall Sprockhövel, der Akademie der RUB, der gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IG Metall und der Lern- und Forschungsfabrik des Lehrstuhls für Produktionssysteme der RUB. Sie wurde im vergangenen Jahr beim Ideenpitch der Labor.a vom Publikum unter die Gewinner gewählt.

Das Zertifikatsstudium soll Betriebsräten Wissen und Fertigkeiten vermitteln, um neue Techniken im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Marcello Sessini, Bildungsreferent am Bildungszentrum Sprockhövel, weiß, dass das nur funktioniert, wenn die Betriebsräte sich von Anfang an beteiligen. „Normalerweise läuft es in Unternehmen so: Eine neue Technik wird eingesetzt, Arbeitsprozesse geplant, und dann muss sich der Mensch daran anpassen“, sagt Sessini. „Hier zeigen wir ihnen, was das mit den Beschäftigten macht und wie es anders gehen kann.“

Gleiche Technik, aber anderes Ergebnis

Deshalb durchlaufen die Studierenden zu Beginn des Seminars die Einführung neuer Technik ohne jeglichen Handlungsspielraum. „Dann spielen wir das Ganze noch mal durch. Nur diesmal können sie die Einführung gestalten“, sagt Henning Oberc. „Die Technik ist immer noch dieselbe, aber das Ergebnis ist ein ganz anderes.“

Die Nachfrage nach dem Zertifikatsstudium ist groß, denn es schafft nicht nur die Grundlagen, um Technikeinführung im Unternehmen im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Die Studierenden schreiben eine wissenschaftliche Abschlussarbeit, lernen, sich Wissen zu neuen Themen selbst zu erschließen, und können darauf aufbauen und weiterstudieren, wenn sie wollen. „Wir wollen Technik nicht verteufeln, wir wollen sie gestalten“, sagt Marcello Sessini. „Dafür müssen wir sie verstehen.“

Eine Lösung für Unternehmen mit ungelösten Nachfolgeproblemen in Brandenburg bietet die Genossenschaft h3-o, die ebenfalls beim Labor.a-Ideenpitch Zukunft ausgezeichnet

net wurde. Viele brandenburgische Betriebe wurden in den 1990er Jahren gegründet, das Land weist im bundesweiten Vergleich die zweithöchste Selbstständigenquote auf.

Ein Großteil der Unternehmen steht jetzt vor der Übergabe. Durch die demografische Entwicklung gibt es allerdings, vor allem im ländlichen Raum, zu wenig potenzielle Nachfolger. Externe Erwerber wiederum scheuen meist den Schritt in die Peripherie. Gelingt die Nachfolge nicht, gehen in vielen Fällen Arbeitsplätze, Unternehmenswerte und Lebenswerke verloren.

Die vor drei Jahren von drei Frauen gegründete Genossenschaft h3-o hat für solche Fälle ein Konzept auf Basis eines Workers-Buy-out (WBO) entwickelt, also der Übergabe des Unternehmens an die eigene Belegschaft. Die Mitarbeiter gründen für diese Form der Nachfolge eine eingetragene Genossenschaft und führen als Miteigentümer die Firma weiter. Kollektiv entscheiden sie über die Unternehmensstrategie und die Gewinnverwendung. „Wir nennen es lieber ‚ArbeitnehmerInnen-Genossenschaften‘ als Workers-Buy-out“, erklärt Claudia Henke, Mitgründerin der in Hamburg ansässigen Genossenschaft, die sich der Förderung sozialer Innovation verschrieben hat.



Marcello Sessini von der IG Metall (r.) und Henning Oberc von der Uni Bochum

Ein WBO ist aus Sicht der Soziologin kein Allheilmittel für jedes Unternehmen, bei dem ein Generationswechsel ansteht, sondern ein zusätzliches beschäftigungspolitisches Instrument, eine Option. Gefördert wird das WBO-Projekt bislang vom brandenburgischen Arbeits- und Sozialministerium sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Möglichst bald will h3-o das Konzept in einem Modellprojekt umsetzen, bei dem Unternehmen auf dem Weg in eine kooperative Wirtschaft begleitet werden.

h3-o tauscht sich vor allem mit der seit Jahrzehnten fest etablierten Kooperativen-Bewegung im Norden Italiens aus. Allein in Südtirol existieren mehr als 1000 eingetragene Genossenschaften, basierend auf den Prinzipien Eigentum und Mitbestimmung, sozusagen ein Ökosystem der kooperativen Ökonomie.

Genau diesen Ansatz verfolgt auch h3-o. „Genossenschaften brauchen auch in Deutschland ein starkes Ökosystem, dazu bauen wir gerade ein Innovationsnetzwerk auf“, erklärt Claudia Henke. Das Konzept der Genossenschaft beinhaltet Werte wie Mitbestimmung, Demokratie, ökonomische Teilhabe und Transparenz. „Das steht alles schon auf dem Papier. Jetzt geht es darum, diese Ideen auch zu leben.“ ■

„Das Publikum kann vom Arbeitsplatz oder von zu Hause abstimmen“

ARBEITSWELT Die Labor.a 2020 findet im Oktober digital statt. Ein Gespräch mit Elisabeth Botsch, Leiterin der Forschungsstelle Arbeit der Zukunft, über die Vorbereitungen.

Das Interview führte **Fabienne Melzer** – Foto **Stephan Pramme**

„Wie wird die digitale Labor.a ablaufen?“

Wie in den Vorjahren findet sie im Café Moskau in Berlin statt. Dort bauen wir ein Studio auf, in dem die drei großen Diskussionsrunden live im Netz übertragen werden. So sieht es zumindest von den Räumlichkeiten wie immer aus. Auch die Ideenpitches werden live im Café Moskau stattfinden. Das Publikum kann vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus abstimmen, welche der vorgestellten Projekte weiterverfolgt werden sollen.

Das Programm der Labor.a gestalten wir auch in diesem Jahr zusammen mit unseren Programmpartnern, die eigene Sessions beibringen. Jeweils vier Sessions werden parallel gestreamt. Sie können vorproduziert werden oder live stattfinden. Wichtig ist uns, dass die Sessions interaktiv sind. Deshalb wird es auch bei vorproduzierten Sessions im Anschluss eine Live-Diskussion mit den Experten geben. Auch für den Markt der Ideen haben wir ein digitales Format gefunden.

Wie viele Sessions wird es geben?

Unsere Partner haben uns mehr als 70 Themenvorschläge geschickt, die sich meist auf die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft durch Corona beziehen. Das sind deutlich mehr Vorschläge als im vergangenen Jahr. Die

digitale Labor.a erfordert Anpassungen des Formats, sodass wir die Sessions auf etwa 15 reduzieren müssen. Deshalb haben wir übergreifende Themen gebildet wie „Zusammenarbeiten in Nähe und Ferne“, das sowohl die betriebliche Gestaltung orts- und zeitflexiblen Arbeitens als auch Fragen digitaler Führung umfasst. Wir bitten die Programmpartner, Sessions gemeinsam zu gestalten. Das finde ich besonders spannend, da die Themen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet werden und dabei neue Impulse entstehen.

Womit beschäftigt sich die Labor.a in diesem Jahr noch?

Die Themen sind vielfältig: Wir diskutieren, wie mit dem Corona-Aufbauprogramm der EU gute Arbeit der Zukunft gestaltet werden kann, über Ungleichheit und digitale Transformation, über Qualifizierungsbedarfe und Bildungsangebote, aber auch darüber, wie die Pandemie betriebliche Weiterbildung verändert hat und verändern könnte. Wird sie künftig nur noch digital stattfinden, und was würde es bedeuten? Schafft digitale Weiterbildung die gleichen Bedingungen für alle oder schließt sie Einzelne aus?

Austausch findet sonst auch beim Kaffee in der Pause statt. Fällt bei einer digitalen Veranstaltung nicht ein wichtiger Teil weg?

Es wird einen virtuellen Raum geben, in dem die Teilnehmenden ohne Moderator miteinander weiterdiskutieren können.

Wie unterscheidet sich die Planung einer digitalen Labor.a von der nicht digitalen im vorigen Jahr?

Sie ist auf jeden Fall anspruchsvoller und wir müssen viel genauer planen als bei Präsenzveranstaltungen.

Wie ist es für dich, Diskussionen ohne Publikum zu führen?

Auf der Republica habe ich eine Session moderiert, die im Studio aufgezeichnet wurde. Ich saß in einem schuhkartongroßen Raum und sprach mit meinen Kolleginnen auf Bildschirmen. Es fehlt die spontane Rückmeldung des Publikums. Ich merke nicht, ob sich die Zuschauerinnen und Zuschauer gerade langweilen, aufregen oder amüsieren. Meine Session wurde anschließend auf der Republica gestreamt. Da habe ich mir selber bei der Arbeit zugeschaut. Das war auch seltsam.

Werden sich digitale Formate nach der Krise weiter halten, etwa um Reisen und Kosten zu sparen?

Bestimmt. Aber ich glaube, dass wir alle sehr froh sein werden, wenn wir uns wieder auf Veranstaltungen treffen können. ■



Elisabeth Botsch bereitet
die digitale Labor.a vor.

