

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Bewährt und ausbaufähig

Betriebs- und Personalräte erzählen über ihre Erfolge und Erwartungen



Umstrittene Onlinewahlen

Computerexperten halten Papier für die sicherste Wahl



Hilfe für Erntehelfer

DGB-Projekt unterstützt Saisonarbeitskräfte



[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: Thomas Range



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER.

Diese Ausgabe des Magazins zeigt Kolleginnen und Kollegen, die für andere Verantwortung übernehmen. Sie schauen auch nach vorne: Auf dem Weg raus aus der Pandemie gestalten sie Gute Arbeit in gesunder und lebenswerter Umwelt. Wir nennen das seit über 70 Jahren Mitbestimmung. Sie gilt es, zu sichern und auszubauen. Denn wie die Beispiele auch zeigen, hinkt Mitbestimmung der Entwicklung von Unternehmen an manchen Stellen hinterher. Hier braucht es gesetzliche Regeln, und sie gehören ins nächste Regierungsprogramm. An der Antwort auf diese Frage werden wir die Kandidatinnen und Kandidaten bei der Bundestagswahl im September messen.

Der Beitrag „Jünger und bunter“ schaut auf den gelungenen Generationenwechsel im Personalrat der Stadtverwaltung Kassel. Die Studien von Erhard Tietel und seinem Team geben dazu Tipps: Wie gebe ich Wissen beim Wechsel im Betriebs- oder Personalrat gut sortiert weiter?

Und zum Schluss: Am 1. September übernimmt Claudia Bogedan die Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung. Damit erreichen wir Geschlechterparität im Direktorium.

Norbert Kluge,
Geschäftsführer

 norbert-kluge@boeckler.de

Mein Lesetipp

Im Wissenschaftszentrum Berlin wurde die soziale und ökologische Leistungskraft der Mitbestimmung im Aufsichtsrat vermessen und in einem Mitbestimmungs-Index (MB-ix) gewichtet. „Sechs Dinge, die im mitbestimmten Unternehmen besser sind“, zeigt der Beitrag Seite 19 ff.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: MITBESTIMMUNG DER ZUKUNFT

- 10 Unsere Erfolge – unsere Baustellen**
Sechs Menschen berichten aus ihrer Arbeit in der Mitbestimmung
- 19 Sechs Dinge, die in mitbestimmten Unternehmen besser sind**
Mehr Ausbildung, mehr Nachhaltigkeit und weniger Tricks.
Von Fabienne Melzer
- 22 Jünger und bunter**
Viele Betriebsräte stehen vor einem Generationswechsel.
Von Annette Jensen und Andreas Molitor
- 26 Informationsrechte auch durchsetzen**
Eurobetriebsräte spät informiert und angehört. Von Fabienne Melzer
- 28 „Wir bekommen einen Schweizer Käse“**
Sebastian Sick erklärt, wie Unternehmen die Mitbestimmung umgehen

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 31 Gut aufgefangen**
Was Transfergesellschaften leisten. Von Andreas Molitor
- 34 „Ein echter Kampfbetrieb“**
Vom Autozulieferer zum Start-up. Von Stefan Scheytt
- 36 Die schwierige Wahl der Wahl**
Die Haken der Onlinemitbestimmung. Von Andreas Schulte
- 39 Praxistipp**
Digitalisierung kann man lernen
- 39 Wir bestimmen mit**
Dirk Schug, Aufsichtsrat bei ISS Communication Services.
Von Fabienne Melzer

POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 42 Die Kunst trotz der Pandemie**
Geförderte Werke. Von Nicola Funk, Kay Meiners und Maren Knödl
- 44 Hilfe für Erntehelfer**
DGB-Projekt hilft Saisonarbeitskräften. Von Annette Jensen



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

46 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Wissen für den Aufsichtsrat



Porträt

NADJA RAKOWITZ ist von
Marx' Kritik überzeugt

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Johanna Wenckebach zum Betriebsräte-modernisierungsgesetz

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Yotuel u. a.: „Patria y Vida“

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Aus und vorbei

Jetzt, wo der Geburtstag der Montanmitbestimmung gefeiert wird, bedaure ich, dass ich nie unter Tage war. Das war immer ein Traum, so ein richtiges deutsches Steinkohlenbergwerk im Betrieb. Die Hitze, der Staub, das Geräusch der Grubenbahn. Zum Schluss wurden die Führungen seltener. Die letzte Chance war 2018. Helmut Heith, gestandener Bergmann und von 1981 bis 1993 Bezirksleiter Ruhr-Nordwest und Ruhr-Mitte bei der IG Bergbau und Energie, bot mir an, mir einen Termin zu besorgen, als wir eine Geschichte über ihn machten: „Du rufst bei der Ruhrkohle an und erklärst denen: Der Helmut hat gesagt, du sollst an einer Führung teilnehmen. Das muss man gesehen haben, sonst wisst ihr ja gar nicht, worüber ihr schreibt.“ Ich hatte keinerlei Zweifel, dass sein Wort Gewicht hatte. Aber die Sache geriet in Vergessenheit. Es blieb bei der verpassten Chance. Im Dezember 2018 war es zu spät. Das letzte Bergwerk machte dicht. Jetzt, wo wir kaum reisen, denke ich öfter daran, dass man sich Chancen nicht entgehen lassen darf. Man muss sehen, worüber man schreibt. Alles andere sind halbe Sachen. ■

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist
Redakteur des Magazins
Mitbestimmung.



So leben Menschen mitten in Europa

Die Zeltstadt Tendopoli im italienischen San Ferdinando ist ein trostloser Ort. Hunderte von der kalabrischen Mafia ausgebeutete afrikanische Erntehelfer wohnen hier. Seit im März die Zahlungen für die Lagerleitung eingestellt wurden, gibt es außer einigen Polizisten kein Personal mehr. Längst ist Corona angekommen – negativ und positiv

Getestete werden nur notdürftig getrennt. Ohne Hilfsorganisationen wie Caritas oder Emergency wäre die Versorgung zusammengebrochen. Italienische Gewerkschafter berichten, dass fast jeder hier Angst hat – entweder davor, sich anzustecken, oder vor einem positiven Testergebnis, das die Arbeit und die Existenz raubt. ■

ARBEITSZEIT

Eindeutige Tendenz

Zahl der Beschäftigten weltweit, die infolge zu langer Arbeitszeiten (wöchentlich 55 Stunden und mehr) an Herzinfarkt oder Schlaganfall gestorben sind



Quelle: Weltgesundheitsorganisation, Internationale Arbeitsorganisation, 2021

STUDIUM

Teure Kredite statt BAföG

Über diese Rückerstattung hat sich Olaf Scholz wohl nicht gefreut: 1,5 Milliarden Euro überwies das Bundesbildungsministerium seit 2017 an den Finanzminister zurück – Mittel, die als BAföG-Unterstützung für Studierende eingeplant waren. Da wegen steigender Elterneinkommen immer weniger Studierende BAföG-berechtigt waren (zuletzt 18 Prozent), floss das Geld zurück. Auch im Pandemiejahr 2020 blieben 360 Millionen Euro liegen, obwohl viele ihre Jobs, etwa in der Gastronomie, verloren hatten und in akute Finanznot gerieten. SPD, Grüne und Verdi fordern, das BAföG für alle Studierenden in finanzieller Bedrängnis zu öffnen – bislang vergeblich. Kein Wunder, dass die Nachfrage nach dem vergleichsweise teuren Studienkredit der KfW im Jahr 2020 um 140 Prozent anstieg. ■

EINE FRAGE,
BEATE MÜLLER-GEMMEKE



Warum jetzt ein Antrag zu Beteiligung?

„Partizipation gehört zu den grünen Grundwerten. Es ist mir wichtig, die Unternehmensmitbestimmung mit einem Antrag und einer öffentlichen Anhörung im Bundestag starkzumachen – auch wenn wir aus der Opposition heraus keine Mehrheit bekommen. Mitbestimmung in den Aufsichtsräten ist gelebte Demokratie, und die ist in unruhigen Zeiten wichtig. Sie muss gestärkt werden, weil die Unternehmen vor Herausforderungen stehen – sozial-ökologische Transformation und Digitalisierung –, die nur gemeinsam mit den Beschäftigten bewältigt werden können. Dafür brauchen wir Mitbestimmung auf Augenhöhe. Für alle Unternehmen müssen die gleichen Bedingungen und für alle Beschäftigten die gleichen Rechte gelten.“

BEATE MÜLLER-GEMMEKE, Bundestagsabgeordnete der Grünen, hat den Antrag „Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen“ ins Parlament eingebracht.

2,2 MIO.

Jobs durch Kurzarbeit gesichert.

Das ist die vorläufige Arbeitsmarktbilanz der Pandemie auf dem Höhepunkt der Krise im Frühjahr und Sommer 2020. In der Finanzkrise 2009 hatte die Kurzarbeit rechnerisch „nur“ rund 330 000 Beschäftigte vor der Arbeitslosigkeit bewahrt. Der Vergleich, so das IMK, spiegele „den viel größeren Einschlag der aktuellen Krise auf den Arbeitsmarkt wider“. Allerdings büßten die Kurzarbeitenden 2020 im Schnitt 18 Prozent ihres Einkommens ein, 2009 waren es nur neun Prozent.

Quelle: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Mai 2021

WISSEN SIE ...

... dass jetzt die **Frauenquote für Vorstände von großen Unternehmen Gesetz wird?** Die Quote, die in der Koalition lange umstritten war, soll noch vor der Sommerpause verabschiedet werden. Künftig soll ab vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau am Tisch sitzen. Für Böckler-Expertin Marion Weckes ist der Vorstoß zwar „bedeutend, aber kein Durchbruch“. Die angedachten Regeln würden nur für relativ wenige Unternehmen gelten. Weckes erklärt: Wir hoffen dass die nächste Bundesregierung das Thema erneut anfassen wird.“

STUDIUM

Master in Mitbestimmung

Als bundesweit erste Hochschule bietet die Universität Bremen ein berufsbegleitendes Masterstudium für betriebliche Interessenvertreterinnen und -vertreter an: Binnen vier Jahren werden sie im Studiengang Arbeit – Beratung – Organisation rund um Mitbestimmung und Beteiligung fortgebildet. Die drei Studienabschnitte können auch einzeln belegt und abgeschlossen werden. Zielgruppe sind Betriebs- und Personalratsmitglieder, Referentinnen und Referenten, Schwerbehinderten- und Gleichstellungsbeauftragte. Der Studiengang (Bewerbungsschluss für das Wintersemester 30. 6.) ist ein Kooperationsprojekt der Universität Bremen und der Arbeitnehmerkammer.

uni-bremen.de/mabo

USA

Biden will Gewerkschaften stärken



Nancy Pelosi, Sprecherin des Repräsentantenhauses, vor der Presse

Es war eine Niederlage nach Punkten, als im April die Beschäftigten bei Amazon in Bessemer im US-Bundesstaat Alabama über eine gewerkschaftliche Vertretung abstimmten. Die Gewerkschaft unterlag – trotz Unterstützung durch Präsident Joe Biden, der gesagt hatte, seine Regierung werde „die gewerkschaftliche Organisation unterstützen“.

Jetzt hat die demokratische Mehrheit im Repräsentantenhaus den sogenannten Pro Act verabschiedet, der es Unternehmen wie Amazon verbieten würde, ihre Mitarbeiter in der Gewerkschaftsfrage unter Druck zu setzen. „Pro“ steht für: „Protecting the Right to Organize“. Zwar stehe die Chance für eine Abstimmung im Senat schlecht, doch Biden plant, das Reformwerk an sein Infrastrukturprogramm zu koppeln und dann mit einfacher Mehrheit zu verabschieden.

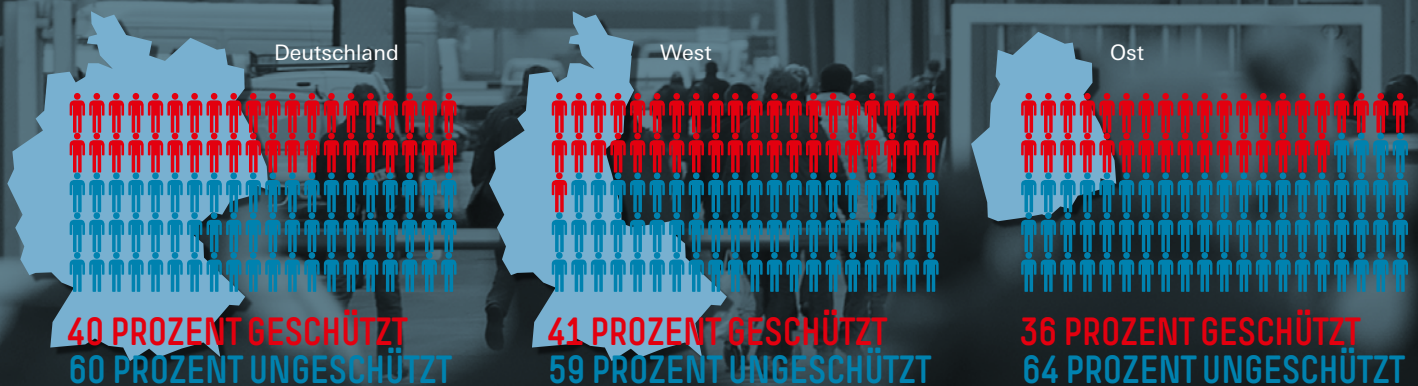
Vertretung mit Lücken

MITBESTIMMUNG Ein Betriebsrat steht im Konfliktfall nur einer Minderheit der Arbeitnehmer zur Seite. Bei den Multis wächst die Zahl der Eurobetriebsräte, die Zahl mitbestimmter Aufsichtsräte sinkt.

Von Kay Meiners

Glücklich, wer eine Vertretung hat

Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat, 2019, in Prozent

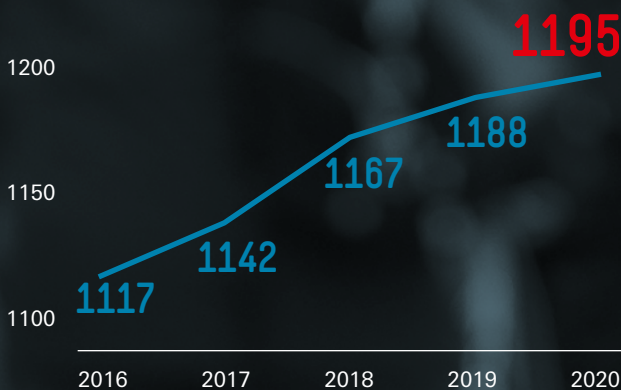


Nach einem jahrelangen Rückgang deuten die jüngsten Daten eine Stabilisierung an. Im Westen arbeiteten 41 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat, in Ostdeutschland 36 Prozent.

Die ostdeutsche Zahl mag niedrig erscheinen – tatsächlich ist sie eine Steigerung um drei Prozentpunkte gegenüber 2017. Damals war der Tiefpunkt bei der Betriebsratsabdeckung erreicht.

Stabile Entwicklung

Zahl der Eurobetriebsräte und SE-Betriebsräte

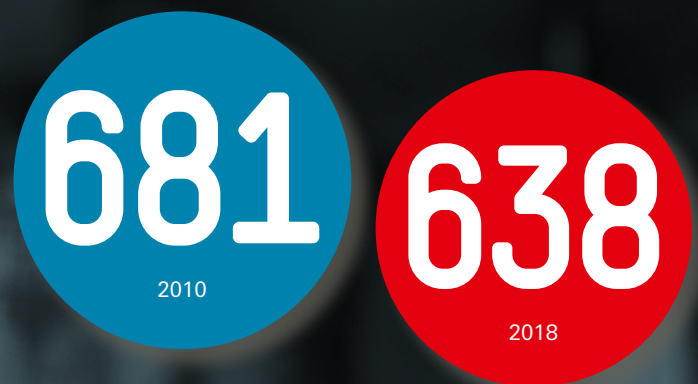


Die Zahl der Eurobetriebsräte in transnationalen Unternehmen wächst. Sie darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Arbeitgeber die Arbeitnehmer oft vor vollendete Tatsachen stellen und den Informations- und Konsultationsprozess erst beginnen, wenn Entscheidungen schon getroffen wurden. Es fehlen scharfe Sanktionsmöglichkeiten.

Quelle: I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 58 (2020), Zahlen teilweise aktualisiert

Schleichende Erosion

Zahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen



Die paritätische Mitbestimmung wird seltener. Die Zahl sieht auf den ersten Blick nicht dramatisch aus, doch muss man ihr die Zahl jener Unternehmen gegenüberstellen, die die Mitbestimmung vermeiden oder illegal ignorieren. Das I.M.U. zählt mindestens 307 Fälle – eigentlich müsste die Zahl also über 1000 liegen.

Brauchen wir bald die Rente ab 69?

Foto: Sven Lorenz



Foto: Karsten Schöne



JA.

Durch den demografischen Wandel wird das Wirtschaftswachstum in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen. Dadurch werden die Einnahmen der öffentlichen Haushalte und der Sozialversicherungen weniger stark steigen als die Ausgaben.

Um die Finanzierung der Sozialversicherungen langfristig sicherzustellen, ohne das Niveau der Renten- und Gesundheitsleistungen deutlich abzusenken, muss der Rückgang der Einnahmen begrenzt werden. In ihrem Frühjahrsgutachten haben die an der Gemeinschaftsdiagnose beteiligten Institute die Effekte von zwei Maßnahmen analysiert, die in diesem Zusammenhang oft genannt werden: die Erhöhung der Zuwanderung und die Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Durch Zuwanderung allein lässt sich der demografische Wandel aber nur bedingt ausgleichen: Denn selbst wenn deutlich mehr Menschen nach Deutschland kommen als in den vergangenen Jahren, sind die Wachstumseffekte relativ gering. Eine schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 69 Jahre ist deshalb die effektivere Maßnahme.

Dies erscheint zumutbar, da glücklicherweise immer mehr Menschen ein hohes Lebensalter erreichen. Viele von ihnen können – und wollen häufig – länger arbeiten als vorige Generationen. Das Renteneintrittsalter sollte jedoch so ausgestaltet werden, dass insbesondere die unterschiedliche körperliche Belastung in den einzelnen Berufen berücksichtigt wird. ■

TORSTEN SCHMIDT leitet den Kompetenzbereich „Wachstum, Konjunktur, Öffentliche Finanzen“ am RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Essen.

NEIN.

Es gibt keine politische Notwendigkeit, das Rentenalter pauschal anzuheben. Nicht auf 69 und nicht auf 70 Jahre. Und schon gar nicht per Automatismus. Noch ist nicht einmal die Rente mit 67 vollständig umgesetzt.

Die Forderung nach einem späteren Renteneintritt wird immer wieder erhoben, da wegen der steigenden Lebenserwartung länger Renten gezahlt werden und bald geburtenstarke Jahrgänge den Ruhestand erreichen. Für die Finanzierung der Renten ist aber wichtig, wie viele Beitragszahler den Rentnern gegenüberstehen. Das kann die Politik beeinflussen.

Die Stichworte sind Erwerbstätigenversicherung – also der Einbezug weiterer Erwerbstätiger in die Rentenversicherung – und Erwerbsbeteiligung, gefördert etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kosten der Alterung werden dann von mehr Personen geschultert.

Vor allem aber gehört die Frage nicht nur in die Sphäre der Wissenschaft. Die Entscheidung, welcher Beitragssatz für eine gute Rente tragbar ist, welche Kosten ein gutes Alterssicherungssystem verursachen darf, ist nicht wissenschaftlich zu klären. Sie muss Gegenstand demokratischer Politik bleiben und ist das Ergebnis gesellschaftlicher Diskussionen und Auseinandersetzungen. Mit geringen Beitragssätzen sind niedrigere Leistungen oder ein längeres Arbeitsleben verbunden – und das trifft vor allem die Jüngeren. ■

FLORIAN BLANK leitet das Referat Sozialpolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.



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

UNSERE ERFOLGE - UNSERE BAUSTELLEN

BETRIEBSRATSARBEIT Ob auf dem Bau, bei der Polizei, an Hochschulen oder im Stahlwerk – die Veränderungen der Arbeitswelt fordern Betriebs- und Personalräte heraus. Sechs von ihnen erzählen, was sie für die Zukunft brauchen.

Protokolle von Jeannette Goddar, Kay Meiners, Fabienne Melzer, Andreas Schulte – Foto Benjamin Jenak

„Seit der Wende hat sich unser Stahlwerk im brandenburgischen Eisenhüttenstadt ständig verändert – von der Stahl AG zur GmbH in einem global agierenden Konzern. Früher haben wir millionenschwere Sozialpläne verhandelt, heute kann unsere Geschäftsführung nicht mal allein entscheiden, ob und wie viel für Neubauprojekte oder größere Instandsetzungen investiert wird. Diese Entscheidungen fallen im zentralen Steuerungskomitee des Konzerns. Wenn etwa die Zentrale Aufgaben aus dem Einkauf aus allen Standorten abzieht und nach Polen vergibt, haben wir als Betriebsrat keine Möglichkeit, die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen richtig zu vertreten.

Das hebt die Mitbestimmung in gewisser Weise aus und macht die Verhandlungen am Standort schwieriger. Früher saß ich als Betriebsrat mit dem Entscheider am Tisch, da gab es noch Spielraum. Jetzt setzt unsere Geschäftsführung nur um, was in Luxemburg entschieden wurde. Da kommen wir als Betriebsrat nicht ran. Mitbestimmung so, wie sie ist, hat solche Konzernstrukturen nicht im Griff. Entweder müssen Entscheidungen wieder dezentraler fallen oder wir müssen die Europäischen Betriebsräte stärken und ihnen Mitbestimmungsrech-

te geben. Im Moment müssen sie ja nur angehört werden. Als Stahlkonzern führen wir seit Jahren einen Kampf ums Überleben. Nach der Wende mussten wir die Vorgaben der Treuhand erfüllen, um zu überleben. Jetzt müssen wir im internationalen Wettbewerb bestehen und den anstehenden Wandel zu einer klimaneutralen Produktion bewältigen. Die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist da trotz der Internationalisierung unseres Konzerns immer noch ein großer Vorteil. Gerade bei dem Thema Zukunftstechniken kommen wir dort besser an Informationen.

Der technologische Wandel, der uns bevorsteht, wird noch gravierender ausfallen als der Systemwandel nach Wende und Wiedervereinigung. Solche Veränderungen lösen bei den Beschäftigten große Ängste aus. Wir müssen die Geschäftsführung dazu bringen, Perspektiven aufzuzeigen. Arbeitgeber zählen immer nur die Köpfe und wollen, dass es weniger werden. Wir zählen die Arbeitsstunden und wollen sie auf mehr Köpfe verteilen. Ohne die Montanmitbestimmung säßen wir bei Fragen, wie wir Beschäftigung und Qualifizierung sichern, nur am Katzentisch. Wir wollen, dass es unser integrierte Hüttenwerk am Ende des CO₂-Wandels immer noch gibt.“ ■



„Parität im Aufsichtsrat ist ein Vorteil“

DIRK VOGELER

Aufsichtsrat und Betriebsratsvorsitzender bei
Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt



”

Unsere Baufirma ist ein Familienunternehmen in der dritten Generation. Als ehrenamtlicher Betriebsrat bin ich für rund 100 Mitarbeiter zuständig. Alle Baustellen liegen in der näheren Umgebung. Man kann sie erreichen, ohne übernachten zu müssen. Das ist vielen Leuten bei uns wichtig.

Kein Chef freut sich über einen Betriebsrat. Als ich 2017 Vorsitzender wurde, gab es anfangs viele Diskussionen mit der Geschäftsleitung, warum manche Dinge nun anders gemacht werden sollten. Aber mittlerweile arbeiten wir gut zusammen. Wir haben immer auch das Wohl der Firma im Blick, dann erweitert auch der Chef seinen Horizont, warum die Mitbestimmung wichtig ist. Zu Betriebsversammlungen kommt nun sogar ein Gewerkschaftssekretär der IG BAU. Das war am Anfang undenkbar.

Heute ist die Kommunikation mit der Geschäftsleitung besser als früher, und wir haben gemeinsam mehrere Verbesserungen erreicht. Erstens können wir bei Brückentagen jetzt Gutzeit-Stunden einbringen. Früher musste da Urlaub genommen werden. Zweitens werden die

Gutzeit-Stunden jetzt regelmäßig ausgezahlt oder mit Freizeit abgegolten. Der dritte Erfolg, für den ich mich persönlich sehr engagiert habe, ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Früher hatten wir 45 Stunden in der Woche, heute sind es 41,5 Stunden. Wenn man die Fahrzeiten dazunimmt, ist man 50 oder 60 Stunden für den Job unterwegs. Wo bleibt die Familie, die Freizeit? Wo bleibt der Mensch?

Ich komme aus einer Handwerkerfamilie. Mein Vater ist Maurer, meine Mutter Schneiderin. Mit 18 habe ich mich um eine Maurerlehre beworben und sofort eine Zusage bekommen. Seitdem ist vieles anders geworden. Damals wurden auf dem Bau noch 50-Kilo-Säcke mit Zement geschleppt. Wenn man das heute von jemandem verlangt, der würde einem den Vogel zeigen. In der Zukunft kann die Kombination von Mitbestimmung im Betrieb und intelligenter Tarifpolitik für die Beschäftigten mehr erreichen. Tarifverträge, bei denen man wählen kann, ob man mehr Lohn will, mehr Freizeit, eine Kombination aus beidem oder eine Reduzierung der Arbeitszeit – bei der Deutschen Bahn gibt es so etwas. Sowas auf dem Bau – das wäre toll.“

Foto: Karsten Schöne

„Wir haben
mehrere
Verbesserungen
erreicht“

ANDREA FAGGIANO

Betriebsratsvorsitzender bei der W. Trautmann
Baugesellschaft in Sulzbach

„Solidarität kommt zu kurz“

MIA FELDMANN

engagiert sich bei der GEW NRW im Bereich Hochschule, Forschung und Wissenschaft und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld.

Foto: Patrick Pollmeier

„Wenn ich eines gelernt habe in den vergangenen Jahren, ist es, hartnäckig zu sein und dran-zubleiben, die Mitbestimmung immer wieder einzufordern und dafür zu sorgen, dass auch die Stimme der Gewerkschaften gehört wird. Das ist das Mittel zum Erfolg, mit dem ich sowohl bei der GEW als auch an der Universität Bielefeld als Personalrätin seit 2016 für bessere Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich eintrete.

Eines der größten Probleme an den Universitäten ist die Befristung von Arbeitsverträgen. Mehr als 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen sind befristet beschäftigt – manche nur für ein halbes Jahr. Dadurch gibt es weder Planungssicherheit für das Privatleben noch für die Karriere. Ein anderes schwerwiegendes Problem sind die Arbeitszeiten und die damit verbundene Überlastung. Doktorandinnen und Doktoranden beispielsweise arbeiten in der Regel Vollzeit, bezahlt wird aber meist nur eine 65-Prozent-Stelle.

Erstaunlicherweise werden solche Zustände von einigen älteren Kolleginnen und Kollegen mit einer Art Akademiker-Romantik vom Tisch gewischt. Da heißt es dann: ‚Das ist eben Wissenschaft – ein Kampf. Da mussten wir alle durch.‘ An dieser Stelle würde ich mir mehr Solidarität wünschen. Auch dass sich Vorgesetzte – häufig die Professorin oder der Professor des Fachbereichs – für einen Mitarbeiter einsetzen, geschieht leider viel zu selten.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele Beschäftigte selbst auch gar nicht wissen, was sie durchsetzen könnten. Stattdessen akzeptieren zum Beispiel Masterabsolventen einen Hilfskraftvertrag, obwohl ihnen ein Mitarbeitervertrag zustünde. Die Vorgesetzten wiederum kennen sich mit dem Arbeitsrecht oft nicht aus.

Deshalb gibt es für mich eben nur den oben beschriebenen Weg: immer wieder an die Fakultäten herantreten und auf die Missstände hinweisen. Die Penetranz der steti-gen Wiederholung kann auch eine Stärke sein.“

„Ich arbeite seit meiner Ausbildung 1977 in Leuna. Damals waren in den Leuna-Werken 30 000 Menschen beschäftigt, jetzt sind es am Standort 10 000. Bereits in meiner Ausbildung bin ich in die Gewerkschaft, den früheren FDGB, eingetreten. Mit der Wende 1990 mussten wir uns in einem völlig neuen Weltbild zurechtfinden. Trotzdem habe ich das nie als etwas Bedrohliches empfunden, sondern eher als eine Herausforderung. Mit damals 29 Jahren habe ich in der Wendezeit meine Chance gesehen, etwas Neues mitzugestalten, deshalb bewarb ich mich als Kandidatin für die ersten Betriebsratswahlen im Jahr 1990. Seither bin ich Betriebsratsmitglied und seit 2018 Betriebsratsvorsitzende der InfraLeuna GmbH. Unser Unternehmen hat rund 780 Mitarbeiter. Es ist Dienstleister für die Firmen am Standort. Wir kümmern uns um alles – von Analytikleistungen bis zur Werksfeuerwehr –, damit die Firmen sich auf die Produktion konzentrieren können.