Zukunftsvisionen per Chat

ARBEITNEHMERVERTRETUNG Die Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte fand wegen Corona virtuell statt. 400 Aufsichtsratsmitglieder diskutierten im Livestream über die Transformation der Wirtschaft.

Die Wirtschaftskorrespondentin der taz, Ulrike Herrmann, brachte das Tagesthema auf eine griffige Formel: „Es muss sich alles ändern, obwohl sich gerade in der Corona-Krise gar nichts ändert.“ Kurzfristig geht es auch für Mitbestimmungspraktiker darum, die Wirtschaftsstruktur so, wie sie ist, durch die Corona-Pandemie zu retten. Mittel- und langfristig führt angesichts der Digitalisierung und des Klimawandels kein Weg an einem Umbau der Wirtschaft vorbei. Diese Transformation sozial und ökologisch zu gestalten, das ist die Herausforderung.

Wie das gelingen kann und welche Rolle die Mitbestimmung dabei spielt, wurde am 17. Juni unter dem Titel „Die Krise meistern – Transformation mitbestimmen“ auf der Aufsichtsrätekonferenz des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung diskutiert. Statt einer realen Zusammenkunft der Arbeitnehmervertreter konnte es wegen Corona erstmals nur eine

per Livestream übertragene Podiumsdebatte in Berlin geben. Das Publikum aus rund 400 zugeschalteten Aufsichtsratsmitgliedern diskutierte per Chat und Telefon mit.

In einer ersten Runde tauschten sich der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, Peter Clever von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der grüne Fraktionsvorsitzende im Bundestag, Anton Hofreiter, und Ulrike Herrmann aus. Über die Notwendigkeit, die Corona-Folgen mit einem europäischen Investitionsprogramm abzufedern, herrschte dabei noch Einigkeit. Auch dass die Unternehmensmitbestimmung in der Krise erneut ihre Stärke bewiesen hat, wollte niemand bestreiten. Doch die Einigkeit endete schnell, als es um die Verantwortung für eine gerechtere Globalisierung ging. Während Arbeitgebervertreter Clever jedem Versuch, deutsche Unternehmen für Menschenrechtsverstöße ihrer weltweiten Zulie-

ferer haftbar zu machen, eine Absage erteilte, forderten Hoffmann und Hofreiter Handelsverträge mit klaren Regeln. „Es wäre schon viel gewonnen“, sagte der DGB-Vorsitzende, „wenn wir die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation endlich international durchsetzen würden.“

Um die Praxis der Transformation ging es in der zweiten Runde. Andrea Kocsis, stellvertretende Vorsitzende von Verdi und im Aufsichtsrat der Deutschen Post AG, mahnte an, dass bei der versprochenen Weiterqualifikation der Beschäftigten noch nicht genug passiere. IG-Metall-Vorstand Irene Schulz, Mitglied im Audi-Aufsichtsrat, warb dafür, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie zu verankern.

Mit Sylvia Borchering, Arbeitsdirektorin und Geschäftsführerin Personal des Stromnetzbetreibers 50Hertz Transmission, appellierte auch eine Unternehmensvertreterin an die Arbeitnehmer, sich einzumischen: „Es gibt im Moment eine Riesenchance für die Gewerkschaften, sich in dieser Diskussion zu positionieren.“ Die Mitbestimmung müsse auch für nachfolgende Generationen attraktiv sein, forderte Sebastian Burdack, Böckler-Experte und ehrenamtlicher Hauptvorstand der Jugend der IG BCE – was viel Zustimmung fand. Daniel Hay, seit August neuer Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), zeigte sich am Ende „sehr begeistert“ von dem neuartigen Format – auch wenn ihm, wie er sagte, „der direkte Austausch“ mit den anderen Teilnehmern gefehlt habe. ■

Von Joachim F. Tornau



Live vor der Kamera: Journalistin Ulrike Herrmann (r.) mit Michael Guggemos, dem Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung und dem Moderator

Die nächste **Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte** findet am 16. und 17. Juni 2021 statt.

INSTITUTE

Stabwechsel beim I.M.U.

Foto: Thomas Range



Gründungsdirektor Norbert Kluge (l.) mit Nachfolger Daniel Hay

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) hat seit dem 1. August einen neuen Wissenschaftlichen Direktor: Daniel Hay, Experte für deutsches und europäisches Unternehmensrecht und erfahren in Mitbestimmungsfragen, war seit 2012 als Gewerkschaftssekretär beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main tätig, davor als Rechtsanwalt. Hay, der zunächst eine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann bei der MAN Ferrostaal AG absolvierte, hat von 2003 bis 2007 an der Ruhr-Universität Bochum Rechtswissenschaften studiert. Später promovierte er zu einem arbeitsschutzrechtlichen Thema im deutschen und europäischen Kontext. „Den Mehrwert der Mitbestimmung für die Unternehmen herausstellen zu können und dies in der öffentlichen Debatte darzulegen“ – das will Hay, der bisher stark operativ in der mitbestimmungsrechtlichen Beratung tätig war, verstärkt aus einer wissenschaftlichen Perspektive vorantreiben. „Es ist die Mitbestimmung, die der Arbeitgeberseite bereits in der Vergangenheit erfolgreich den Weg hin zu einer sozialverträglichen und gleichermaßen ökonomisch wie ökologisch sinnvollen Zukunftsstrategie aufgezeigt hat.“

Hays Vorgänger Norbert Kluge, der Gründungsdirektor des Instituts, ist Ende März ausgeschieden. Er kam 1988 zur Stiftung und war bis 2002 Referatsleiter Studienförderung und Forschungsförderung, um anschließend bis 2011 als Forschungsleiter am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel zu arbeiten. Danach war er zwei Jahre lang Referent des Europäischen Betriebsrates der Thyssenkrupp AG und Koordinator der Betriebsräte der Outokumpu Nirosta Deutschland GmbH und kehrte 2013 als Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung zur Stiftung zurück. Bis zu seinem Ruhestand begleitet und beobachtet Kluge für die Stiftung die deutsche EU-Ratspräsidentschaft, insbesondere um eine bessere gesetzliche Verankerung der Mitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht voranzubringen. ■

PERSONALIA

■ Neu im Haus

Foto: Florian Lenner



Nicola Funk verstärkt seit Februar 2020 das Referat Alumni in der Studienförderung. Für die Altstipendiaten der Stiftung organisiert die Kulturwissenschaftlerin unter anderem Veranstaltungen zu kultur-

politischen Fragen und erarbeitet für das Jahresprogramm der Abteilung eine Kunstbeilage zum Thema „Corona und Solidarität“. Von 2015 bis 2019 war sie für verschiedene Düsseldorfer Kunstinstitutionen als Ausstellungsmanagerin mit dem Schwerpunkten Zeitgenössische Kunst und Fotografie tätig. ■

■ Verstorben

Foto: privat



Fernando Vasquez, Jurist und überzeugter Europäer, stand seit 1989 im Dienst der EU-Kommission. Auch nach seinem Ausscheiden im Jahr 2014 arbeitete der gebürtige Portugiese daran, verbindliche Beteili-

gungsrechte für Arbeitnehmer auf europäischer Ebene zu erkämpfen. Vasquez hatte sich zur Mitarbeit in der Böckler-Expertengruppe „Workers' Voice on European Corporate Governance“ gewinnen lassen, und noch im Februar hat er in einer Runde des I.M.U. in Brüssel teilgenommen, um über die politische Flankierung der aktuellen und kommenden EU-Ratspräsidentschaften von Deutschland, Portugal, Slowenien und Frankreich zu beraten. Noch zu Jahresbeginn hatte Fernando Vasquez uns vorgeschlagen, gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaften 2021 ein „Jahr der Mitbestimmung in Europa“ auf den Weg zu bringen. Jetzt ist er mit 68 Jahren überraschend gestorben. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann erklärt zu seinem Tod: „Fernando Vasquez war über Jahrzehnte ein verlässlicher Partner im Kampf für ein soziales Europa. Die Arbeiten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts hat er immer konstruktiv unterstützt und begleitet. Wo immer es ging, hat er die Sozialpartner unterstützt, den europäischen sozialen Dialog zu fördern. Wir werden ihn schmerzlich vermissen.“ ■

Arbeit der Zukunft

STIFTUNG Wie verändert neue Technik die Arbeitswelt? Wie verändern sich Wertvorstellungen? Wo muss das Recht modernisiert werden? Wie kann Mitbestimmung helfen, den Wandel im Sinne der Arbeitnehmer zu gestalten? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

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



JOHANNA WENCKEBACH
(HSI) ist Wissenschaftliche Direktorin des HSI und befasst sich mit Arbeit und Mitbestimmung der Zukunft aus rechtswissenschaftlicher Sicht.



MANUELA MASCHKE
(I.M.U.) befasst sich mit der Zukunft der Mitbestimmung und koordiniert im Haus das Netzwerk Mitbestimmung der Zukunft.



DANIEL HLAVA (HSI) steht als zweiter Arbeitsrechtler mit seiner Expertise zur Verfügung.



JAN PAUL GIERTZ
(I.M.U.) ist Experte für die Themen Personalmanagement und Mitbestimmung.