Durch die Coronakrise sind wir recht gut gekommen, auch wenn hier und da Lieferketten aus dem Takt geraten sind. Wir konnten trotz Auftragsrückgängen Kurzarbeit vermeiden. Wir wurden früh in diese Thematik einbezogen, und es gelang uns, frei gewordene Mitarbeiter zeitweilig in anderen Bereichen einzusetzen. Zum Beispiel wurden Kraftfahrer dann in der Instandhaltung oder auch als Hausmeister beschäftigt. Andere Mitarbeiter halfen beim werksärztlichen Dienst bei der Desinfektion und dem Transport von Desinfektionsmittel in die Bereiche aus.“

Unsere Arbeit erfordert eine gezielte, an die Aufgaben angepasste Personalplanung. Derzeit haben wir ein sehr hohes Investitionsvolumen zu bewältigen, da fallen schon mal Überstunden an. Wenn das aber zu einem Dauerzustand wird, muss über die Notwendigkeit, mehr Personal einzuplanen, gesprochen werden, und das, bevor es zu Überlastungsanzeigen kommt. Auch die demografische Analyse gehört zur Personalplanung. Es ist notwendig, früh zu wissen, welche Mitarbeiter wann in Rente gehen werden, um gezielt Azubis in den erforderlichen Berufen zum richtigen Zeitpunkt einsetzen zu können. Eine Personalakquise ist auch bei Umstrukturierungen oder Geschäftserweiterungen notwendig.

In allen Fällen wäre eine frühzeitige Einbeziehung und die Mitbestimmung des Betriebsrats wichtig. Zwar erhalten wir auf Anfrage jederzeit Antworten zu schon beschlossenen Planungen und bereits festgelegten Personalzahlen, aber in die Vorüberlegungen werden wir nicht einbezogen. Derzeit wird in der Politik über die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte beraten. Hier wünsche ich mir eine echte Mitbestimmung bei der Personalplanung, denn derzeitig können wir immer nur regulierend tätig werden. Ein weiterer Wunsch meinerseits wäre, dass die Arbeit von freigestellten Betriebsräten, die echte Managementqualitäten hat, auch angemessen vergütet wird. Leider ist dies im Betriebsverfassungsrecht so nicht vorgesehen.

„Mitsprache bei der Personalplanung wäre toll“

MANUELA GRIEGER

Betriebsratsvorsitzende der InfraLeuna GmbH





„Das System muss geheilt werden“

BETTINA RÖDIG

Kinderkrankenpflegerin und Betriebsrätin an der Klinik Schwabing in München

„Nach 15 Monaten Pandemie blickt in den Krankenhäusern niemand mehr mit Tatendrang in die Zukunft. Die Arbeitsbelastung hat so zugenommen, dass die übergroße Mehrheit sich völlig machtlos fühlt. Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen angesichts stets neuer Infektionsschutzgesetze und Verordnungen ständig neu auf unsere Mitbestimmungsrechte pochen. In so einer Lage noch Kolleginnen und Kollegen für Gewerkschaft anzusprechen, die hektisch von einem Zimmer ins nächste laufen, und einem zurufen: ‚Was soll das denn bringen?!‘ – Unmöglich!

Zukunftsaufgabe Nummer eins: Wir müssen die Leute aus der Resignation holen und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Kranken- wie Altenpflege erhöhen. Es gibt viele Gründe, warum er immer noch niedrig ist; einer ist das immer noch existierende Stereotyp, Pflegearbeit gehöre für Frauen zu ihrer Bestimmung, egal zu welchen Bedingungen. Da ist noch viel Aufklärung gefragt. Letztlich geht eine gute Mitbestimmung nur, wenn nicht nur in den Betrieben, sondern auch in der Politik Beschäftigte aus der Praxis mitsprechen.

Nummer zwei: Wir brauchen mehr öffentlichen Druck. Die sozialen Netzwerke bieten da eine Chance. Es gibt tolle Accounts, die sehr

plastisch machen, unter welchen Bedingungen in der Pflege gearbeitet wird. Wer ihnen folgt, versteht womöglich auch, dass eine Tarifierhöhung – die ja 2020 durchaus erreicht wurde – immer nur ein Pflaster sein kann in einem System, das geheilt werden muss. Ich freue mich über jede Dokumentation, jedes Interview mit einem Intensivpfleger. Und auch über jemanden wie Alexander Jorde, der bekannt wurde, als er in einer Fernsehsendung Angela Merkel Kontra gab, sich in der SPD wie bei Verdi engagiert und sehr präsent ist. Und auch ich gehe zu jedem Termin mit Politik und Presse, der sich bietet.

Für die Zukunft hoffe ich auf eine Generation Pflegerinnen und Pfleger mit einem größeren Selbstbewusstsein für ihren Beruf. Der Trend zur Akademisierung bietet da meiner Ansicht nach durchaus Chancen, wegen der Studierenden als potenziell Engagierten wie auch durch die Pflegeforschung. Bedauerlicherweise treten Studis bisher eher einem Berufsverband als einer Gewerkschaft bei – das ist eine weitere Herausforderung, vor der wir stehen: Es gibt Verdi, und es gibt Verbände, in manchen Ländern auch noch Kammern. Hier gilt aus meiner Sicht: Wir sollten mit- und nicht gegeneinander arbeiten. Wo immer wir Netzwerke knüpfen können, sollten wir es tun.“

„Die Konflikte werden mehr“

STEPHAN BAUMGARTEN

Mitglied der GdP und des Personalrats bei der Polizei Duisburg

„Mitbestimmung bei der Polizei geht anders als in der Industrie. Die meisten Beschäftigten bei uns sind Beamte, aber wir haben auch Tarifbeschäftigte, die sich um Dinge wie den Fuhrpark oder die Funktechnik kümmern. Aber das heißt nicht, dass es bei uns keine Konflikte gibt, die geregelt werden müssen. Ganz im Gegenteil: Die Konflikte werden sogar mehr.

Ein Grund ist, dass die Landesregierung von NRW jedes Jahr 500 zusätzliche Tarifbeschäftigte einstellt, um mehr Polizistinnen und Polizisten wieder auf die Straße zu bringen. Wir und unsere Gewerkschaft, die GdP, unterstützen das ausdrücklich. Wir wollen aber verhindern, dass das so läuft wie in Berlin. Dort stellt man Tarifbeschäftigte in Uniform als Objektschutz vor die ausländischen Botschaften. So gaukelt die Politik den Bürgern vor, dass genug Polizei da ist.

Auch in NRW hat es solche Versuche gegeben, denn dort sollten Tarifbeschäftigte Aufgaben im Polizeigewahrsam übernehmen, obwohl sie dafür gar nicht ausgebildet sind. Wir haben das verhindert, weil Tarifbeschäftigte keine hoheitlichen Aufgaben übernehmen dürfen. Wir haben erreicht, dass die neuen Kollegen unbefristete Verträge bekommen, aber bei den Löhnen gibt es noch Luft nach oben. Zum Beispiel bei den IT-Spezialisten, die marktgerecht bezahlt werden müssen.

Wir kämpfen für kürzere Arbeitszeiten: Seit 2003 hat die damalige Landesregierung die wöchentliche Arbeitszeit aller Beamten auf 41 Stunden erhöht. Das geht gar nicht. Die Vier muss weg! Die Arbeitsbelastung ist in den letzten Jahren massiv gestiegen. Nicht nur für diejenigen, die jeden Tag auf der Straße Dienst tun, sondern auch für die Ermittler in den Kommissariaten, die immer mehr Fälle auf den Tisch bekommen. Ohne Verringerung der Arbeitszeit hält das keiner auf Dauer durch.

Unser Personalrat, bestehend aus 15 Köpfen, ist nur für Duisburg zuständig. Bei Fragen wie der Arbeitszeit oder den Arbeitsbedingungen oder auch im Einsatz, wo wir häufiger als früher beschimpft oder attackiert werden, brauchen wir die Unterstützung des Polizeihauptpersonalrats und der Landes-GdP. Diese Probleme kann man nur auf der politischen Ebene lösen, denn als Beamter kann ich nicht streiken. Was uns helfen würde, wäre eine breite gesellschaftliche Unterstützung für die Arbeit der Polizei und für unsere Anliegen.“



Foto: Thomas Range



MITBESTIMMUNG SICHERT ZUKUNFT

Kampagne der Hans-Böckler-Stiftung im Wahljahr

Unter dem Titel „Mitbestimmung sichert Zukunft“ hat die Hans-Böckler-Stiftung ihre Kampagne zur Stärkung der Mitbestimmung gestartet. 2021 wird eine neue Bundesregierung gewählt, und im Juni feierte die Montanmitbestimmung 70. Geburtstag. Zwei Anlässe, um über die Zukunft der Mitbestimmung zu diskutieren.

Die Mitbestimmung ist nicht in die Jahre gekommen, aber sie hat in den vergangenen Jahren gelitten. Der Anteil der Beschäftigten in Ost und West, deren Interessen ein Betriebsrat vertritt, nahm ab, ebenso die Zahl tarifgebundener Betriebe. Rund 200 Unternehmen in Deutschland umgehen laut Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung die paritätische Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat durch juristische Tricks. So werden in Unternehmen mit mehr als 2000 inländischen Beschäftigten mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten ihre Mitbestimmungsrechte vorenthalten. Ganz legal, etwa bei der Meyer Werft in Papenburg: Das gesamte operative Geschäft, die Betriebsstätten und die Wertschöpfung finden in Deutschland statt. Aber weil die Meyer Werft im Handelsregister in Luxemburg eingetragen ist, findet das Mitbestimmungsgesetz keine Anwendung.

Weitere rund 100 große Unternehmen ignorieren die geltenden Mitbestimmungsgesetze nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung sogar rechtswidrig und werden bislang dafür nicht wirksam sanktioniert. Sie schlägt daher vor: Mitbestimmung für alle, unabhängig von der Rechtsform und vom gesellschaftsrechtlichen Sitz des Unternehmens. Dazu braucht es nicht nur entsprechende Gesetze, sie müssen auch durchgesetzt werden und sich nicht einfach umgehen lassen.

Nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg

Dort, wo Mitbestimmung gilt, wird der Ton rauer, nutzen Arbeitgeber im Aufsichtsrat ihr Doppelstimmrecht, um ihre Entscheidung gegen die Beschäftigten durchzudrücken. Öffentliche Aufmerksamkeit erfuhr zuletzt der Fall von Continental-Aufsichtsratschef Wolfgang Reitzle, der mit dem Doppelstimmrecht eine Werksschließung gegen die Arbeitnehmervertreter durchboxen wollte. Auch eine aktuelle Befragung des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) bestätigt, dass das Doppelstimmrecht die Mitbestimmung überwiegend negativ beeinflusst. Ein solches

Doppelstimmrecht gibt es in der Montanmitbestimmung nicht. Daher ist sie für Daniel Hay, Wissenschaftlicher Direktor des I.M.U., heute relevanter denn je: „Die größte Errungenschaft war, dass die Kapitalvertreter nicht einfach über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entscheiden.“

Mitbestimmung rechtlich absichern

Nach Kriegsende kämpften die Gewerkschaften für mehr Demokratie in der Wirtschaft. Erreicht haben sie sie Anfang der 1950er Jahre für die damals noch mächtige Kohle-, Eisen- und Stahlindustrie, die Montanindustrie. Hier sitzen seither im Aufsichtsrat gleichviele Vertreter der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Ein von beiden Seiten gewähltes zusätzliches, neutrales Mitglied kann im Streitfall vermitteln und Konflikte ohne Doppelstimme auflösen. Zwar gibt es auch in anderen Wirtschaftszweigen Unternehmen mit einem Aufsichtsrat, der jeweils zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt ist, doch hat dort der Aufsichtsratsvorsitzende, stets ein Vertreter der Anteilseignerseite, in Pattsituationen ein Doppelstimmrecht.

„Heute geht es nicht mehr nur um Kohle und Stahl, sondern auch um Finanzmarktkapitalismus und eine sich rasant verändernde Arbeitswelt durch Technologiewandel“, sagt Daniel Hay. Vorstände orientierten ihre Entscheidungen allzu oft an den Erwartungen des Kapitalmarkts und nicht daran, was für die Beschäftigten und für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens notwendig ist. Um den anstehenden Wandel auch im Interesse der Beschäftigten zu gestalten, reiche es nicht, an die Arbeitgeber zu appellieren. „Mitbestimmung muss rechtlich so abgesichert sein, dass Arbeitnehmervertreter von der Kapitaleseite nicht einfach übergangen werden können“, sagt Hay. Das liege auch im Interesse des Unternehmens, wie es im Aktienrecht verankert ist. ■

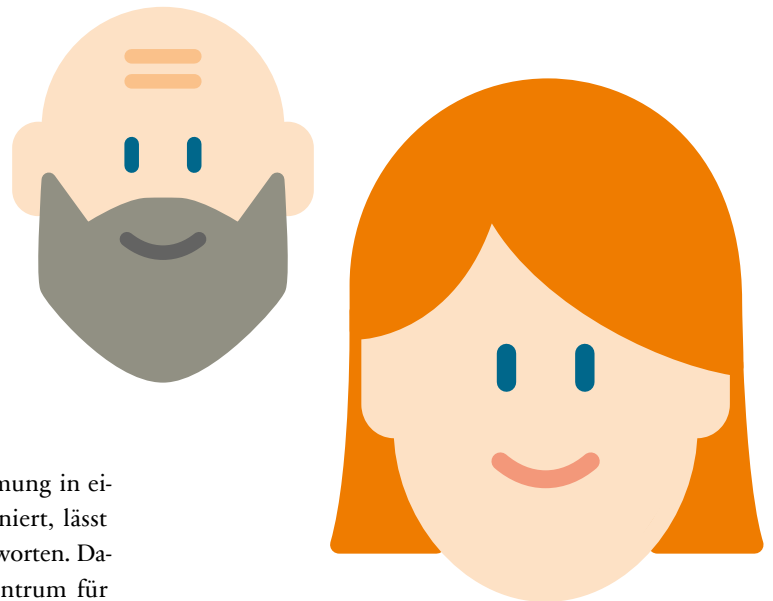
Das Kampagnenportal zeigt Unterstützerinnen und Unterstützer der Mitbestimmung aus Bereichen des politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, bietet aktuelle Informationen und interessante Links. Wer selbst die Mitbestimmung unterstützen will, kann unter dem Reiter „Unterstützen!“ sein eigenes Bild mit kurzem Statement hochladen:

[Mitbestimmung-sichert-zukunft.de](https://mitbestimmung-sichert-zukunft.de)

Sechs Dinge, die in mitbestimmten Unternehmen besser sind

FORSCHUNG Der Mitbestimmungsindex, MB-ix, des Wissenschaftszentrums Berlin misst, wie gut Beschäftigte im Unternehmen vertreten werden. Er zeigt auch, was mitbestimmte Unternehmen besser können.