Fotos: David Ausserhofer (9); Hans-Böckler-Stiftung (5); HSI/Franziska Schäfer (1); Blanka Huber (2); Stephan Pramme (8); Karsten Schöne (3, 4, 10, 11); Florian Schuh (6); Uni Paderborn (7)



KARIN SCHULZE BUSCHOFF (WSI) bringt eine makrosoziologische Perspektive ein. Sie erforscht unter anderem Wechselwirkungen zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Sozialsystem.

ALINE ZUCCO (WSI) beschäftigt sich mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und beruflichen Aufstiegen. Sie vertritt Yvonne Lott, die in Elternzeit ist.



BETTINA KOHLRAUSCH ist die Wissenschaftliche Direktorin des WSI. Sie forscht unter anderem zu den Folgen der Digitalisierung für Arbeit und Qualifizierung.

ELISABETH BOTSCH (FoFö) leitet die Forschungsstelle Arbeit der Zukunft. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Themen Beschäftigung im Wandel, künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt und das Querschnittsthema Geschlechtergerechtigkeit. Botsch koordiniert auch die Labor.a, eine Veranstaltung zum Wandel der Arbeitswelt.



DOROTHEA VOSS (FoFö) leitet die Abteilung Forschungsförderung und ist Ansprechpartnerin für das Thema Arbeit aufwerten. Ein Schwerpunkt dabei sind die Dienstleistungsberufe.

STEFAN LÜCKING (FoFö) betreut das Thema Standards für eine Arbeitswelt im digitalen Wandel und Mitbestimmungsthemen.



MICHAELA KUHNHENNE (FoFö) ist zuständig für die Themen Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung.

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



Karola Fings vor der ehemaligen
Messe in Köln.

Die Historikerin

KAROLA FINGS will über das Leid vergessener Opfer der NS-Zeit aufklären.

Von **Fabienne Melzer** – Foto **Stephen Petrat**

Die Arbeit von Karola Fings hat in Köln Spuren hinterlassen. Zum Beispiel am Waidmarkt, wo bis 2006 das Polizeipräsidium stand, vor dem Deutzer Bahnhof oder im Kölner Stadtteil Bickendorf. Dort erinnern bronzene Schriftzeichen auf dem Gehweg an die Verfolgung der Kölner Sinti und Roma in der NS-Zeit. Die Daten für die Spur der Erinnerung des Künstlers Gunter Demnig lieferten Karola Fings und ein Kommilitone.

Vergessene Opfer – Zwangsarbeiter, Deserteure, Sinti und Roma – beschäftigten die Historikerin, schon bevor sie 2001 am NS-Dokumentationszentrum in Köln anfang, wo sie seit 2003 als stellvertretende Direktorin arbeitete. Geboren in Leverkusen, ging sie als Schülerin den NS-Verbrechen der IG Farben nach. „Unser Engagement kam in der Stadt damals nicht gut an“, erinnert sich Karola Fings. „Im Stadtrat saßen Chemiker von Bayer, und die Labore an den Schulen wurden von der Firma ausgestattet.“

Gegenwind spürte sie oft, aufgehalten hat sie das nie. Immer wieder lenkte sie den Blick der Öffentlichkeit auf die vergessenen Opfer. Auch mit ihrer Magisterarbeit, in der sie die Geschichte des größten NS-Lagers in der Messe in Köln untersuchte, einem Außenlager des KZ Buchenwald. Die Geschichte dieses Ortes mitten in der Stadt war lange Zeit vergessen. Sie engagierte sich in der Projektgruppe Messelager, die das Besuchsprogramm für ehemalige Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter initiierte.

Auch bei dieser Arbeit stieß sie immer wieder gegen Mauern. Etliche Unterneh-

men wollten die ehemaligen Sklavenarbeiter nicht ins Werk lassen. Also organisierte die Projektgruppe Treffen mit Betriebsräten. „Während der NS-Zeit wurden polnische und sowjetische Zwangsarbeiter wie ‚Untermenschen‘ behandelt“, erzählt die Historikerin. „Sie hier zu begrüßen und ihre Geschichte zu würdigen war wichtig – für sie, aber auch für die Kölner Gesellschaft.“



Karola Fings, 1999

Das Unrecht anzuerkennen hieß für Karola Fings auch, die Betroffenen finanziell zu entschädigen. Dafür engagierte sie sich Anfang der 1990er Jahre. „Unsere Projektgruppe Messelager war nicht ganz unbeteiligt daran, dass die ehemaligen Zwangsarbeiter am Ende mit zehn Milliarden Mark entschädigt wurden.“

Sie wollte weiter über den Nationalsozialismus forschen. Doch mit kleinem Kind konnte sie nur mithilfe eines Stipendiums promovieren. Sie bewarb sich bei der

Hans-Böckler-Stiftung, die ihre Promotion förderte. Bis dahin hatte sie zu Gewerkschaften nur in Antirassismusgruppen Kontakt.

Über eine solche Gruppe, den Kölner Rom e. V., lernte Elizabeta Jonuz, Professorin für soziale Arbeit an der Hochschule Hannover, die Historikerin kennen. „Karola stand da mit ihrem Sohn auf dem Arm, wir haben uns vom ersten Augenblick verstanden, als Frauen und als Aktivistinnen.“

Elizabeta Jonuz schätzt ihre Freundin für ihre Warmherzigkeit, und weil sie die Perspektive wechseln kann: „Sie erkennt Rassismus auf den ersten Blick, obwohl sie als weiße deutsche Wissenschaftlerin privilegiert ist.“ Als die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen Anfang der 1990er Jahre ein „Reintegrationsprogramm“ für Roma in Nordmazedonien auflegte, flogen die beiden nach Skopje. Dort sollten Häuser für Roma gebaut werden, sie sollten Arbeit bekommen, ihre Kinder zur Schule gehen. Nichts hätten sie vorgefunden. „Der Politik war unsere Arbeit unangenehm“, sagt Jonuz.

Viel zu lange habe sich die Nachkriegsgesellschaft das Denken der NS-Zeit über die Opfer zu eigen gemacht, findet Karola Fings. Das habe sich geändert. „Deserteure sind als Opfer anerkannt. Zwangsarbeit gilt als Unrecht. Dahinter kann niemand mehr zurück.“ Ihr nächstes Projekt ist eine Enzyklopädie des Völkermords an den Sinti und Roma in Europa. Dafür wechselte sie im August an die Forschungsstelle Antiziganismus der Universität Heidelberg. „Es ist an der Zeit, die Dimension dieses Völkermords sichtbar zu machen.“ ■



Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

HSI-Tagung zur Betriebspolitik

Aktuelle Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und drängende Fragen der Betriebspolitik stehen im Fokus der Betriebspolitischen Tagung des Hugo Sinzheimer Instituts. Die Veranstaltung, die ursprünglich in Frankfurt stattfinden sollte, wird jetzt online durchgeführt. Zur Diskussion stehen unter anderem die Themen „Dienstreisen als Rechtsproblem“ (Ulrich Preis, Universität zu Köln), „Beteiligung des Betriebsrats bei der Arbeitszeiterfassung“ (Kerstin Jerchel, Verdi) sowie das „Corona-Arbeitsrecht als Herausforderung für die Mitbestimmung“ (HSI-Direktorin Johanna Wenckebach). Die Veranstaltung richtet sich vorrangig an Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre, Vertrauensleute, Rechtsanwälte, Richter und Wissenschaftler. ■

Am 25. August, 10 bis 13 Uhr, Onlineveranstaltung

Franziska Schäfer,
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-665

@ franziska-schaefer@boeckler.de

Hinweis der Redaktion:

Wegen der Corona-Epidemie hat die Hans-Böckler-Stiftung zahlreiche Veranstaltungen absagen oder verschieben müssen. Der aktuelle Stand ist schwer nachzuhalten. Die Redaktion empfiehlt folgenden Weblink, um zu prüfen, welche Veranstaltungen ausfallen, beziehungsweise welche neuen Termine aktuell geplant sind:

bit.ly/boeckler-veranstaltungen

Klima und Corona

Welchen Stellenwert hat das Megathema Klimakrise angesichts der Corona-Epidemie noch? – Dies ist das Hauptthema der Engineering- und IT-Tagung von IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung.

Onlineveranstaltung vom 9.–11. September

Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124

@ katharina-jakoby@boeckler.de

Campus Arbeitsrecht

Der Stärkung von Mitbestimmung und Tarifrecht widmet sich der 4. Campus Arbeitsrecht, der vom Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung mit organisiert wird.

Onlineveranstaltung am 10. September

Daniel Hlava, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-661

@ daniel-hlava@boeckler.de

Arbeit der Zukunft

Die Labor.a 2020 will konkrete Lösungswege aufzeigen, wie Branchen, Unternehmen und Initiativen mit den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeit der Zukunft umgehen.

Onlineveranstaltung mit Livestreams am 7. Oktober

Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124

@ katharina-jakoby@boeckler.de

Autoindustrie im Wandel

Der Strukturwandel und die Corona-Krise prägen die Diskussionen auf der von IG Metall und Hans-Böckler-Stiftung ausgerichteten Automobilzulieferer-Konferenz

Onlineveranstaltung am 20. Oktober

Simone Beer, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-118

@ simone-beer@boeckler.de

Wege aus der Krise

Die 24. FMM-Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung wird Corona-bedingt in diesem Jahr als Onlineevent abgehalten. Im Zentrum stehen die für eine nachhaltige wirtschaftliche Erholung notwendigen makroökonomischen politischen Ansätze.

Onlineveranstaltung vom 28.–30. Oktober

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

@ sabine-nemitz@boeckler.de
fmm@boeckler.de

HSI verschiebt Feier

Wegen der Corona-Krise hat das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung die ursprünglich für den 29. April dieses Jahres geplante Feier seines zehnjährigen Bestehens auf nächstes Jahr verschoben. Genauer Termin folgt.

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Bianka Huber



”

„Onlinesitzungen sind aus juristischer Sicht Notlösungen.“

ERNESTO KLENGEL über die befristete Möglichkeit virtueller Betriebsratssitzungen

Weil in der Corona-Pandemie Zusammenkünfte im Betrieb oft nicht möglich sind, hat der Gesetzgeber etwas versteckt im sogenannten Arbeit-von-morgen-Gesetz bis zum Jahreswechsel den Einsatz von Video- oder Telefonkonferenzen in der Betriebsratsarbeit gesetzlich erlaubt. Damit wurde eine befristete Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Weg gebracht.

Bei solchen Onlinesitzungen gelten einige Besonderheiten: Die Sitzung darf nicht aufgezeichnet werden, und unerlaubtes Mithören muss unterbunden werden, wobei die Teilnehmer zu Protokoll versichern können, dass sie allein sind. Kann, etwa im Homeoffice, die Vertraulichkeit nicht sichergestellt werden, muss die Sitzung auf einem anderen Weg organisiert werden. Funktioniert die Technik nicht richtig, muss die Sitzung unterbrochen werden. Dies gilt bereits dann, wenn ein Mitglied an der Teilnahme gehindert ist. Für die Anwesenheitsliste genügt eine Meldung in Textform, etwa per E-Mail an den Vorsitzenden. Auch bei virtuellen Sitzungen hat die Schwerbehindertenvertretung ein Anwesenheitsrecht. Der Zugang zur Sitzung muss barrierefrei sein. Die Kosten der technischen Ausstattung, die die Betriebsräte benötigen, um an der virtuellen Sitzung teilnehmen zu können, muss der Arbeitgeber übernehmen.

Auch für virtuelle Betriebsratsbeschlüsse sind einige Punkte zu beachten: Da die Teilnehmer keinen Einblick in die Sitzungsniederschrift haben, sollte der Wortlaut des Beschlusses vor der Abstimmung verlesen werden. Die Stimmabgabe selbst erfolgt durch Handzeichen, oder die Mitglieder werden reihum befragt. Was aber, wenn geheim abgestimmt werden soll? Ob handelsübliche Software geheime Abstimmungen ermöglicht, ist zweifelhaft. Angedacht werden könnte, die Geschäftsordnung des Betriebsrats anzupassen und offene Abstimmungen vorzusehen. In manchen Fällen verpflichtet jedoch das Gesetz zu geheimen Wahlen, etwa wenn es darum geht, welche Betriebs- oder Personalratsmitglieder von ihrer Arbeitspflicht freigestellt werden. Wenn nicht zu erwarten ist, dass die Wahl angefochten wird oder die Mehrheitsverhältnisse eindeutig sind, kann erwogen werden, trotz der Bedenken auf ein Abstimmungstool zurückzugreifen. Nach Ablauf von zwei Wochen ist das Ergebnis in der Regel nicht mehr anfechtbar. Wird eine Betriebsvereinbarung beschlossen, muss diese wie üblich schriftlich niedergelegt und vom Betriebsratsvorsitzenden unterschrieben werden.

Sind die Bestimmungen zu digitalen Betriebsratssitzungen ein Modell für die Zukunft, wie von Unternehmensseite vorge-

schlagen wird? Eine gesunde Skepsis ist angebracht: Die heutige Technik kann weder das unerlaubte Mithören oder Aufzeichnen unterbinden, noch den Datenschutz hinreichend gewährleisten. Vertraulichkeit der Kommunikation aber ist eine Voraussetzung der Betriebsratsarbeit und damit essentiell für die Ausübung demokratischer Mitbestimmungsrechte. Videokonferenzen sind kein gleichwertiger Ersatz für reale Treffen, sondern eine Notlösung. Hinzu kommen soziale Gründe: Man denke nur an die Gespräche, die am Rande der Sitzungen stattfinden. Das bedeutet nicht, dass man neue technische Möglichkeiten ignorieren soll. Die Entwicklung verläuft rasant. Es ist vorstellbar, dass viele Nachteile, die virtuelle Sitzungen heute noch haben, in Zukunft an Bedeutung verlieren. Vielleicht werden wir uns in virtuellen Räumen versammeln, die vertrauliche Gespräche ermöglichen und die räumliche Distanz vergessen machen. Je stärker Technik den Bedürfnissen der Mitbestimmungsakteure gerecht wird, umso mehr Grund zu Zuversicht besteht, sie produktiv einzusetzen. ■

ERNESTO KLENGEL arbeitet am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung und ist Arbeitsrechtler.

Wille zur Macht

GEOPOLITIK Peter Frankopan beschreibt Chinas Weltmachtpläne – und das größte Infrastrukturprojekt der Welt.



China war über Jahrhunderte Maßstab und Mittelpunkt eines großen Teils der Welt – und will es wieder werden. Das Land, längst ein ökonomischer Riese, ist auf dem Weg zur Supermacht. Der Oxford-Historiker Peter Frankopan zeigt uns, wie sich China die Welt erschließen will.

Die historische Seidenstraße, ein 6400 Kilometer langer Handelsweg, der im ersten Jahrtausend

Asien und Europa verband, begann einst in Xi'an, der alten Hauptstadt des Kaiserreiches, die Westler vor allem wegen der 1974 wiederentdeckten Terakotta-Armee kennen, folgte dem Verlauf der Chinesischen Mauer nach Nordwesten, querte die Taklamakan-Wüste, überwand das Pamir-Gebirge und führte über Afghanistan in die Levante. Von dort wurden die Handelsgüter über das Mittelmeer verschifft, bis die Route im 13. Jahrhundert zu unsicher wurde. Auf sie geht der Autor kaum ein – er ist ebenso wenig nostalgisch wie das Regime in Peking, das die Geschichte vor allem nutzt, Narrative eines friedlichen Fernhandels wiederzubeleben, der Völker miteinander verwebt und so die Welt erschließt und ordnet.

China hat sich längst einen Spitzenplatz auf dem Weltmarkt erobert. Zwischen 1980 und 2020 hat sich sein Anteil an der globalen Wertschöpfung von zwei auf 25 Prozent erhöht. Chinas Ambitionen, die dieser Boom beflügelt, gipfeln in der „Belt and Road Initiative“ (BRI), einem Infrastrukturprojekt, dem Frankopan ein eigenes Kapitel („Die Straßen nach Peking“) widmet. Das Projekt ist mit 900 Milliarden Euro ausgestattet und soll bis 2049 einen Wirtschaftsraum schaffen, der vom Gelben Meer bis an den Atlantik reicht und Afrika einbezieht. Dazu gehören Routen über die Türkei oder Russland, aber auch eine maritime Seidenstraße, die China mit dem Mittleren Osten, mit Ostafrika und Europa verbindet. Begleitet wird das von einer massiven Aufrüstung. Für Frankopan mar-

kieren die neuen Seidenstraßen eine Zeitenwende: „Die Welt der Vergangenheit wurde durch das Geschehen entlang der Seidenstraßen geprägt. Das wird auch in Zukunft wieder so sein.“ Dem Westen wirft Frankopan vor, sich angesichts eines asiatischen Jahrhunderts zu sehr mit sich selbst zu beschäftigen. Die USA sind unberechenbar, Europa ist uneins. Beide laufen Gefahr, immer irrelevanter zu werden.

Dabei ist die Frage nach Konkurrenz oder Kooperation mit einem globalen Schwergewicht, das eine Diktatur und vielen als Bedrohung empfunden wird, vielleicht die wichtigste Frage der Zeit. Während die USA ihren Ton gegenüber China noch einmal verschärft haben, seit Frankopans Buch erschienen ist, wirkt Europa antriebslos. Dabei ist die Geschichte offener, als Frankopan vermitteln will. Zum einen könnte sich das Tempo, mit dem China aufsteigt, verlangsamen. Zum anderen sorgt seine Politik vielerorts für Disharmonien. So in Sri Lanka: Nachdem die Regierung von China gewährte Kredite nicht mehr bedienen konnte, musste sie den Hafen Hambantota für 99 Jahre an einen chinesischen Staatskonzern verpachten. Für viele Kommentatoren sei das, so Frankopan, ein „Exempel für eine neue Form von Kolonialismus“. Es liegt am Westen, Staaten wie Sri Lanka bessere Angebote zu machen. Die Räume, die die „neuen Seidenstraßen“ erschließen, sind für uns keine verbotenen Zonen. Auf allen Straßen reisen Waren und Ideen in beide Richtungen. ■

Von Kay Meiners

Peter Frankopan: **Die neuen Seidenstraßen**. Hamburg, Rowohlt 2020. 352 Seiten, 22 Euro