Text **Fabienne Melzer** – Illustrationen **Jörg Volz**



Die Frage, wie gut Mitbestimmung in einem Unternehmen funktioniert, lässt sich nicht auf Anhieb beantworten. Daher hat das Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin (WZB), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, den Mitbestimmungsindex entwickelt. Er misst auf einer Skala von 0 bis 100, wie stark Mitbestimmung im Unternehmen verankert ist. Die Wertung setzt sich aus sechs Komponenten zusammen. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, das Mandat des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, die Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse mit Arbeitnehmervertretern und die Existenz von Euro- und SE-Betriebsräten fließen direkt und mit jeweils 20 Prozent ein. Mit jeweils zehn Prozent fallen die Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsrats und die Existenz eines eigenen Personalvorstands ins Gewicht. Der Index ermöglicht es, Arbeitnehmerbeteiligung unabhängig von der Betriebsgröße statistisch zu erfassen, und er zeigt, dass mitbestimmte Unternehmen bei vielen Themen häufig besser abschneiden.

1 GUT FÜR JUNG UND ALT

Mitbestimmte Unternehmen verfügen häufiger über ein eigenes Personalressort im Vorstand und bilden mehr aus. Ihre Ausbildungsquote liegt ein Viertel über der Quote nicht mitbestimmter Unternehmen. Stark mitbestimmte Unternehmen beschäftigen mehr ältere Menschen als Betriebe ohne Mitbestimmung. Das spricht, laut Studie, für eine längere Beschäftigungsdauer und damit für mehr Arbeitsplatzsicherheit. Da mitbestimmte Unternehmen gleichzeitig über höhere Ausbildungsquoten verfügen, besteht nicht die Gefahr, dass die Belegschaft überaltert. ►



MITBESTIMMT IST EHRLICHER

Mitbestimmte Unternehmen tricksen weniger, um Steuern zu vermeiden, und zahlen im Schnitt vier Prozentpunkte mehr Steuern auf den erwirtschafteten Umsatz. Sie reizen ihre Bilanzierungsspielräume seltener aus, um ihre wirtschaftliche Lage besser darzustellen, als sie in Wirklichkeit ist. Steuer- und Bilanz Ehrlichkeit zahlen sich in langfristiger Stabilität aus. Denn Unternehmen mit einer aggressiven Finanzberichterstattung schneiden nur kurzfristig besser ab.

2030

LANGFRISTIG ANGELEGT

Mitbestimmte Unternehmen investieren nicht nur mehr, sie investieren auch stärker in die Zukunft. Die Forscher des WZB haben die Geschäftsberichte der 190 größten börsennotierten Unternehmen analysiert und stellten fest: Wer beim Mitbestimmungsindex den Wert 100 erreichte, investierte in Sachanlagen mit einer Nutzungsdauer von mindestens einem Jahr einen Betrag in Höhe von 3,6 Prozent des Gesamtvermögens. Lag der Index bei null, investierten sie dagegen nur 2,6 Prozent dieser Art.



4

NACHHALTIGER AUSGERICHTET

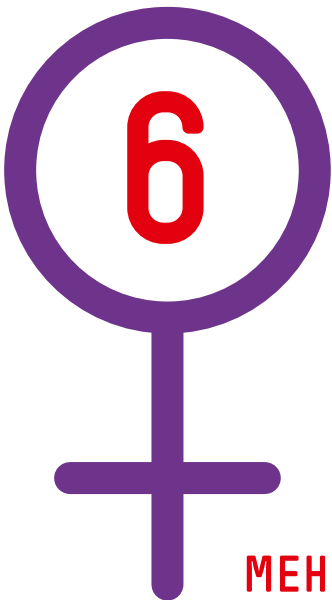
Ob bei der Berichterstattung, bei täglichen Entscheidungen oder der Managervergütung: Unternehmen mit einem Mitbestimmungsindex von 100 haben bei der Nachhaltigkeit die Nase vorn. 82 Prozent integrieren das Thema in ihre täglichen Entscheidungen – im Gegensatz zu 50 Prozent der Unternehmen mit einem Index von null. 47 Prozent veröffentlichen einen Nachhaltigkeitsbericht, und 16 Prozent koppeln die Managervergütung zumindest teilweise an Nachhaltigkeitsziele. Bei nicht mitbestimmten Unternehmen tut dies ein Prozent.



5

FORTSCHRITT OFT MITBESTIMMT

Fortschritt und Mitbestimmung gehen ebenfalls oft Hand in Hand. Es gibt rund 1000 globale Innovationsführer, die weltweit am meisten für Forschung und Entwicklung ausgeben. Bei 40 deutschen Unternehmen dieser Liste sitzen Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Aufsichtsrat, in 36 stellen sie die Hälfte der Mandatsträger, in 4 ein Drittel.



MEHR FRAUEN DANK ARBEITNEHMERBANK

Mitbestimmung macht die Aufsichtsräte weiblicher. Während auf der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der Anteil der Frauen 31 Prozent betrug, hatten die Arbeitgeber mit einem Anteil von 23 Prozent die 30-Prozent-Quote 2017 nicht erfüllt. ■

Die ausführlichen Studien zu den sechs Themen und weitere gibt es unter: mitbestimmung.de/mbix



Jünger und bunter

GENERATIONSWECHELSEL Tausende verdiente Betriebs- und Personalräte gehen in den Ruhestand. Wissenschaftler haben untersucht, wie der Übergang am besten gelingt. Ihr Fazit: Es ist noch eine Menge zu tun.

Text **Annette Jensen, Andreas Molitor** – Foto **Uwe Zucchi**

Aydan Karakas-Blutte, Personalratsvorsitzende der Stadtverwaltung Kassel, mit Kolleginnen und Kollegen vor dem Kasseler Rathaus

Wenn Soziologen mal wieder ein Fallbeispiel für eine Studie zum Thema Betriebs- und Personalräte im Wandel suchen, sei ihnen ein Besuch in Kassel empfohlen. Bislang dominiert bekanntlich der Befund, dass die meisten Beschäftigtenvertretungen nach wie vor von knorrigen Männern mit deutschen Vornamen aus der Babyboomer-Generation dominiert werden. Beim Personalrat der Kasseler Stadtverwaltung dagegen ist der Verjüngungsprozess in vollem Gange; etliche Kolleginnen und Kollegen haben in den vergangenen Jahren das Pensions- oder Rentenalter erreicht oder stehen kurz davor. Noch liegt der Altersdurchschnitt bei 50 Jahren, Tendenz sinkend. Das jüngste Mitglied ist gerade mal 27 Jahre jung.

Auch in puncto Diversität geht es voran. Drei Personalrätinnen haben ausländische Wurzeln. Eine davon ist die Vorsitzende: Aydan Fazilet Karakas-Blutte kam als Vorschulkind mit ihren Eltern aus Istanbul nach Kassel, begann nach Abitur und Studium als Sozialarbeiterin in der Stadtverwaltung, engagierte sich schon früh als Vertrauensfrau und nahm, wie sie selbst sagt, den „ganz normalen Weg“ einer aktiven Gewerkschafterin. Im vorigen Jahr wurde sie zum zweiten Mal einstimmig als Vorsitzende wiedergewählt und vertritt nun erneut die Interessen von etwa 4000 öffentlich Beschäftigten der nordhessischen Stadt – nicht wegen einer Quote, sondern weil sie mit ihrer Kompetenz, ihrem Gerechtigkeitsinn und ihrer Standfestigkeit die Beschäftigten überzeugt hatte. Lediglich beim Thema Verjüngung muss sie mit ihren 61 Jahren passen. Die Suche nach jungen Kandidatinnen und Kandidaten für den Personalrat treibt sie allerdings mit voran.

Schub durch Betriebsratswahlen

Noch sind viele Betriebs- und Personalräte in deutschen Unternehmen und Behörden Mitte 50 bis Anfang 60. Doch diese Generation erfahrener, meist tief in der Gewerkschaftswelt verwurzelter Mandatsträger tritt nun ab. Die Beschäftigtenvertretungen werden jünger, weiblicher und bunter – ein Prozess, der durch die im kommenden Jahr anstehenden Betriebsratswahlen noch einmal einen kräftigen Schub erhalten wird.

Für Erhard Tietel, Professor am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen, mar-

kiert der Generationswechsel einen Epochenwandel. „Da dankt eine politische Generation ab, die im Geist gesellschaftskritischer Utopien sozialisiert wurde“, sagt Tietel, der Grandseigneur der soziologischen Betriebsratsforschung. „Eine Kohorte kampf- und aushandlungserprobter Betriebspolitiker geht in Rente.“ Als sie ins Berufsleben einstiegen, hießen die Bundeskanzler noch Brandt oder Schmidt – und die Gewerkschaftsbosse Vetter, Kluncker oder Loderer.

Bei der Frage, wie wichtig der Wissenstransfer ist, zögert Erhard Tietel mit der Antwort. „Viel leicht werden wir viele dieser Kompetenzen gar nicht vermissen“, sagt er schließlich, „weil sie nicht mehr so recht in die Arbeitswelt von heute oder morgen passen.“ Führung sei heute eine Kernkompetenz. Viele der Altvorderen dagegen „haben hauptsächlich durch ihre Autorität geführt, sie waren halt die Wichtigsten, da gab es auch klassische Unterwerfungsrituale“. So etwas wirke „ein wenig aus der Zeit gefallen“. Die Unternehmen haben sich gewandelt und mit ihnen die Anforderungen an Betriebsräte. Digitalisierung und agiles Arbeiten „rufen auch in den Beschäftigtenvertretungen nach Menschen mit einem partizipativeren Führungsverständnis“. Also: Neue Männer braucht das Land. Und neue Frauen.

Gleichstellung heißt: Quote erreichen

Ein Forscherteam unter der Leitung von Maria Funder und Leo Kißler, Soziologen an der Universität Marburg, hat an sechs Fallbeispielen untersucht, wie weit die Betriebsräte auf diesem Weg vorangekommen sind, und kam zu dem Ergebnis, dass noch eine Menge zu tun ist. „In keinem Betriebsrat existieren nachhaltige Diversity-Konzepte, die auf einen Generationswechsel oder eine systematische Gleichstellungspolitik abzielen“, so das Fazit der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie. Die Betriebsräte hätten „günstigstenfalls erste Überlegungen und Maßnahmen zum Prozess der Generationennachfolge angestellt“. Die Fallstudien „belegen, dass die Gleichstellung der Geschlechter für viele Betriebsräte in erster Linie bedeutet, die gesetzlich festgesetzten Quote zu erreichen“.

Allerdings fanden die Autoren durchaus einige wirkungsmächtige Akteurinnen und ►

► Akteure, die auf Veränderungsprozesse hinarbeiten. Gemeint sind Frauen wie Inna Mitternacht, seit zwei Jahren Betriebsratsvorsitzende der im badischen Endingen beheimateten Niederlassung des Schweizer Metallunternehmens Oetiker. Die 39-Jährige, bislang einzige Frau in dem Neuner-Gremium, war gerade erst frisch in den Betriebsrat gewählt worden und rückte dann schon zur Mitte der Wahlperiode an die Spitze. „Mein Vorgänger wollte zurück an die Maschine“, erzählt sie. „Für mich war klar, dass ich das machen wollte. Gemeinsam sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass es am besten passt, wenn ich übernehme, und wir haben das im Betrieb auch klar kommuniziert.“ Im Betriebsrat seien die meisten jetzt zwischen 30 und 40, zwei ältere Kollegen werden bei der Wahl im nächsten Jahr

ausscheiden. Als Frau an der Spitze eines Metall-Betriebsrats ist Inna Mitternacht in der Region übrigens keine Ausnahme mehr. „Da gibt es mittlerweile etliche Kolleginnen, die den Vorsitz innehaben“, sagt sie. Ein Prozess für mehr Diversität in den Gremien, den die IG-Metall-Geschäftsstelle Freiburg beherzt vorantreibt.

Talentsuche bei den Jungen

Auch bei Currenta/Tectrion in Dormagen kann sich die Bilanz in puncto Geschlechtergerechtigkeit sehen lassen. Beim Dienstleister der drei nordrhein-westfälischen Chemieparcs, früher zum Bayer-Konzernreich gehörend, besetzen Frauen vier der 15 Betriebsratsposten, Vorsitz inklusive. Und das bei einer Frauenquote am Standort von nicht einmal zehn Prozent der Beschäftigten. Schon nach der letzten Wahl ist das Gremium deutlich jünger geworden, „im Schnitt jetzt zwischen 40 und 50“, so Joline Macek, die Vorsitzende. Sie selbst ist 41, kam als junge Chemielaborantin vor fast 20 Jahren in den Betriebsrat und ist seit zwölf Jahren freigestellt.

Jetzt nimmt sie die Wahlen im kommenden Jahr in den Blick. Eine Talentsuche in der Jugend- und Auszubildendenvertretung böte sich an, „aber leider waren die Aktivitäten dort in den vergangenen Jahren sehr überschaubar“. Gern würde die Betriebsratschefin alle Beschäftigtengruppen im Gremium repräsentieren, „aber das Luxusproblem, dass wir uns Gedanken machen könnten, ob für diesen oder jenen Posten eine Frau, ein Vertreter einer bestimmten Berufsgruppe oder jemand mit ausländischer Herkunft am besten passen würde, haben wir leider noch nicht“. Gegenwärtig sei man froh, „wenn wir alle Plätze gut besetzt kriegen. Ein Betriebsratsamt ist nun mal nicht unbedingt ein Karrierebooster“. Als bester Talentpool haben sich in der Vergangenheit die Vertrauensleute erwiesen. „Wir binden sie beispielsweise in unsere Ausschussarbeit ein und führen sie so allmählich an die Betriebsratsarbeit heran“, sagt Joline Macek.

Eine systematische langfristige Planung mit Workshopreihen oder Klausurtagungen könnte bei der Suche nach künftigen Kandidaten helfen. „Aber so weit sind wir noch nicht“, sagt Macek, die nach Feierabend bei der SPD in ihrer Heimatstadt Bedburg aktiv ist. „Eine Stellenbesetzungsmatrix mit klar definierten Verantwortlichkeiten – davon sind wir noch ein gutes Stück entfernt.“



Fotos: privat; Jürgen Seidel

Erhard Tietel, ein profunder Kenner der Betriebsrats-Soziologie; Joline Macek, Betriebsratsvorsitzende bei Currenta/Tectrion



”

Eine Stellenbesetzungsmatrix mit klar definierten Verantwortlichkeiten – davon sind wir noch ein gutes Stück entfernt.“

JOLINE MACEK, Betriebsratsvorsitzende Currenta/Tectrion

Besonders konfliktträchtig ist erfahrungsgemäß die Übergabe des Vorsitzes, beispielsweise im Zuge des Generationswechsels. „Oft denkt man in den Gremien nicht weiter als bis zur Wahl des Nachfolgers“, urteilt Erhard Tietel. „Dann stehen da große Schuhe.“ Dabei sei der Nachfolgeprozess mit der Wahl eines neuen Vorsitzenden lange nicht abgeschlossen. „Nachfolgen an der Spitze krempeln die eingespielten Beziehungen um und verändern die Rangordnung im Gremium“, erklärt der Wissenschaftler. „Und der Neue muss zusehen, wie er sich in der Position behauptet.“

Jens Maylandt, Wissenschaftler an der Sozialforschungsstelle der Technischen Universität Dortmund, hat die Nachfolgeplanung und Übergangsgestaltung an sieben Fallbeispielen aus unterschiedlichen Branchen untersucht. Immerhin, so sein Befund, wurde „die Notwendigkeit, solche Prozesse einzuleiten, in allen Gremien erkannt und thematisiert“. In sechs von sieben Fällen hat die frühere Stellvertretung den Vorsitz übernommen. Da überrascht es nicht, dass auch die Diskussion des anstehenden Übergangs fast ausschließlich zwischen dem Vorsitzenden und seinem Stellvertreter geführt wurde – ein klassisches Muster. Fast nie wird das Thema Nachfolge und Übergang kontinuierlich behandelt, etwa indem Kompetenzprofile für künftige Vorsitzende erarbeitet werden. In einem Fall war der anstehende Wechsel im Vorsitz „allenfalls Ge-

sprächsthema außerhalb der Sitzungen, zum Beispiel auf dem Parkplatz“.