Fazit

EIN FUNDIERTER EINBLICK IN CHINAS ZUKUNFTSPLÄNE

Arbeitsrecht in Corona-Zeiten



Wolfgang Däubler hat seinem Arbeitsrechtsratgeber einen griffigen Untertitel gegeben: „Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand“. So macht er gleich zu Anfang deutlich, dass auch am Arbeitsplatz keineswegs Normalität herrscht. Pragmatisch und gewohnt arbeitnehmerfreundlich behandelt Däubler alle wichtigen Fragen rund um Corona: Vorsorge-maßnahmen im Betrieb, die Arbeit im Homeoffice, den Krankheitsfall, Fälle von

Arbeitsmangel und Kurzarbeit, den Umgang mit unversorgten Kindern oder Betriebsratsbeschlüsse per Telefon- und Videokonferenz. 75 Fragen und Antworten zur Betriebsratsarbeit und zu individualarbeitsrechtlichen Themen in der Corona-Krise ergänzen das im Juni erschienene Buch. Absolut nützlich für jeden Betriebsrat. ■

Von Kay Meiners

Wolfgang Däubler: **Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Krise**. Rechte und Pflichten im Ausnahmezustand. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2020. 29,90 Euro

Wohnraum für alle



Die Neue Heimat war der größte und bedeutendste nicht-staatliche Wohnungsbaukonzern im Europa der Nachkriegszeit. In einem Zeitraum von über dreißig Jahren hat das Gewerkschaftsunternehmen mehr als 400 000 Wohnungen und seit den sechziger Jahren auch zahlreiche Kommunal- und Gewerbebauten in Deutschland geplant und ausgeführt. Die Neue Heimat war ein Hoffnungsträger für

die Teilhabe am Wirtschaftswunder. Der skandalträchtige Zusammenbruch des Unternehmens Anfang der achtziger Jahre wirkte wie ein Schock auf die westdeutsche Bevölkerung. Der zeitliche Abstand von vier Jahrzehnten bietet die Chance für eine kritische Untersuchung: Was waren die städtebaulichen Ansätze, und was ist aus dem bis heute angestrebten „Wohnen für Alle“ geworden? ■

Von Kay Meiners

Andres Lepik/Hilde Strobl: **Die Neue Heimat** (1950-1982). Eine sozialdemokratische Utopie und ihre Bauten. München, Detail Verlag 2020. 29,90 Euro

DREI FRAGEN AN JULIA REUTER



Die Soziologieprofessorin ist Mitherausgeberin eines Buches mit „autobiographischen Notizen und soziobiographischen Analysen“ von Bildungsaufsteigern.

Warum und für wen ist dieses Buch geschrieben worden?

Das Buch zeigt die menschliche Seite des Homo academicus. Es ist ein Gegenentwurf zu nüchternen Karriereratgebern und erfolgsorientierten Biografien. Durch seinen Fokus auf Aufsteiger ist es nicht nur für die Fachwissenschaft interessant, sondern für alle Leute, die sich für ungewöhnliche Bildungs- und Lebensverläufe und das Innenleben der Universität interessieren.

Was fällt auf an den Selbstdarstellungen von Hochschullehrern, deren Eltern keinerlei akademischen Hintergrund haben?

Sie sind nicht mit dem Berufsziel Hochschullehrer angetreten, sondern haben über Umwege eine Spitzenposition in der Wissenschaft erreicht. Dabei machten sie Erfahrungen, die Akademikerkinder häufig nicht machen: frühe Verantwortung für den eigenen Bildungsweg, häufige Schulwechsel, eine Berufsausbildung, Arbeiten in der Landwirtschaft, in der Fabrik oder finanzielle Engpässe. Diese Erfahrungen werden häufig nicht als Stärke, sondern eher als Schwäche betrachtet – übrigens nicht nur vom Umfeld, sondern auch von den Aufsteigern selbst.

Was muss passieren, damit mehr Arbeiterkinder Professoren werden?

Stipendien und Förderprogramme, Vereine, die Unterstützung bis hin zur Mentorenschaft anbieten, sind ein erster Schritt. Die Diskussion darüber, dass Exzellenz und Spitzenforschung nicht einen perfekten Lebenslauf voraussetzen, steht noch aus.

Die Fragen stellte Dirk Manten.

Plurales Unternehmensinteresse



Das Unternehmensinteresse ist der Handlungsmaßstab für Vorstand und Aufsichtsrat deutscher Gesellschaften. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff unterliegt seit Jahrzehnten einer fachlichen und gesellschaftlichen Diskussion, die seit den 2000er-Jahren neue Impulse durch Überlegungen zu Corporate Social Responsibility, zu

Nachhaltigkeit und zur Gemeinwohlbindung von Unternehmen erfahren hat.

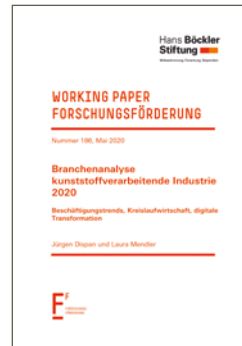
Die Debatte tendiert in jüngerer Zeit mehr und mehr zu einem interessenpluralen Verständnis, das nicht nur Aktionärs-, Arbeitnehmer- und Gläubigerinteressen berücksichtigen soll, sondern darüber hinaus auch soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit einbezieht. Claudia Schubert, Professorin für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und Rechtsvergleichung der Universität Hamburg, widmet sich in ihrer Arbeit, die im Nomos-Verlag erschienen ist, allen Aspekten des Unternehmensinteresses und seiner historischen Entwicklung. Sie spricht sich dafür aus, die aktuellen Überlegungen zu diesem Rechtsbegriff zu einem Konzept sozialer Verantwortung von Unternehmen zusammenzufassen, um möglichst konsistente Anforderungen an die Unternehmen zu stellen.

Das interessenplurale Verständnis des Unternehmensinteresses sollte im Aktiengesetz ausdrücklich festgeschrieben werden, um Klarheit zu schaffen und die gesellschaftliche Diskussion zu entlasten. Schubert schlägt dafür konkret vor, dass der Vorstand die Gesellschaft künftig „im Unternehmensinteresse nach Maßgabe der Belange der Aktionäre und Arbeitnehmer“ zu leiten und die soziale Verantwortung der Gesellschaft zu berücksichtigen habe. Mit diesem Vorschlag in Zeiten erstarkender Investoreninteressen werden Arbeitnehmerinteressen gestärkt und zugleich Interessen der Allgemeinheit einbezogen. Der Begriff setzt einen Rahmen für Entscheidungen, der den Interessen der Arbeitnehmer und der Allgemeinheit mehr Relevanz einräumt ohne dem Vorstand des Unternehmens den Raum für wirtschaftliche Entscheidungen zu nehmen.

Von Benjamin Geißler

Claudia Schubert: **Das Unternehmensinteresse – Maßstab für die Organwalter der Aktiengesellschaft.** Baden-Baden, Nomos Verlag 2020. 246 Seiten, 64 Euro

Ungeliebte Kunststoffe



Mit deutschlandweit 338 000 Beschäftigten ist die kunststoffverarbeitende Industrie ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Sie war in den letzten Jahrzehnten stets eine Wachstumsbranche. Dennoch ist die Branche, die überwiegend von kleinen und mittleren Firmen geprägt wird, verunsichert. Ihre Produkte sind in die Kritik geraten. Nachhaltige Lösungen statt Einwegprodukte und Müllberge sind gefragt, sodass Lösungen für den gesamten Produktlebenszyklus

entwickelt werden müssen. Dazu kommt die Digitalisierung, die ein Mehrwert sein kann, aber längst nicht überall angepackt wurde.

Von Kay Meiners

Jürgen Dispan/Laura Mendler: **Branchenanalyse kunststoffverarbeitende Industrie 2020.** Beschäftigungstrends, Kreislaufwirtschaft, digitale Transformation. Forschungsförderung, Working Paper Nummer 186, Mai 2020

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



Besuchen Sie [boeckler.de](https://www.boeckler.de) (Veröffentlichungen).

Demokratie braucht Sicherheit



Das „Dossier Nr. 7“ mit dem Titel „Demokratische Sicherheit für eine starke Gesellschaft“ ist ein Bekenntnis zum Schutz vor „Angriffen gegen Leib, Leben und Besitz“, aber auch zu einem umfassenden Sicherheitsbegriff, in dem der Schutz „nicht nur eine Sache von Polizei und Justiz“ ist. Das Konzept der „inneren Sicherheit“ ist nach dem Verständnis des Autors Hilmar Höhn ein „konservativer Kampfbegriff“, dessen Vertreter Gefahr laufen, Sicherheit

absolut und über Grundrechte zu setzen. Das Dossier enthält ein ausführliches Interview mit dem stellvertretenden GdP-Vorsitzenden Jörg Radek und analysiert das Sicherheitsverständnis der politischen Parteien.

Von Kay Meiners

Hilmar Höhn: **Demokratische Sicherheit für eine starke Gesellschaft.** Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, Dossier Nr. 7, 2020

DAS POLITISCHE LIED



Azzi Memo u. a.: Bist du wach? (2020)

Überall Missgunst, Ausgrenzung und Rassismus
Der Struggle endet niemals, es geht in die falsche Richtung
Jeden Tag wird's schlimmer, unsre Welt zerbricht in Trümmern
Werden ohne Grund gehasst, sag, was erzähl ich meinen Kindern?