Ein planmäßiger Generationswechsel ist noch am ehesten in den Betriebsräten von Großunternehmen anzutreffen. Beim Darmstädter Wissenschafts- und Technologieunternehmen Merck etwa stand, als der bisherige Vorsitzende im vorigen Jahr in die Freiphase vor seinem Ruhestand ging, der Nachfolger schon lange bereit. Besser gesagt: zwei Nachfolger, die sich seit ihrem Vorstellungsgespräch vor 20 Jahren kennen. Sascha Held, 38, bis dato Vize, übernahm den Vorsitz, auf seinen Stellvertreterposten wiederum rückte die ein Jahr jüngere Anne Lange. Bereits bei der vorigen Betriebsratswahl stand fest, dass der Staffstab während der Wahlperiode an Held übergeben würde. „Wir haben zu dritt und mit dem gesamten Team auf diese Lösung hingearbeitet“, erzählt Anne Lange. „So hatte Sascha die Möglichkeit, sich zu etablieren, und die Belegschaft konnte uns als neues Führungsteam schon eine Zeit lang vor der nächsten Wahl kennenlernen und besser beurteilen.“

Niemanden weggebissen

„Wir haben da niemanden weggebissen“, versichert Held. Viele offene Gespräche mit dem Betriebsratsteam hätten geholfen, dass „Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht liegen geblieben sind“. Anne Lange und er seien mehr oder weniger in ihre jetzigen Positionen hineingesogen worden. Als die Zeit der Übergabe gekommen war, herrschte schnell Einigkeit, wer den Vorsitz übernimmt und wer Stellvertreter wird. Das Beispiel zeigt: Vieles steht und fällt damit, dass Menschen Verantwortung übernehmen wollen. Dass sie die Chance ergreifen. Und die Macht.

Im Hinblick auf die kommende Wahl, so Anne Lange, überlegen die Merck-Betriebsräte schon seit einiger Zeit, „was uns wegbrechen wird und welche Expertise wir neu aufbauen oder ersetzen müssen“. In Gedanken ist das Vorsitz-Tandem schon beim Ende der nächsten Legislatur im Jahr 2026: Wer wird dann altersbedingt von Bord gehen? Ist vielleicht schon jemand in Sicht, den man langfristig aufbauen könnte?

Bei Oetiker richten sich die Überlegungen auf die anstehende Wahl. Inna Mitternacht gefällt es nicht, dass auf der Liste der neuen Kandidaten bislang nur Männer stehen. „Wir sind dran, das zu ändern“, sagt sie. „Das kriegen wir hin.“

Jens Maylandt: **Nachfolgeplanung und Übergangsgestaltung im Betriebsrat.** Hans-Böckler-Stiftung, Study 448. September 2020
boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007842

Nur Demir/Maria Funder/Ralph Greifenstein/Leo Kißler: **Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat.** Hans-Böckler-Stiftung, Study 458. September 2021
boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007971

Informationsrechte auch durchsetzen

EUROPA Seit 1994 können Beschäftigte auch auf europäischer Ebene eine Interessensvertretung wählen. Sie leidet allerdings noch immer an derselben Krankheit, wie zuletzt die Pandemie zeigte.

Von Fabienne Melzer

Vor einigen Monaten befragten Wissenschaftler des European Trade Union Institute (ETUI) Europäische Betriebsräte (EBR), wie ihre Beteiligung während der Coronakrise lief. Die Antwort: Die Konzernzentralen informierten sie in der Pandemie noch später und hörten sie noch seltener an als in Nicht-Krisenzeiten. Die Strategien wurden in den europäischen Zentralen entschieden und eingeführt. Mit der Ausnahmesituation will Romuald Jagodziński, wissenschaftlicher Mitarbeiter am ETUI in Brüssel, das Verhalten der Arbeitgeber nicht entschuldigen: „Wenn es in der Pandemie nicht funktioniert, hakt etwas grundsätzlich im System.“

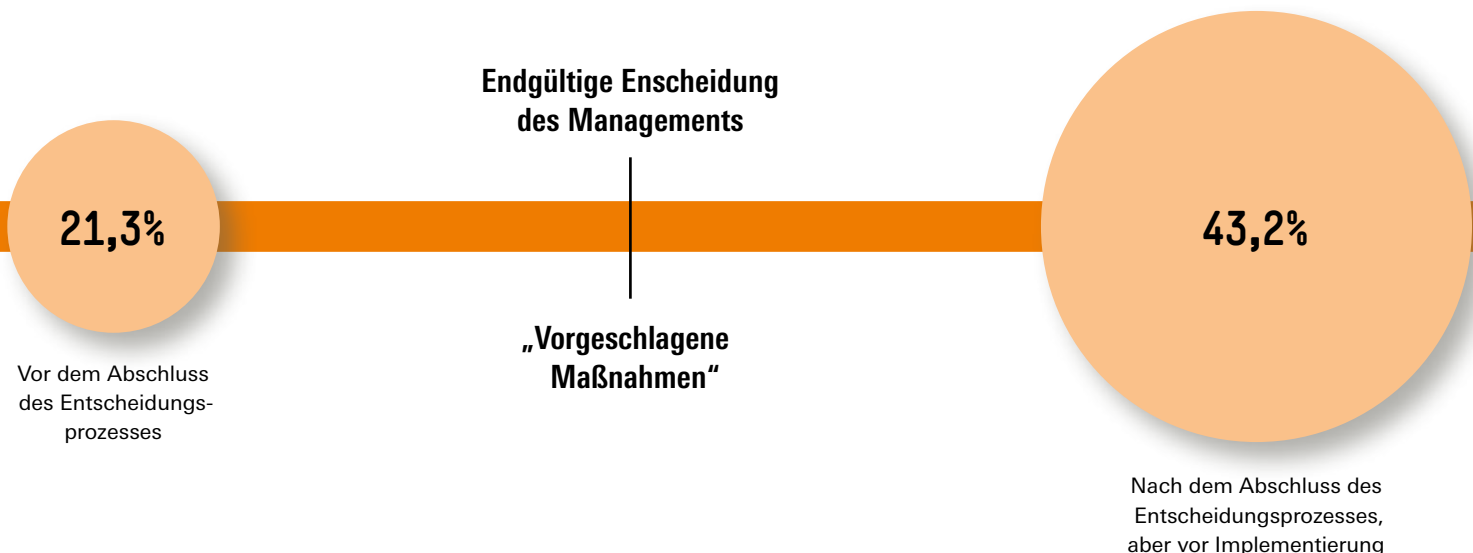
Diesen Eindruck bestätigt auch eine Befragung, die er 2018 mit seinen Kollegen Stan De Spiegelaere und Jeremy Waddington, Universität

Manchester, gemacht hat. Sie wollten herausfinden, wie sich die Überarbeitung der EBR-Richtlinie 2009 auf die Arbeit der Europäischen Betriebsräte ausgewirkt hat, und die Ergebnisse mit der Befragung von Jeremy Waddington von 2008 vergleichen. Das Resultat ist ernüchternd: „Die Arbeit der Europäischen Betriebsräte leidet noch immer unter der Krankheit, die schon in der Befragung 2008 festgestellt wurde“, sagt Jagodziński. Die ohnehin bescheidenen Rechte der europäischen Gremien würden häufig von den Arbeitgebern ausgehöhlt.

In der Befragung des ETUI gab nur eins von fünf EBR-Mitgliedern an, über Planungen, Investitionen oder andere Vorhaben des Managements informiert und angehört zu werden, bevor sie entschieden sind. Zwei von fünf wurden nach der Entscheidung, aber vor der Umsetzung infor-

Nur jeder Fünfte wird vor der Entscheidung informiert

Zeitpunkt, zu dem Europäische Betriebsräte vom Unternehmen über Maßnahmen informiert werden



miert. Jeder Dritte wurde erst während oder nach der Implementierung informiert. Da verwundert es nicht, dass nur jeder Fünfte sagt, EBR-Sitzungen könnten Managemententscheidungen beeinflussen. „Informationen sind der Treibstoff der EBR-Arbeit“, sagt Jagodziński. „Wenn sie zu spät kommen, läuft die Arbeit nicht.“ Es gibt Fortschritte, aber sie sind winzig, etwa bei den Sitzungen. 41 Prozent der Euro-Betriebsräte trifft sich inzwischen zwar mindestens zweimal pro Jahr, für 46 Prozent ist es allerdings bei einer jährlichen Sitzung geblieben. Auch zeigen sich Unternehmen offenbar wenig flexibel, wenn ein Treffen spontan einberufen werden soll. Nur etwas mehr als jeder zehnte EBR gab an, dass sie sich etwa bei Restrukturierungen außer der Reihe treffen konnten. Dabei arbeiteten neun von zehn Eurobetriebsräten in Unternehmen, in denen Veränderungen anstehen oder laufen.

Die Mitbestimmung hinkt der Internationalisierung der Konzerne seit Jahrzehnten hinterher. Selbst die EU-Kommission räumte in ihrem Bericht 2018 Mängel in der EBR-Richtlinie ein, wie etwa eine fehlende Liste mit Mindestinformationen. Auf eine Überarbeitung warten Europäische Betriebsräte allerdings bis heute. Damit die Mitbestimmung mit dem Trend zu internationalen Konzernen mithalten kann, müssten, so Maxi Leuchters vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, die Rechte der Europäischen Betriebsräte gestärkt werden. Die Zahl der jährlichen Treffen sollte erhöht und Unternehmen verpflichtet werden, Stellungnahmen des Eurobetriebsrats bei

Unternehmensentscheidungen zu berücksichtigen. Ganz oben auf der Liste der Euro-Betriebsräte steht der Wunsch nach wirksamen Sanktionen, wenn Arbeitgeber ihrer Informations- und Konsultationspflicht nicht nachkommen. In der Befragung des ETUI forderten das 80 Prozent.

Geldstrafen schrecken Arbeitgeber zu wenig ab, die Rechte der Europäischen Betriebsräte auszuhöhlen, stellt Romuald Jagodziński fest: „Wenn ein Arbeitgeber vor der Wahl steht, den Europäischen Betriebsrat zu konsultieren oder 20.000 Euro zu zahlen, zahlt er oft lieber das Geld.“ Jagodziński kennt nur eine Sanktion, die wirksam abschreckt und in Frankreich bereits eingesetzt werde: „Managemententscheidungen dürfen dort ohne die Anhörung des EBR nicht umgesetzt werden. Sie sind ungültig.“

Auch die schlechte Beteiligung vieler EBR in der Pandemie lag für ihn vorwiegend am fehlenden Willen der Arbeitgeber und nicht an technischen Fragen, auch wenn sich einige Gremien erst in der virtuellen Welt zurechtfinden mussten. Dabei sei die europäische Ebene gerade in diesen Fragen wichtig. So könne der EBR vergleichen, welche Maßnahmen in welchen Ländern ergriffen werden, und darauf achten, dass es nicht unterschiedliche Standards gibt, und die Kolleginnen und Kollegen auf nationaler Ebene informieren. Jagodziński sieht auch für Konzernzentralen Vorteile, wenn sie den EBR rechtzeitig einbeziehen. „Sie haben ja oft nicht den Überblick, was wo umgesetzt wird. Über den EBR kommen auch bei der Zentrale Informationen aus den einzelnen Standorten an.“ ■



19,5%

Während der Implementierungsphase

9,7%

Nach der Implementierung

Quelle: ETUI, 2018

„Wir bekommen einen Schweizer Käse“

RECHT Aufsichtsratsexperte Sebastian Sick erklärt, wie es vielen Unternehmen gelingt, geltende Gesetze zur Mitbestimmung zu umgehen – und was dagegen getan werden muss.

Das Gespräch führte **Kay Meiners** – Foto **Matthias Hubert**

„Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 soll für alle Kapitalgesellschaften ab 2000 Beschäftigten gelten. Offenkundig gibt es aber Schlupflöcher. Welche sind das?“

Zahlreiche Unternehmen nutzen europäische Rechtsformen, um das deutsche Recht zu umgehen. Das ist besonders für die Zukunft gefährlich. Andere Unternehmen arbeiten mit Stiftungsstrukturen – oder ignorieren einfach die gesetzlichen Vorgaben.

Über welche Dimension reden wir?

Die Lage für die Unternehmensmitbestimmung ist sehr ernst. Gäbe es keine Lücken, hätten wir rund 1000 paritätisch mitbestimmte Unternehmen. Aber im vergangenen Jahr haben wir 307 Unternehmen mit jeweils mehr als 2000 Beschäftigten identifiziert, die das Gesetz umgehen oder ignorieren – dort arbeiten insgesamt mehr als zwei Millionen Beschäftigte.

Was ist das Problem bei europäischen Rechtsformen?

Fälle, die mit der Europäischen Aktiengesellschaft, der SE, und mit ausländischen Rechtsformen zu tun haben, sind für die meisten Vermeidungsfälle verantwortlich. Bei der SE ist das große Problem, dass die Mitbestimmung eingefroren wird, wenn die SE entsteht. Wird sie mit nicht mehr als 500 oder nicht mehr als 2000 Beschäftigten gegründet, wächst die Mitbestimmung später nicht mehr mit.



Betrifft das bekannte Unternehmen?

Die Wohnungsbaugesellschaft LEG, früher ein Landesunternehmen, jetzt eine börsennotierte, investorengetriebene Gesellschaft und DAX-Aspirant, hat sich in eine SE umgewandelt – ein Unternehmen, das ausschließlich in Deutschland Beschäftigte hat. Nur zum Zweck der SE-Gründung wurde eine arbeitnehmerlose Gesellschaft in Luxemburg erschaffen. Obendrein betreibt die LEG Tarifflicht.