TRAUER UND WUT

Am Abend des 19. Februar 2020 steht das Handy von Mehmet Seyitoglu nicht mehr still. Ein Freund schreibt ihm eine Nachricht: „Wo bist du gerade, lass’ dich draußen besser nicht blicken, da dreht einer komplett durch!“ Auf Twitter kursieren schon Gerüchte, Seyitoglu sei Opfer eines Anschlags geworden. Er hat in ganz Deutschland Fans: Sie kennen ihn als Rapper Azzi Memo. Gegen 22 Uhr erschießt an diesem Abend ein 42-jähriger Attentäter vier junge Menschen in einer Shishabar im hessischen Hanau. Er fährt weiter in den Stadtteil Kesselstadt und ermordet auf einem Parkplatz und in einem Kiosk mit angeschlossenem Café weitere fünf Menschen. Der Attentäter geht gezielt vor: Sämtliche Opfer haben einen Migrationshintergrund. Am Ende fährt er nach Hause, wo er seine Mutter und sich selbst erschießt.

Der Reporter des vom Springer-Konzern neu geschaffenen Kanals „Bild live“ spekuliert in der Nacht der Tat wiederholt über eine „Schießerei“ im kriminellen Milieu – Russen seien es vielleicht gewesen oder auch Schutzgelderpresser. In den Wochen zuvor hatten Politiker der AfD gegen Shishabars gehetzt, zuletzt im Wahlkampf in Hamburg. Doch schnell ist klar: Der Täter von Hanau ist ein

Rechtsextremer mit psychischen Problemen – ein Mann, der wahnhaftige Verschwörungstheorien entwickelt und aus rassistischen Motiven heraus handelt.

Der Musiker Seyitoglu ist in Hanau aufgewachsen. Er kennt das Viertel gut, in dem die Shishabar liegt, und er kennt einen guten Teil der Menschen, die dort am 19. Februar den Abend verbracht haben. Unter den Opfern ist der Sohn seines Cousins. Ein Freund wird an diesem Abend an der Schulter getroffen und überlebt. Seyitoglu ist kurdischer Abstammung. Er kam mit seinen Eltern zunächst in ein Asylbewerberheim in Deutschland, dann zog die Familie in ein Hanauer Hochhaus. Er ist das älteste Kind, kümmert sich um die Geschwister und übersetzt für seine Eltern. Er kommt in der Schule ins Schlingern, holt später sein Abitur nach und macht eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann. Unter dem Künstlernamen Azzi Memo beginnt er eine Karriere als Rapper.

Nach dem Anschlag spürt Seyitoglu, dass er etwas unternehmen muss. Er versammelt daraufhin 17 Rapper und die Sängerin Rola um sich und nimmt mit ihnen den Song „Bist du wach?“ auf. Den Erlös spenden die Musiker der 1998 von dem Unternehmer Karl Konrad von der Groeben gegründeten Amadeu An-

tonio Stiftung, die den Überlebenden und den Angehörigen der Opfer des Anschlags von Hanau hilft.

In vielen Zeilen des achteinhalbminütigen Songs bricht hervor, was sich schon lange, über Jahre angestaut hat: Trauer, Fassungslosigkeit, auch Wut. Azzi Memos Part eröffnet den Song mit der Erinnerung an vorangegangene Anschläge in Limburg, Fulda, Kassel und Halle. Milonair rappt: „Ich dachte, meine Söhne wären sicher hier. 33 Jahre in diesem Land, was ist passiert?“ Und Sinan-G, wie Milonair ein deutscher Rapper mit iranischen Wurzeln, textet: „So viele Opfer, keiner schafft es mehr, sie aufzuzähl’n. Ich würd die Kugeln, die sie trafen, so gern auf mich nehm’n“. „Die meisten Rassisten werden Rassisten bleiben“, sagt Azzi Memo über den Song. Rassisten, so die Botschaft, dürfen nicht bestimmen, wer zu Deutschland gehört. „Gerade ihnen jedoch sollten wir zeigen: Wir gehören dazu. Und wir sind mehr als ihr.“ ■

Von **Martin Kaluza**



Das Lied hören:
youtu.be/IJ0Cp9ryEoc

Einblick in prekäre Arbeitswelten

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

faire-mobilitaet.de

Der Service des DGB ist aktueller denn je: Wegen des Hygieneskandals beim Fleischverarbeiter Tönnies haben sich die Medien verstärkt an die Projektstelle mit ihrem Experten und Koordinator Dominique John gewandt. Das Projekt „Faire Mobilität“ will gerechte Löhne und bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer aus osteuropäischen EU-Staaten durchsetzen – für Werkvertragsnehmer, Saisonarbeitskräfte und Lkw-Fahrer etwa.

Bereits 2015 gab es einen Reformversuch der SPD in der Großen Koalition, initiiert vom DGB. Damals sollten Werkvertragsverhältnisse, bei denen die Beschäftigten de facto in einen Fremdbetrieb eingegliedert sind, unterbunden werden. Es kam nicht dazu. Die undurchsichtigen Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitnehmer bei Subunternehmen angestellt sind, tatsächlich aber für deutsche Firmen arbeiten, blieben unangetastet.

Zur Fleischbranche bietet die Seite einen aktuellen Schwerpunkt. Man erfährt die Hintergründe zu den Arbeitsbedingungen und mit welchen Tricks die Subunternehmen den Mindestlohn umgehen und Mitbestimmungsrechte

aushebeln. Dazu sind die Forderungen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und aktuelle Interviews mit Experten abrufbar.

Auch für andere Branchen bietet die Seite in mehreren Sprachen Tipps für die Arbeitnehmer aus Osteuropa. Aktueller Schwerpunkt ist Corona: Kann ich wegen Infektionsfällen im Betrieb zu Hause bleiben? Muss ich Dokumente unterschreiben, die ich nicht verstehe? Dazu gibt es die Kontaktdaten zu regionalen Anlaufstellen und Hotlines des DGB-Projekts.

Ein guter Service ist der Pressespiegel zu aktuellen Berichten in den Branchen, über deren Missstände gewöhnlich nur berichtet wird, wenn spektakuläre Skandale öffentlich werden. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**EINE HILFREICHE ANLAUF-
STELLE NICHT NUR FÜR
BETROFFENE**

BLOGS & PODCASTS

Podcast „Durchsage der EVG“

Die EVG produziert jetzt einen eigenen Podcast für ihre Mitglieder. In den professionell gemachten Sendungen geht es um Themen, die Beschäftigte von öffentlichen Verkehrsunternehmen umtreiben. In einer Folge stellt Vorstandsmitglied Kristian Loroch beispielsweise die EVG-Forderungen nach einer effektiveren strafrechtlichen Verfolgung von Übergriffen auf das Bahn- und Buspersonal vor. Tenor der Podcast-Hörer: Bus und Bahn müssen emotionaler vermittelt werden – von Fridays for Future könne man lernen. ■

 www.evg-online.org/durchsage-der-evg-podcast

Blog der Friedrich-Ebert-Stiftung

„Progressive Wirtschaftspolitik“ – der Name ist Programm. Hier melden sich prominente Autoren links der Mitte. Aktuell gibt es Beiträge zum Thema Europa. Norbert Kluge, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, betont die Rolle des Europäischen Gewerkschaftsbunds bei der Bewältigung der Corona-Krise und schlussfolgert: „Wenn die reicheren EU-Staaten ihre Möglichkeiten nicht mit den ärmeren teilen, verlieren am Schluss alle.“ ■

 www.fes.de/progressive-wirtschaftspolitik-fuer-europa

STIFTUNG ONLINE

Policy Briefs

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturpolitik der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht mehrmals im Monat Policy Briefs, kompakte Analysen und Stellungnahmen zu wirtschaftspolitischen Themen, die auch für Nicht-Experten leicht verständlich sind. Zur zeitlich befristeten Mehrwertsteuersenkung etwa schreiben Sebastian Dullien und Sebastian Gechert, dass der erhoffte Effekt bei Autokäufen begrenzt sei: Zwei Drittel der im Jahr 2019 angemeldeten Neuwagen waren gewerbliche Fahrzeuge. Bei Dienstwagen komme es aber auf den Nettopreis an, die Höhe der Mehrwertsteuer falle nicht ins Gewicht. Gezielte Finanzhilfen für Haushalte mit kleinem und mittlerem Einkommen wären effektiver gewesen. Regelmäßig erscheinen Ausgaben in englischer Sprache. Alle Policy Briefs sind online als PDF abrufbar. ■

 www.imk-boeckler.de/de/imk-policy-brief-15382.htm



Berlin Alexanderplatz. D/NL, 2020. Regie: Burhan Qurban; Darsteller: Welket Bungué, Jella Haase u. a. Kinostart: 16. Juli 2020

FILMTIPP

Berlin Alexanderplatz

Es ist die Baustelle der U5 in Berlin-Mitte, wo Francis aufschlägt als Mitglied einer halb legalen Bautruppe in Subunternehmerverwaltung. Der junge Flüchtling, der es über das Mittelmeer von Guinea-Bissau bis ins Zentrum Europas geschafft hat, wurde aus dem Asylbewerberheim irgendwo in Brandenburg fürs Eisenschleppen rekrutiert.

Die Arbeitswelt in Burhan Qurbanis Adaption des weltberühmten Romans „Berlin Alexanderplatz“ von Alfred Döblin ist eine mit vielen dunklen Gängen, ohne Tarifvertrag und Stundenbegrenzung, die Arbeiter sind Flüchtlinge, Illegale, Sans-Papiers. Dass der junge Regisseur sein 183 Minuten langes, den Zuschauer recht forderndes Kinowerk an einer Prestigeadresse beginnen lässt, die er als Pfuhl illegaler Beschäftigung illustriert, ist nicht das einzige Statement dieses bildgewaltigen Films. Wie das ganze Überleben in jener Schattenwelt funktioniert, das hat Qurban an dem Stoff interessiert. Es seien die Drogen dealenden Männer vor seiner Wohnung im Berliner Park Hasenheide gewesen, die ihn inspiriert hätten. Wie leben sie, welche Rechte haben sie oder vielmehr: Welche haben sie nicht?

Mieze, die Frau, die Francis schließlich kennenlernt, verbindet als Erzählerin aus dem Off das Geschehen, erklärt und erläutert, wie der Kapitalismus von unten aussieht. Als Person, die ihren Körper fürs Einkommen verkaufen muss, steht sie modellhaft für die ökonomischen Verhältnisse ein. Abrutschen ist leicht, wenn man noch nicht weit nach oben gekommen ist: Qurbanis Francis steht mit mehr als einem Bein im kriminellen Sumpf, und wie bei Döblins Franz Biberkopf ist der Arm bald ab, es drohen noch mehr Gewalt und das Gefängnis. Bei der Reise, die Francis durch die Berliner Nächte mit Nachtclubs, Drogen und hochinteressantem Personal zu sich selbst unternimmt, wird aus ihm ein geschickter Arbeitskraft-Businessman werden. Helfershelfer anzuwerben geht ihm bald leichter von der Hand als seinem schmierigen Unterweltchef Reinhold.

Macht hat, wer allein stark ist. Qurban skizziert den Aufstieg im geschlossenen System Kapitalismus als mythisches Märchen. ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL In den 1960er Jahren kommt es nicht nur in den Südstaaten der USA wegen der Diskriminierung der Afroamerikaner zu Protesten und Zusammenstößen. Auf eine besonders feindselige Stimmung trifft der schwarze Bürgerrechtler Martin Luther King in Chicago.

Von Marc von Lüpke

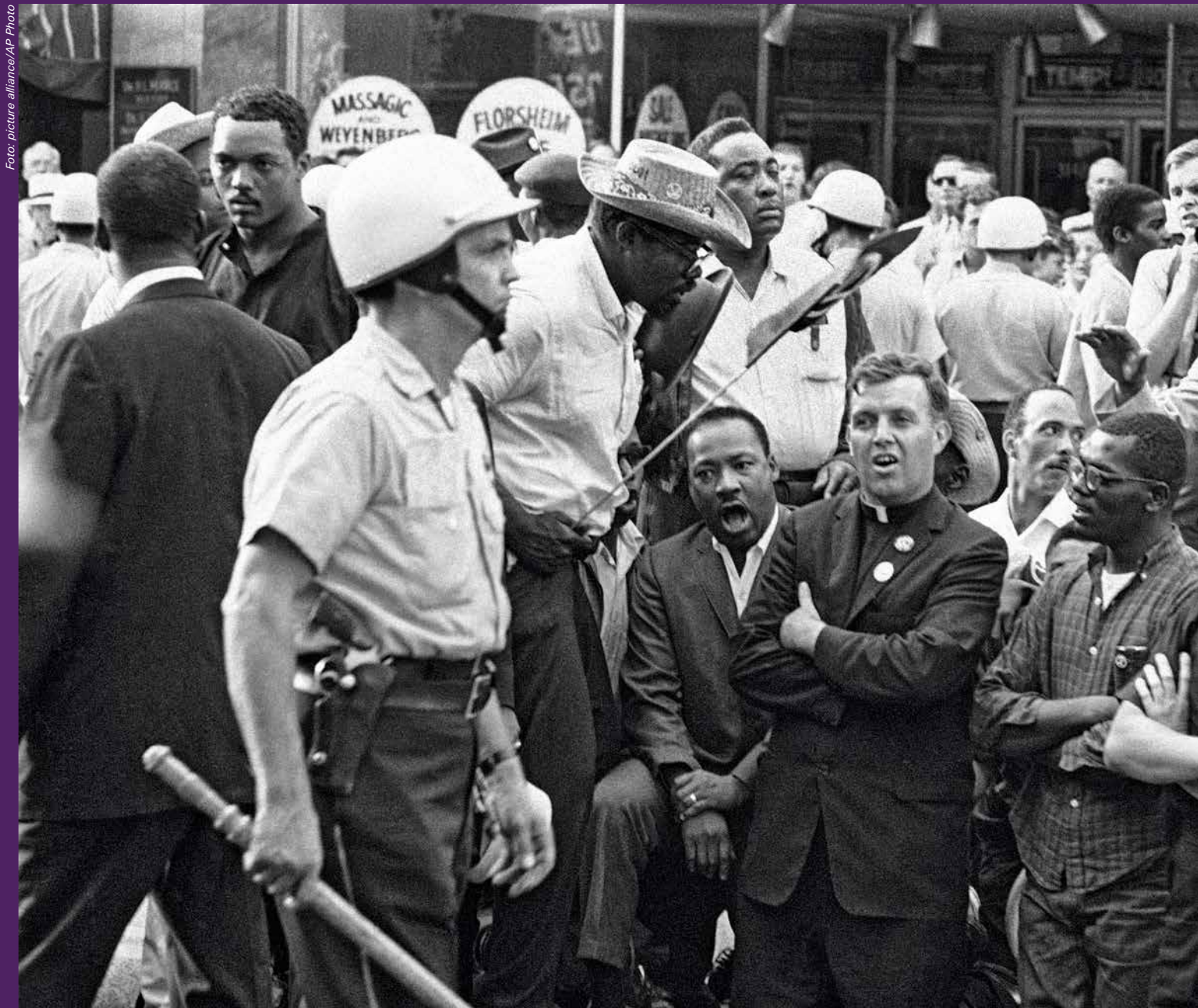


Foto: picture alliance/AP Photo



Die Anspannung ist den Personen auf dem Bild anzusehen. Im August 1966 ist die Situation in der US-Metropole Chicago aufgeheizt. Martin Luther King, Ikone der Bürgerrechtler und Friedensnobelpreisträger, ist in die Stadt gekommen, um auf die miserable Wohnsituation der afroamerikanischen Einwohner aufmerksam zu machen. Auf diesem Foto ist er kniend in der Bildmitte zu sehen. Zusammen mit anderen Aktivisten wie seinem Mitarbeiter Andrew Young (rechts, stehend, im hellen Anzug), der später Bürgermeister von Atlanta werden sollte, demonstriert er im Stadtbezirk Southwest Side mit Gebeten und Gesang vor einem Immobilienbüro. Polizisten schirmen die Gruppe gegen erzürnte Weiße ab.

Martin Luther King will seine Ziele mit friedlichem Protest erreichen – doch die Gegenseite reagiert mit Gewalt. Am 5. August trifft ihn ein Stein, geworfen aus einer Menge von Weißen. King wird später sagen, dass ihm selbst im Süden der USA nicht derartig hasseerfüllte Mobs begegnet seien.

Im Jahr 1955 hat Kings Aufstieg zum Vorkämpfer für die Bürgerrechte begonnen. Auslöser ist die Schwarze Rosa Parks, die in einem Bus in Montgomery, Alabama, nicht für einen Weißen aufstehen will. Damals herrscht im Süden Rassentrennung, Schwarze und Weiße werden in öffentlichen Einrichtungen getrennt. Unter Kings Führung boykottieren die schwarzen Einwohner Montgomerys bald die städtischen Busse. Nach mehr als einem Jahr erklärt der Oberste Gerichtshof in Washington, D.C., die Rassentrennung in öffentlichen Verkehrsmitteln für verfassungswidrig. Das ist nur der Anfang: 1957 druckt das Time Magazin den Theologen auf das Cover, er wird das Gesicht der Bürgerrechtsbewegung, deren Ziele die Abschaffung von Rassentrennung und Diskriminierung sind.

Es ist ein steiniger Weg, King wird immer wieder bedroht. Spätestens seit 1962, seiner „Traum“-Rede vor den Stufen des Lincoln Memorials und dem „Marsch auf Washington für Arbeit und Freiheit“ kennt ihn die ganze Welt. King verändert etwas. 1964 wird der Civil Rights Act verabschiedet; er beendet die Rassentrennung. Ein Jahr später folgt der Voting Rights Act, der die Benachteiligung von Minderheiten bei Wahlen verhindern soll. Am 4. Juli 1968 kommt es dann zur Tragödie: Martin Luther King wird von einem Attentäter erschossen. ■

Rätselfragen

Welcher US-Präsident verlieh dem Civil Rights Act von 1964 durch seine Unterschrift Gesetzeskraft?

In welchem Jahr wurde Rosa Parks die „Presidential Medal of Freedom“ verliehen?