Wie viele Menschen arbeiten für die LEG?

Aktuell hat sie rund 1600 Beschäftigte, liegt also noch unter der Schwelle von 2000. Aber zwei DAX-Unternehmen der Branche, Vonovia, mit mehr als 8000 Inlandsbeschäftigten, und die Deutsche Wohnen, mit um die 6000 Beschäftigten, operieren ähnlich. So etwas ist skandalös – erst recht angesichts der sozialen Fragen auf dem Wohnungsmarkt. Vonovia will nun die Deutsche Wohnen übernehmen und damit noch größer werden.

Kann man auch direkt auf ausländische Rechtsformen ausweichen, wenn man Mitbestimmung verhindern will?

Selbst das geht. Die Holding des Schlachtereikonzerns Tönnies ist eine dänische ApS und Co. KG. Die ApS ist in etwa vergleichbar mit einer deutschen GmbH, aber ihre Leitungsorgane sind mitbestimmungsfrei.

Stiftungskonstruktionen erfüllen offenbar den gleichen Zweck. Welche Firmen nutzen sie?

Die Discounter Aldi sowie Lidl und Kaufland, die sogenannte Schwarz-Gruppe, sind bekannt dafür, sie stehen einander in nichts nach. In beiden Fällen verhindern Stiftungskonstruktionen die Mitbestimmung: die Siepmann-Stiftung bei Aldi Süd, die Markus-Stiftung bei Aldi Nord. Das sind Unternehmensgruppen mit sehr vielen Beschäftigten.

Wie kann das sein, dass Lidl, ein Großkonzern mit großer Marktmacht und über 80 000 Mitarbeitern in Deutschland, damit durchkommt?

Mitbestimmungsfreie Stiftungen oder eine Stiftung & Co. KG einzusetzen ist nicht ungesetzlich. Hier wird zum Problem, dass unsere Mitbestimmungsgesetze auf bestimmte Rechtsformen wie die Aktiengesellschaft abstellen. Sie müssten aber

in allen gewinnorientierten Unternehmen greifen. Sowohl bei Aldi als auch bei Lidl haben wir es mit Vermeidungskonstruktionen und Desintegrationsstrategien zu tun, die auch in den jeweiligen Regionalgesellschaften die Arbeitnehmerbeteiligung verhindern.

Wie genau wird das gemacht?

Im Kern geht es darum, dass ein großer Konzern auf dem Papier und viele kleine Firmen aufgeteilt wird. Aldi und Lidl sind Beispiele dafür, wie es in solchen Fällen läuft: eine Vielzahl eigenständiger Konzerngesellschaften, die immer unter dem Schwellenwert von 500 Mitarbeitern bleiben. So gilt nicht einmal das Drittelbeteiligungsgesetz. Häufig werden verschiedene Vermeidungsstrategien gemischt, was die Verhältnisse noch komplizierter macht.

Bei Aldi gibt es mittlerweile auch SE-Modelle – für einzelne Regionalgesellschaften, die der Mitbestimmung bei einem Zuwachs der Mitarbeiterzahl über 2000 hinaus vorbeugen. Dieses SE-Modell scheint übrigens auch das neue Tesla-Werk in Brandenburg zu nutzen, um sich der Sozialpartnerschaft trotz allem staatlichen Entgegenkommen zu entziehen.

Andere Unternehmen ignorieren die Gesetze lieber, als solche komplizierten Konstruktionen zu errichten. Wie viele sind das?

Bei der letzten Zählung waren unter den mindestens 307 Unternehmen, die paritätisch mitbestimmt sein müssten, es aber nicht sind, 113 illegale Ignorierer – darunter große Unternehmen wie die Drogeriekette Rossmann, die Billig-Kette Kodi, mehrere Edeka-Regionalgesellschaften, die Biomarkt-Gruppe Dennree und auch große Pflegeheimbetreiber.

Diese Zahl bezieht sich nur auf das Mitbestimmungsgesetz von 1976. Wie sieht es beim Drittelbeteiligungsgesetz aus?

Hier kommen Hunderte weiterer Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten hinzu, die die geltenden Vorschriften umgehen oder ignorieren.

Wie kommen diese hohen Zahlen bei der Drittelbeteiligung zustande?

Die Umgehung ist leicht, denn es gibt eine Gesetzeslücke bei der Konzernzurechnung: Es werden nicht alle Tochterunternehmen mitgezählt, ►

SEBASTIAN SICK leitet das Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance im Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung und berät Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Er ist Mitglied der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex, die Empfehlungen und Anregungen für börsennotierte Unternehmen zur guten Unternehmensführung erarbeitet.



Die korrekte Anwendung der Mitbestimmungsgesetze sollte als Voraussetzung für eine Börsennotierung und die Teilnahme am Kapitalmarkt eingeführt werden. “

um den Schwellenwert von 500 Beschäftigten zu überschreiten, sondern nur diejenigen, die über Beherrschungsverträge mit dem Unternehmen verbunden sind. Das ist der Grund, warum es beim insolventen Zahlungsabwickler Wirecard nicht einmal eine Drittelbeteiligung gab. Bei der Insolvenz hatte Wirecard konzernweit über 1900 Beschäftigte in Deutschland, aber keine Tochter hatte mehr als 500 Beschäftigte. Die maßgeblichen Beherrschungsverträge waren rechtzeitig gekündigt worden.

Warum gibt es keine harten Sanktionen?

Je mehr legale Vermeidungsstrategien es gibt, desto leichter ist es, das Gesetz ganz zu ignorieren. Die Unternehmen haben ein gewisses Erpressungspotenzial. Wenn die Arbeitnehmer oder die Gewerkschaft die Mitbestimmung durchsetzen wollen, drohen die Arbeitgeber, in eine andere Rechtsform zu wechseln. Die Mitbestimmung einführen kann die Arbeitnehmerseite nur durch ein gerichtliches Statusverfahren, das die Gewerkschaften oder die Betriebsräte einleiten.

Worauf kommt es letztlich an?

Alle Beschäftigten in Unternehmen einer bestimmten Größenklasse müssen das Recht auf Mitbestimmung im Leitungsorgan haben, um

bei wirtschaftlichen und strategischen Entscheidungen mitzustimmen – unabhängig von der Rechtsform.

Wie kann man die Gesetze besser durchsetzen?

Wir brauchen bessere Sanktionsmöglichkeiten. Zum Beispiel wäre eine gesetzliche Regelung zu erwägen, die Abschlussprüfer verpflichtet, das rechtswidrige Ignorieren der Mitbestimmung gegenüber einer geeigneten staatlichen Stelle zu melden. Auch Geldbußen, die sich am Umsatz orientieren, können ein Instrument sein. Als Konsequenz aus dem Kontrollversagen bei Wirecard sollte die korrekte Anwendung der Mitbestimmungsgesetze als Voraussetzung für eine Börsennotierung und die Teilnahme am Kapitalmarkt eingeführt werden.

Was muss sich noch ändern?

Wir brauchen – siehe das Beispiel Tönnies – ein Gesetz, das ausländische Rechtsformen in die Mitbestimmung einbezieht. Außerdem muss auch bei der SE die Mitbestimmung mitwachsen, wenn die Beschäftigtenzahl wächst. Und die Gesetze zur Drittelbeteiligung müssen an das Mitbestimmungsgesetz von 1976 angeglichen werden, damit Beschäftigte von Tochterunternehmen in vollem Umfang konzernweit mitzählen. Dazu gehört, dass die GmbH & Co. KGs lückenlos einbezogen werden.

Wird das im Wahljahr eine Rolle spielen?

Wir werden es zum Thema machen. Zum einen haben wir eine Diskussion darüber angestoßen, wie sich die Mitbestimmung qualitativ verändern muss: Ist das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden in dieser Form noch zeitgemäß? Bekommen die Investoren zu viel Macht? Wo wird die Vorstandsvergütung ausgehandelt? Aber mindestens genauso wichtig ist es, etwas gegen die schleichende Erosion dessen zu tun, was schon gilt. Nach 15 Jahren Stillstand beim Thema Mitbestimmung brauchen wir den politischen Willen, die Lücken zu schließen. Sonst bekommen wir einen Schweizer Käse.

Welche Parteien werden sich dafür einsetzen?

Die Grünen haben eine interessante Gesetzesinitiative eingebracht, an die sie sich hoffentlich nach der Wahl noch erinnern. Aber auch die SPD und die Linke haben schon Vorstöße gemacht. ■

GUT AUFGEFANGEN

ARBEITSMARKT Bei Insolvenzen, Fabrikschließungen und Sanierungen können Transfergesellschaften den Beschäftigten den Weg in einen neuen Job ebnen.

Von **Andreas Molitor** – Illustration **Jörg Volz**



Auf der Erfolgsskala von eins bis zehn hat sich Klaus Kost für eine Neun entschieden. „Bei Praktikern haben wir ein weit mehr als ordentliches Ergebnis erzielt“, sagt der Gründer und langjährige geschäftsführende Gesellschafter der in Essen beheimateten PCG Project Consult GmbH. Die Rede ist von einem der größten Jobvermittlungsprojekte der deutschen Geschichte: Bei der Insolvenz des Praktiker-Baumarktkonzerns vor knapp acht Jahren hatten 15 000 Menschen ihren Job verloren. Der Betriebsrat und Verdi setzten durch, dass ein Großteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, gut 8000 Mitarbeiter, nach der Pleite in eine von sechs Transfergesellschaften wechselte, die von Kostos Beratungsfirma koordiniert wurden.

Kostos Einschätzung erscheint nachvollziehbar. Nur ein Jahr nach der Praktiker-Insolvenz hatten immerhin 67,6 Prozent der Transferteilnehmer eine neue sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden – trotz des vergleichsweise hohen Durchschnittsalters von 48 Jahren. Nur jeder Vierte bezog Arbeitslosengeld, drei Prozent waren in Rente gegangen. Die Frankfurter Rundschau nannte es „Katastrophe mit gutem Ausgang“.

Alles begann in Rheinhausen

Bei Insolvenzen, Fabrikschließungen und Sanierungen, wenn Hunderte oder Tausende Jobs wegfallen, ist ein Transferprojekt in vielen Fällen die einzige Alternative zum sofortigen Weg in die Arbeitslosigkeit. Die Beschäftigten wechseln dabei von ihrem bisherigen Arbeitgeber statt zur Arbeitsagentur für eine festgelegte Zeit (meist zwölf Monate, selten länger) in die Obhut einer Transfergesellschaft, die sie berät und gemeinsam mit ihnen einen neuen Job sucht.

Finanziell sind die Beschäftigten dabei vergleichsweise gut gestellt – jedenfalls deutlich besser als in der Arbeitslosigkeit. Beispiel Praktiker: Mit dem Transferkurzarbeitergeld, das von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt wurde, plus einem Zuschuss aus der Insolvenzmasse kamen die Mitarbeiter auf 75 bis 80 Prozent ihres vorherigen Nettoehalts.

Ihren Anfang nahm die Transfer-Idee in den 90er Jahren nach dem Kollaps der DDR-Industrie

”

„Die Transfergesellschaft war das Beste, was mir hätte passieren können. Vorher schon hatte ich öfters mit dem Gedanken an eine Umschulung gespielt, wusste aber nicht, wie ich das mit zwei kleinen Kindern zeitlich hätte managen sollen. Ich habe eine Weiterbildung zur Immobiliendarlehensvermittlerin gemacht und bekam direkt nach der IHK-Prüfung einen neuen Job. Ich verdiene nicht weniger als vorher, und meine Arbeit ist jetzt viel familienfreundlicher.“

CARINA ZWARA, 33*

”

„Die Insolvenz im letzten August war ein richtiger Tritt für mich. Ich war Maschinenanlagenführer, 14 Jahre im gleichen Unternehmen. ‚Wenn sich eine Tür schließt, öffnen sich zwei neue‘, hat der Profiler von der Transfergesellschaft gesagt. Und so kam es dann auch. Ich arbeite jetzt bei einem städtischen Entsorgungsunternehmen, die Stelle hab’ ich mir selbst besorgt. Den C-Führerschein, den mir die Transfergesellschaft finanziert hat, kann ich auch dort gut gebrauchen.“

MARTIN KUCHARCZYK, 36*

in Ostdeutschland, im Westen nach der Stilllegung des Krupp-Stahlwerks in Duisburg-Rheinhausen und dem Zusammenbruch etlicher Werften an der Küste. Damals sprach man noch von „Beschäftigungsgesellschaft“. Meist ging es mehr um Abbrucharbeiten als um neue Jobs. Im Laufe der Jahre hat sich eine ganze Branche etabliert. Heute konkurrieren bundesweit rund 50 Anbieter, kleinere und größere Gesellschaften, allein und in Kooperation um die ausgeschriebenen Transferprojekte.

Wo stehst du wirklich? Was kannst du?

Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle steht bei den Transferzielen klar auf Platz eins. Oft müssen völlig neue Berufsfelder erschlossen werden, wichtige Qualifikationen fehlen. Bei älteren Beschäftigten liegt die letzte Bewerbungsphase mitunter Jahrzehnte zurück. Wo stehst du tatsächlich? Wo ist dein relevanter Arbeitsmarkt? Welche Qualifizierung brauchst du jetzt dringend? Das sind die Fragen, die der Transferberater gemeinsam mit dem Beschäftigten klären muss.

Die Auftragsbücher der Transfergesellschaft sind derzeit gut gefüllt, viele sind auf Personalsuche. Seit Anfang Mai gilt der Corona-Insolvenzschutz nicht mehr, die Zahl der Firmenpleiten dürfte bald stark ansteigen. Und ob wichtige Branchen wie die Autoindustrie und der Maschinenbau den Transformations- und Digitalisierungsschub ohne größere Kündigungswellen bewältigen, ist noch längst nicht ausgemacht.

Opel kratzte an der Reputation

Dass es um den Ruf von Transferprojekten eine Zeit lang nicht zum Besten stand, hängt vor allem mit einem Fall zusammen: der Schließung des Opel-Werks in Bochum. Lediglich zehn Prozent der Beschäftigten, die in die Transfergesellschaft gewechselt waren, hatten ein Jahr nach der Stilllegung im Jahr 2014 eine neue Arbeit gefunden. Der Fall wurde weidlich ausgeschlachtet und wurde zum Sinnbild für die angebliche Ineffizienz von Transfergesellschaften.

Ein Blick in den damaligen Sozialplan erklärt vieles. Der Opel-Betriebsrat hatte derart gute Bedingungen ausgehandelt, dass ein möglichst lan-

ger Verbleib im Transfer – bis zu drei Jahre und fast zum früheren Lohn! – für die meisten Beschäftigten ganz einfach die beste Option war. Beim Gros der angebotenen Jobs lagen die Löhne dagegen eher auf dem Niveau des Arbeitslosengelds. Auch die großzügigen Abfindungen, in Einzelfällen bis zu 250.000 Euro, dürften die Eile bei der Jobsuche nicht befördert haben.