Welcher Regisseur verfilmte 1997 das juristische Drama um das Sklavenschiff „La Amistad“ im 19. Jahrhundert?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 1. Oktober 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

Hans-Böckler-Stiftung
Redaktion Mitbestimmung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Auflösung der Rätselfragen 3/2020

Teufelsinsel
Palais Bourbon
Aristide Briand

Den 1. Preis hat Ralf Wiechmann aus Bremen gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Mascha Neumann aus Potsdam, Michael Wolters aus Hannover und Birgit Lattermann aus Riedstadt.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 3/2020,
FUNDSTÜCK

Ohne Frieden ist alles nichts

Klaus Petri, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und Lehrer in der Erwachsenenbildung am Hessenkolleg Wetzlar, schreibt:

Vielen Dank für den gelungenen Artikel über den französischen Sozialisten und Pazifisten Jean Jaurès, der auch als bemerkenswerter Aphoristiker gelten muss. „Der Kapitalismus trägt den Krieg in sich wie die Wolke den

Regen“ ist so ein ebenso kluger wie bildhaft gelungener Satz von Jaurès. Ich würde mich über einen Artikel in der Mitbestimmung freuen, der diese zentrale Erkenntnis – über die Zeit der beiden Weltkriege hinausgehend – für Entwicklungen der letzten Jahrzehnte darlegt und erörtert. Stichworte gefällig? Voilà: Umbau der Bundeswehr von einer Verteidigungs- zu einer Interventionsarmee, Expansion der Nato nach dem Kollaps des realsozialistischen Lagers, das Ausbleiben der „Friedensdividende“ in Europa, die Serie von „Blood for Oil“-Kriegen, die „Zwei Prozent des BIP“-Marge für Militärlasten, Kapitalinteressen und „Menschenrechtsinterventionen“ beziehungsweise die entsprechende Rhetorik dazu.

Gerne kann in dem Zusammenhang auch an Willy Brandts Satz „Frieden ist nicht alles – aber ohne Frieden ist alles nichts“ erinnert werden. ■

WEBRESONANZ

„ANTIDEMOKRATISCHE REBELLION“

boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-antidemokratische-rebellion-24227.htm
twitter.com/boeckler_de/status/1287305153767383042

@emmiweberwebde1: Die Welt in Gut und Böse einzuteilen, vereinfacht den „Kampf“ gegen die Bösen, generiert Polarisierungen, ob mit ideologischem, politischem oder religiösem Anstrich. Die Welt ist bunt. Schwarzweißfernsehen gibt's auch nicht mehr. ■

DAS VIRUS ATTACKIERT DEN SOZIALEN ZUSAMMENHALT

boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-das-virus-attackiert-den-sozialen-zusammenhalt-24284.htm
twitter.com/boeckler_de/status/1286618965922525185

@schwarzesoja: Leider attackiert nicht der Virus den sozialen Zusammenhalt, sondern die Unvernunft und der Unwille der Menschen, die sich zu fein dafür sind, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, weil (beliebige Ausreden einsetzbar). ■

„MIT STREAMS VERDIENEN KÜNSTLER KEIN GELD“

boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-mit-streams-verdienen-kunstler-kein-geld-24278.htm
facebook.com/hans.boeckler.stiftung/posts/3335792969765195

Verdi-Jugend auf Facebook: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Das ist nicht nur Thema in der Gewerkschaftsarbeit, sondern auch in der Kunst. Bei gesellschaftlichen Themen wie Populismus, Demokratieerhalt oder Vielfalt können Kunst und Ge-

werkschaften effektive Bündnisse eingehen. Auch deshalb ist der DGB-Bundesvorstand Partner der Ruhrfestspiele Recklinghausen. Die fielen dieses Jahr wegen Corona aus. Wie sich die Krise insgesamt auf den Kunst- und Kulturbereich auswirkt.

Annette Maria Böhm auf Facebook: Vielen Dank für den Reminder, lieber Olaf Kröck!

Und **Ruth Schnell:** So sieht's aus, und wir werden völlig im „Regen“ stehen gelassen. Leere und Stillstand und nicht wissen, wie und wann es überhaupt weiter geht. ■

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,
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Michael Guggemos

Redaktion:
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titeltitels: 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: Thomas Kienle; Friso Gentsch; Cordula Kropke

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 Extranet der Studienförderung

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

Datenschutz

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

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

ISSN 0723 5984



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 5 | Oktober 2020

Wege aus der Krise: Wer bestimmt die Richtung?

Einen solchen Einbruch hat die deutsche Wirtschaft noch nicht erlebt: Zwischen April und Juni verlor sie zehn Prozent ihrer Leistung. Die Krise schmerzt doppelt, denn viele Branchen befinden sich mitten im Umbau. Sie müssen die Wende zu nachhaltigen und ökologischen Produkten und Produktionen schaffen. Dafür brauchen sie einerseits qualifizierte Beschäftigte, die sie andererseits zurzeit aufgrund des wirtschaftlichen Einbruchs an vielen Stellen abbauen. Noch konnten Sozialstaat und Mitbestimmung die Folgen für die Beschäftigten begrenzen. Brücken für Beschäftigte in die neue Arbeitswelt werden nach wie vor gebraucht. Was bedeutet die Krise für den Um- und Brückenbau in eine soziale und ökologische Wirtschaft? Wird er ausgebremst, beschleunigt, oder ändert die Krise unsere Perspektive? Wie muss ein solidarischer Weg aussehen, wenn Krise und wirtschaftlicher Umbau aufeinandertreffen? Und ist der Wandel unter diesen Bedingungen überhaupt auf nationaler Ebene zu schaffen? Wo gibt es Verbündete für eine beschäftigtenfreundliche Wirtschafts- und Geopolitik?

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
magazin-mitbestimmung.de



WUPPERTAL, APRATHER WEG 18A

NICOLE BIBER, 36, ist Abteilungsleiterin bei der Bayer AG und lebt in Wuppertal.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Thomas Range**

„Es war mit Sicherheit der richtige Schritt: Vom sonnigen Pasadena in Kalifornien bin ich vor sieben Jahren ins vergleichsweise graue Wuppertal gezogen. Ich bin hier nun Abteilungsleiterin in der Medizinischen Chemie der Bayer AG.

Chemie war schon sehr früh meine Leidenschaft. In der Schule hatte ich einfach einen guten Lehrer. Nach dem Abitur habe ich dann in Stuttgart Chemie studiert. Nach Kalifornien hat mich anschließend ein Postdoc-Stipendium verschlagen. Nach einem Workshop in New York, bei dem Bayer junge Talente suchte, kam das Angebot für meinen jetzigen Job zustande.

Mit meinem 18-köpfigen Team erforsche ich zum Beispiel, wie man Patienten mit chronisch fortschreitender Lungenerkrankung besser helfen kann. Oder ganz grundsätzlich: Wie können Medikamente einen neuen Ansatzpunkt im Körper ansprechen, über den sie ihre Wirkung besser entfalten?

Man darf sich unsere Arbeit nicht so vorstellen, als würden wir tagelang bunte Flüssigkeiten in Glaskolben umrühren. Natürlich wird auch im Labor geforscht – momentan unter Einhaltung von Hygiene- und Abstandsregeln. Aber ich selbst bin nur noch selten dort. Vieles geschieht vom Schreibtisch aus, gerade jetzt, da viele Videokonferenzen anstehen. Meine Aufgabe ist es unter anderem, Teams zu leiten und zu koordinieren. Es ist nicht nur das Fachliche, was ich an meinem Job mag. Ich habe auch die Möglichkeit, meine Mitarbeiter zu entwickeln.

Man braucht bei unseren Forschungsprojekten einen langen Atem. Wenn die Ergebnisse in etwa zwölf bis 15 Jahren dabei helfen, dass Menschen gesund werden oder eine bessere Lebensqualität haben, ist das ein großer Erfolg. Letztlich ist es dieses Ziel, was mich antreibt: Wir Forschende stehen hier für eine gute Sache ein. Das gibt mir sehr viel. Deshalb kann ich mir gut vorstellen, in der Forschung zu bleiben.“ ■



CONNECTING IDEAS
IN SOCIAL DISTANCE

7. OKTOBER 2020
ONLINEVERANSTALTUNG

LABOR.A® 2020: CONNECTING IDEAS IN SOCIAL DISTANCE

Die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft durch die Corona-Epidemie stehen im Zentrum der diesjährigen LABOR.A. Drei große Diskussionsrunden und die Ideenpitches werden per Livestream aus dem Café Moskau in Berlin übertragen. Abstimmen können die

Teilnehmenden digital – vom Arbeitsplatz aus oder von zu Hause. In kollaborativ organisierten Sessions stehen u. a. das Corona-Aufbauprogramm der EU sowie die Auswirkungen der Pandemie auf die betriebliche Weiterbildung zur Diskussion.



**SYSTEM
RELEVANT**

DER WIRTSCHAFTSPODCAST ZUR CORONA-KRISE

IMK-Direktor Sebastian Dullien analysiert, was die Wirtschaftspolitik bewegt. Jede Woche, schnell und aktuell. Jetzt abonnieren – auf iTunes, Spotify und überall, wo es Podcasts gibt.