Klaus Kost, dessen PCG Project Consult sich der arbeitsorientierten Beratung verpflichtet fühlt, empfiehlt Betriebsräten und Gewerkschaften, die Prioritäten sorgsam zu setzen. „Wenn der Sozialplan so gut ausgestattet ist, dass es kaum einen Anreiz gibt, sich um einen neuen Arbeitsplatz zu kümmern, muss jedes Transferprojekt scheitern“, sagt der erfahrene Berater. Im Zweifelsfall, rät er, sollte der neue Arbeitsplatz im Fokus stehen und nicht der goldene Handschlag.

In vielen Fällen bringen Betriebsräte die Transfer-Option erst ins Spiel, wenn der Insolvenzfall bereits eingetreten oder die Stilllegung beschlossen ist. Zu spät, findet Peter Klöckner, Geschäftsführer der in Essen ansässigen BOB Transfer GmbH. „Sobald die ersten dunklen Wolken auftauchen, sollte der Betriebsrat gemeinsam mit dem Gewerkschaftssekretär die Optionen durchspielen und schon mal mehrere Transfergesellschaften einladen.“ Spätestens bei den ersten Sozialplanverhandlungen sollten die Transferprofis dann mit im Boot sein.

Auf die Zufriedenheit kommt es an

Vorbehalte gegen eine Transfergesellschaft gab es anfangs auch bei Praktikern. „Viele Marktleiter sagten: Geht nur ja nicht in diese Auffanggesellschaft!“, erinnert sich der ehemalige Gesamtbetriebsratsvorsitzende Thomas Mörig. 600 Betriebsräte und die Verdi-Sekretäre mussten eine Menge Überzeugungsarbeit leisten.

Im Nachhinein geben die Zahlen ihnen recht, insbesondere eine detaillierte Auswertung durch das Bochumer Helex-Institut. Mehr als zwei Drittel der Transferteilnehmer hatten ein Jahr nach der Pleite eine neue Stelle – das ist eine ausgesprochen gute Quote. Nur der Transfer nach der Insolvenz von Air Berlin vor vier Jahren lief mit einer Quote von 75,8 Prozent noch besser als bei Praktikern.



„Bis zur Schließung des Werkes im November 2020 war ich Schichtführer und stellvertretender Abteilungsleiter bei Dieckerhoff. Im Transfer hab' ich drei Module gemacht: Projektmanagement, Qualitätsbeauftragter und Qualitätsmanagement. Ich hab' riesiges Glück gehabt mit meinem Berater, der war spitzenmäßig. Hat mir die ganze Angst genommen vor der neuen Situation und erkundigt sich heute noch regelmäßig nach mir. Im Moment bin ich noch auf der Suche. Also falls jemand einen guten Typ braucht ...“

VOLKAN DEMIR, 45*

* Teilnehmer der BOB Transfer GmbH

Auch das Helex-Institut spricht in seiner Auswertung von einem „arbeitsmarktpolitischen Erfolg“ des Transfers. Allerdings halten die Wissenschaftler die blanke Vermittlungsquote für nicht allzu aussagekräftig. „Alle schauen bei Transferprojekten immer nur auf die Quote“, kritisiert Gernot Mühge, der seinerzeit die Evaluierung des Praktiker-Transfers leitete und heute eine Professur für Arbeit und Organisation an der Hochschule Darmstadt innehat. Dabei seien „viele Faktoren, die stark auf die Quote durchschlagen“, etwa die Altersstruktur und die Qualifikation der Beschäftigten, die allgemeine Wirtschaftslage oder die Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarkts, „vom Transfer überhaupt nicht zu beeinflussen“.

Gleich die ganze Belegschaft übernommen

Die Praktiker-Baumärkte etwa hatten im Schnitt 50, 60 Mitarbeiter. Da fiel die Vermittlung naturgemäß leichter als bei der Stilllegung einer Fabrik, die bislang größter Arbeitgeber weit und breit war. Vor allem aber wurde mehr als ein Drittel der 300 Baumärkte schon binnen weniger Monate von Wettbewerbern übernommen. In manchen Fällen übernahmen die neuen Nutzer fast die gesamte alte Praktiker-Belegschaft.

Gernot Mühge glaubt, dass er einen besseren Erfolgsindikator gefunden hat als die blanke Vermittlungsquote. Bei den Erhebungen für das Helex-Institut fragte er die ehemaligen Praktiker-Mitarbeiter nach ihrer Zufriedenheit mit dem Transfer. Fast 70 Prozent sagten, dass sie sich gut oder sehr gut beraten fühlten; bei Air Berlin waren es sogar 81 Prozent. Besonders auffällig: Die Arbeitslosen zeigten sich im Schnitt sogar noch einen Tick zufriedener als jene, denen mithilfe ihres Transferberaters schnell der Sprung in einen neuen Job gelang. Man müsse sich einmal in die Situation eines Mitarbeiters versetzen, erklärt Klaus Kost, „Anfang 60, wenig Hoffnung auf eine neue Stelle mit passablem Lohn“. In solchen Fällen gehe es in der Beratung weniger darum, „die Leute irgendwie noch mal in einen Job zu drängen“, sondern um das Wiederaufrichten nach dem Nackenschlag durch den Jobverlust, „um Schulden, um eventuelle Krankheiten oder einen sanften Übergang in die Rente“.



„Ein echter Kampfbetrieb“

STANDORTSICHERUNG Als der Zulieferer MAG IAS in Rottenburg dichtmachen sollte, stellte sich der Betriebsrat quer. Herausgekommen ist ein mutiger Neustart.

Von **Stefan Scheytt** – Foto **Yvonne Berardi**

Vor nicht einmal einem Jahr sah es für die Beschäftigten des traditionsreichen Maschinenbau-Zulieferers MAG IAS in Rottenburg am Neckar ganz finster aus. Wegen des Strukturwandels in der Autoindustrie und wegbrechender Aufträge sei die Produktion mit ihren 128 Mitarbeitern nicht mehr wirtschaftlich und müsse nach Ungarn verlagert werden, verkündete die Firmenleitung. Bis dato hatte das Werk vor allem die Werkzeugmaschinenhersteller der taiwanesischen FFG-Gruppe, zu der auch MAG IAS gehört, mit Komponenten wie Spindeln und Rundtischen beliefert. Nur ein halbes Jahr später, im Frühjahr 2021, erklärt derselbe Geschäftsführer, das Unternehmen sei jetzt eine Art Start-up, man sei sehr optimistisch, bis Ende 2021 oder Anfang 2022 ein „tolles, neu ausgerichtetes Werk“ zu betreiben. Bis auf eine Handvoll Mitarbeiter behalten alle ihren Job. Nur ein gutes Dutzend Mitarbeiter haben das

Gewerkschafterin Tanja Nitschke und Betriebsratschef Firmin Mauch mit den Azubis der MAG IAS. Das Grafitti haben die Auszubildenden entworfen.

Unternehmen seither verlassen, keinem wurde gekündigt. Tanja Nitschke, die als Geschäftsführerin der IG Metall Reutlingen-Tübingen das Unternehmen durch die Krisenzeit begleitete, nennt die Rettung des Werks den größten Erfolg ihrer Karriere als Gewerkschafterin. Dass aus einem Stilllegungsbeschluss binnen weniger Monate ein Neustart wurde, ist der hoch organisierten Mannschaft zu verdanken – und dem Betriebsrat und der IG Metall, die einen Alternativplan erarbeiteten und mit der Geschäftsführung aushandelten.

Doch der Reihe nach: Nach dem Stilllegungsbeschluss war erst mal Alarm angesagt; die Rotenburger Belegschaft und die Gewerkschaft organisierten eine Menschenkette vor dem Werkstor und gewannen den CDU-Bürgermeister sowie den SPD-Bundestagsabgeordneten als öffentliche Fürsprecher. Wenige Tage vor Weihnachten kam dann die erste frohe Botschaft: Die Schließung war – zumindest vorerst – vom Tisch. Und nach weiteren zehn Verhandlungstagen über das von IG Metall und Betriebsrat vorgelegte Alternativkonzept stand im März fest: Der Standort bleibt.

Druck-, Verpackungs- oder Textilmaschinen. Erste Aufträge seien bereits unter Dach und Fach, berichtet Betriebsratschef Firmin Mauch. Angetan war die Geschäftsleitung zudem von der Idee der IG Metall, Beschäftigte mithilfe des Arbeitgeberverbands zeitweise an andere Firmen zu verleihen – gerade jetzt, wo noch viele in Kurzarbeit sind. „Wenn ein Mitarbeiter zwischendurch mal woanders war, kann er vieles besser beurteilen“, lobt MAG-IAS-Geschäftsführer Marc Otto die Initiative. „Das ist das Beste, was der Firma passieren kann.“

Alle hören jetzt einander zu

Gewerkschafterin Tanja Nitschke betont die „erweiterte Mitbestimmung“ für den Betriebsrat, dessen Mitbestimmungsrecht über das Betriebsverfassungsgesetz hinausgeht. „Arbeitgeber und Betriebsrat entscheiden gemeinsam, welche Aufträge den Standort nach vorne bringen.“ Der Betriebsrat überwacht die Umsetzung des zehnteiligen Standortsicherungsvertrags laufend. „Und wenn die Abmachungen nicht eingehalten werden, gibt es auch keine Leistungen der Beschäftigten“ – die haben ihr Weihnachts- und Urlaubsgeld für 2021 und 2022 eingebracht.

Betriebsratschef Firmin Mauch, der, wie die meisten, seine Ausbildung zum Industriemechaniker hier im Werk absolvierte, erlebt ein neues Miteinander – sowohl zwischen den Kollegen als auch mit Eberhard Schmid, dem neuen Werksleiter, der mit allen redet und aufmerksam zuhört. Ein gutes Zeichen sei auch, dass die Ausbildung weiterlaufe und zum Jahresanfang fünf Plätze ausgeschrieben wurden. „Wenn wir die Zukunft als Qualitätsbetrieb mit Facharbeitern gestalten wollen, können wir die Ausbildung nicht aussetzen, weil gerade schwierige Zeiten sind.“ Noch sei das Werk nicht über den Berg, aber man sehe das Licht am Tunnelende. Und das sei ein großer Erfolg, gemessen an der Situation im Spätsommer 2020: „Ohne unseren Einsatz würde das Werk jetzt abgewickelt, die Maschinen auseinandergerissen. Vielleicht wäre schon das Licht aus.“

„Es wäre ein Jammer gewesen, das Werk dichtzumachen“, sagt Metallerin Tanja Nitschke. „Die Kollegen sind Künstler. Was die aus den Maschinen an Genauigkeit rausholen, ist einmalig.“ Kämpfer seien sie aber auch: „Die Belegschaft ist ein eingeschworener Haufen“, lobt Nitschke den Zusammenhalt. „Das ist ein echter Kampfbetrieb.“ ■



Betriebsrat und Arbeitgeber entscheiden gemeinsam, was den Standort nach vorn bringt.“

TANJA NITSCHKE, Geschäftsführerin der IG Metall Reutlingen-Tübingen

Und so sieht der Plan aus: Das Werk, das bisher als „verlängerte Werkbank“ fast ausschließlich Aufträge des Mutterkonzerns bediente, der wiederum Maschinen vor allem an Autohersteller liefert, soll sich freischwimmen, seinen Kundenstamm erweitern und so selbstständig werden, dass es auf mittlere Sicht sogar für neue Eigentümer attraktiv wird. MAG IAS baut jetzt einen eigenen Vertrieb auf und wird seine Komponenten künftig auch an externe Kunden – diesseits und jenseits der Autobranche – verkaufen, etwa an Hersteller von

Die schwierige Wahl der Wahl

DIGITALISIERUNG Die Technik macht es längst möglich: Beschäftigte könnten ihren Betriebsrat auch online wählen. Doch selbst Computerexperten empfehlen bei Wahlen Papier.

Von **Andreas Schulte**

Als die Nemetschek-Belegschaft zur Betriebsratswahl gerufen wurde, zog es nicht einen der Beschäftigten zur Wahlurne. Keiner der 3000 Mitarbeiter des in München beheimateten Softwareentwicklers für die Bau- und Planungsbranche fand im vergangenen Herbst den Weg ins Wahllokal, keiner setzte an einem der weltweit 82 Standorte des Unternehmens ein Kreuzchen auf einen Bogen Papier. Der Grund nicht etwa mangelndes Interesse oder Behinderungen der Wahl durch den Arbeitgeber – die Wahl bei Nemetschek, einer Aktiengesellschaft nach europäischem Recht (SE), fand komplett online am Rechner statt. Dem Management und dem Betriebsrat erschien dieses Vorgehen praktischer und schlanker als die übliche Papierwahl.

Für Konzernsprecherin Ulrike Beringer liegen die Vorteile klar auf der Hand. „Die Nemetschek Group ist in Europa an zahlreichen Standorten vertreten, eine Onlinewahl war daher sehr einfach in der Abwicklung, es wurden zum Beispiel keine lokalen Wahlbüros benötigt“, erklärt sie. „Alle Informationen konnten online zur Verfügung gestellt werden.“ Probleme bei der Organisation habe es nicht gegeben, die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft sei gut gewesen. Und die Wahlbeteiligung? „Je nach Land zwischen 30 und 73 Prozent. Damit war auch der Betriebsrat sehr zufrieden.“

Mit der Onlinewahl nutzt Nemetschek eine Möglichkeit, die das europäische Recht bietet, den meisten deutschen Unternehmen aber derzeit verwehrt bleibt. Das deutsche Betriebsverfassungs-

gesetz sieht virtuelle Wahlen nicht vor – auch nicht nach der Verabschiedung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes durch den Bundestag Mitte Mai. Dabei scheint es doch gerade jetzt Anlass genug für die Zulassung von Onlinewahlen zu geben: Corona hat den Trend zum Homeoffice befeuert, außerdem setzen Unternehmen zunehmend auf verstreutes Crowdfunding ohne zentrale Betriebsstätte.

Entsprechend breit ist mittlerweile die Koalition der Fürsprecher von Betriebsratswahlen via Internet. Sie reicht von der FDP und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände über den CDU-Bundestagsabgeordneten und Metallgewerkschafter Uwe Schummer („Eine Wahl darf nicht nur dort möglich sein, wo ein Schwarzes Brett in einer dunklen Fabrikhalle hängt“) bis zu den Grünen. Sie hatten die Bundesregierung bereits vor drei Jahren aufgefordert, den Weg für virtuelle Wahlen frei zu machen. „Online-Betriebsratswahlen haben insbesondere in international tätigen Unternehmen, in denen mehrsprachige Belegschaften über mehrere Länder verteilt sind, einen großen Nutzen“, heißt es in einem Antrag der Grünen-Bundestagsfraktion aus dem Jahr 2018.

Papier ist altmodisch, aber sicher

Die Arbeitsrechtler der Hans-Böckler-Stiftung teilen die Euphorie für ein Onlinevotum dagegen nicht. „Eine Digitalisierung der Betriebsratswahlen muss den Wahlgrundsätzen des Grundgesetzes gerecht werden“, sagt Johanna Wenckebach, Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für

Bei einer Online-Betriebsratswahl ist der Serverraum wichtiger als Stimmzettel und Wahlurne.

Arbeits- und Sozialrecht der Stiftung. Es müsse sichergestellt sein, dass die Wahlen frei, gleich und geheim sind. Onlinewahlen kämen demnach „überhaupt nur infrage, wenn technische Systeme diesen Ansprüchen gerecht werden und insbesondere vor Manipulationen oder Beeinflussung schützen“.

Genau diese Kriterien erfüllt gegenwärtig allerdings keine Software – zumindest nicht aus der Sicht der Computersicherheitsexperten des Chaos Computer Clubs. Ein sicheres System sei zwar unter Umständen mit „extrem viel Aufwand“ möglich, so Joachim Selzer, einer der Datenschutzexperten des Clubs. Er sieht aber ein Dilemma: „Wenn eine Onlinewahl nachvollziehbar sein soll, muss man zwangsläufig das Wahlgeheimnis preisgeben. Wahrt man das Wahlgeheimnis, lässt sich nicht kontrollieren, ob die Wahl korrekt abgelaufen ist.“

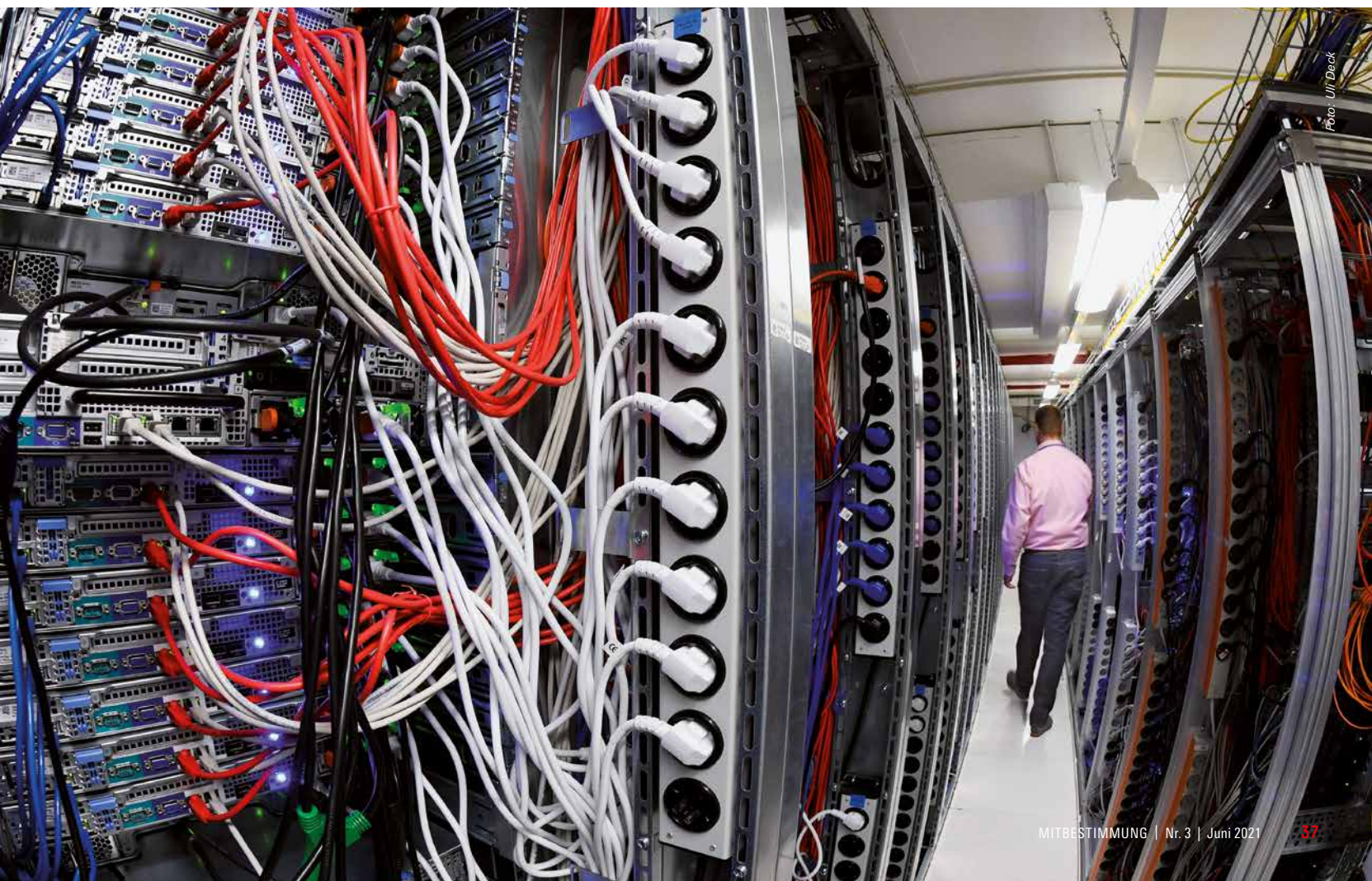
Nur eine Wahl mit Papier sei für jedermann einsehbar. Bei einer Onlinewahl hingegen ►

Verstoß ja, ungültig nein

Aus dem Beiersdorf-Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg:

„Die (...) Betriebsratswahl ist unwirksam, weil gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts verstoßen worden ist. (...) Die Wahl ist jedoch nicht nichtig. (...) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Betriebsratswahl nur nichtig bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. (...) Die Betriebsratswahl muss ‚den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen‘. Die Voraussetzungen der Nichtigkeit liegen nach Ansicht der Beschwerdekammer allein wegen des Angebots der Online-Stimmabgabe nicht vor. (...) Allein wegen der Option der elektronischen Stimmabgabe fehlt der Wahl (...) nicht von vornherein der Anschein einer demokratischen Willensbildung. (...) Über eine eventuelle Anpassung der Wahlordnung an geänderte technische Rahmenbedingungen zu entscheiden, ist Aufgabe des Gesetzgebers. Die Gerichte sind nicht befugt, diese Entscheidung an sich zu ziehen.“

Beschluss vom 15.2.2018, AZ 8 TaBV 5/17





”

„Wenn eine Onlinewahl nachvollziehbar sein soll, muss man zwangsläufig das Wahlgeheimnis preisgeben. Wahrt man aber das Wahlgeheimnis, lässt sich nicht kontrollieren, ob die Wahl korrekt abgelaufen ist.“

JOCHIM SELZER, Chaos Computer Club

► „steht am Ende ein Ergebnis, das nur für eine technische Elite nachvollziehbar ist. Darunter leidet die Glaubwürdigkeit.“ Selzer hält daher die Papierwahl für die Wahl der Wahl, „gerade weil sie so steinzeitlich ist“.

Der DGB sieht es ähnlich: „Geheimhaltung und Manipulationssicherheit sind bei der Onlinewahl nicht gegeben“, kritisiert Ralf-Peter Hayen, Referatsleiter Recht beim DGB. „Onlinewahlen entsprechen rechtlich und sicherheitstechnisch nicht den Anforderungen, die unter Wahrung der verfassungsrechtlichen Grundsätze gegeben sein müssen.“

Auf dem schmalen Grat zwischen den strengen Vorgaben des deutschen Rechts und dem Ruf nach praktikablen Lösungen bewegt sich der Berliner Softwareanbieter Polyas. Er bietet IT-Anwendungen auch für Betriebsratswahlen an. Mehrere Dutzend Unternehmen haben die Software bereits gekauft, obwohl Polyas auf seiner Homepage die Anwendung als „nicht rechtssi-

cher“ ausweist. Der Hinweis gilt allerdings nur für Unternehmen nach deutschem Recht, Wahlen nach der Unternehmensform SE mit der Polyas-Software sind dagegen rechtlich unproblematisch.

Ein oft gehörtes Argument der Befürworter von Onlinewahlen ist die angeblich höhere Wahlbeteiligung. Ein Mausklick ist bequemer als der Weg zur Wahlkabine. Der DGB bezweifelt allerdings mit Hinweis auf Untersuchungen aus der Schweiz und Estland, dass ein Onlinevotum sich positiv auf die Wahlbeteiligung auswirkt.

Doch es gibt auch andere Erfahrungen. Der Kosmetik- und Konsumgüterhersteller Beiersdorf organisierte, nachdem der zwei Jahre zuvor gewählte Betriebsrat geschlossen zurückgetreten war, schon im Jahr 2016 in Hamburg Betriebsratswahlen online. Die Mitarbeiter konnten persönlich, per Brief oder per Mausklick wählen. 740 gültigen Brief- und Präsenzwahlstimmen standen 628 Onlinevotes gegenüber. Die Wahlbeteiligung war nach Einführung der Onlineoption um sechs Prozent gestiegen. Der Bundesverband der Personalmanager prämierte Beiersdorf mit dem „Personalmanagement Award“.

Doch die Freude währte nur kurz. Die Liste „Gemeinsam Stark“ klagte gegen das Ergebnis – wegen der fehlenden Verankerung der virtuellen Wahl im Betriebsverfassungsgesetz. Zunächst erklärte das Arbeitsgericht Hamburg die komplette Abstimmung kurzerhand für nichtig. Doch es ging in die zweite Runde. Doch Beiersdorf legte Beschwerde ein, und das Landesarbeitsgericht Hamburg fällte ein geradezu sibyllinisches Urteil. Zwar sah es in der Onlinewahl einen Verstoß gegen die Wahlordnung, allerdings sei der nicht gravierend genug: „Die Wahl sei zwar „unwirksam“, entgegen der Auffassung der unteren Instanz aber „nicht nichtig“. Die beiden juristischen Begriffe scheinen das Gleiche zu bedeuten – aber nur bei oberflächlicher Betrachtung. Zwar muss auch bei einer unwirksamen Wahl neu abgestimmt werden, aber die in der Zwischenzeit vom Betriebsrat gefassten Beschlüsse bleiben gültig. Ist die Wahl dagegen nichtig, wandern alle Beschlüsse in den Papierkorb. Die praktischen Auswirkungen des Richterspruchs hielten sich trotzdem in Grenzen. 2018, kurz nach dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts, standen ohnehin die nächsten turnusmäßigen Betriebsratswahlen an. ■

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 Reihe „Praxistipp“ stellen wir in jeder Ausgabe anhand eines konkreten Problems eine Auswertung vor.

Digitalisierung kann man lernen

Wenn sich Unternehmen wandeln und technischer Fortschritt in die Büros und in die Produktion einzieht, verunsichert das viele Beschäftigte. Sie fragen sich, wie ihre Arbeit in Zukunft aussehen wird und ob sie die geforderten Aufgaben noch erledigen können. Eine gute Personalplanung mit gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten kann Beschäftigten diese Ängste nehmen.

Damit Betriebsrätinnen und Betriebsräte Qualifizierung im Interesse der Belegschaft regeln können, brauchen sie rechtzeitig Informationen, wohin die digitale Reise im Unternehmen geht. Beispiele aus vier unterschiedlichen Betrieben zeigen, wie wichtig es ist, im Unternehmen offen zu kommunizieren, was sich durch die Digitalisierung ändert. Aufgaben, die wegfallen, müssen genauso benannt werden wie neue Beschäftigungsoptionen. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um die Bereitschaft zur Qualifizierung zu erhöhen.

Es wird für Unternehmen zunehmend wichtig, die Potenziale ihrer Beschäftigten zu erkennen und weiterzuentwickeln. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter dürfen sich dabei nicht

nur auf die Inhalte von Qualifizierungen und die Auswahl der Teilnehmenden beschränken. Sie müssen sich bereits einmischen, wenn der Bedarf an zukünftigen Qualifikationen ermittelt wird. Dazu müssen Unternehmen zunächst das vorhandene Wissen der Belegschaft kennen und es mit den zukünftigen Erfordernissen abgleichen. Alle Beispielbetriebe hatten dazu mit den Betriebsräten Ausschüsse gebildet.

Hilfreich kann auch eine Checkliste sein, die etwa Fragen zu Datenschutz, Qualifizierungen oder Leistungs- und Verhaltenskontrollen erfasst. Sie zeigen den Betriebsräten, welche Punkte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden müssen. Mit einer solche Liste können die Beschäftigtenvertreter besser mit dem Arbeitgeber verhandeln. Auch ein Ablaufplan, der festlegt, an welchen Stellen Betriebsräte bei neuen IT-Projekten frühzeitig einbezogen werden, erleichtert die Mitbestimmung. So lassen sich schneller Qualifizierungsprojekte ableiten.

Wollen Betriebsräte beim digitalen Wandel mitreden und ihn im Interesse der Beschäftigten gestalten, müssen sie sich auch selbst regelmäßig auf den neuesten Stand bringen. ■



Veröffentlichungen zu „Qualifizierung im digitalen Wandel“ unter:
Qualifizierung im digitalen Wandel – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, imu-boeckler.de

Die Ergebnisse der vier Praxisbeispiele unter:
Mitbestimmungsportal – Porträts: Qualifizierungsstrategien im Wandel



KURZPORTRÄT

Wir bestimmen mit

DIRK SCHUG, Aufsichtsrat bei ISS Communication Services, Düsseldorf

Von Fabienne Melzer – Foto Jens Volle

Seit mehr als 40 Jahren steht Dirk Schug schon im Berufsleben, und obwohl er sich in dieser Zeit nie bei einem anderen Unternehmen beworben hat, hat er seinen Arbeitgeber schon mehrmals gewechselt. Als er 1979 als Techniker anfang, hieß dieser noch Deutsche Bundespost. Nach der Dreiteilung der Post 1993 kam der Bereich von Dirk Schug zu einem Tochterunternehmen der Telekom, wurde 2008 an einen Österreicher verkauft und ging 2019 schließlich zur ISS Communication Services über. Der dänische Konzern ISS betreibt Gebäudemanagement – vom Empfang über die technische Wartung von Anlagen und Gebäuden bis zum Wände versetzen innerhalb eines Hauses. „Wir kümmern uns um alles, was zum Betrieb eines Gebäudes gehört, damit die Mieter sich wohlfühlen“, sagt der 58-Jährige. Zu den Kunden gehören kleine Läden und ganze Bürotürme.

Schwierig, aber gestaltbar

Der Übergang zu ISS war für Dirk Schug der schwierigste als Betriebs- und Aufsichtsrat. Ein Auftrag seines früheren Arbeitgebers sollte an einen anderen Dienstleister gehen. An dem Auftrag hingen Arbeitsplätze, und an ihnen hingen wiederum Existenzen. Für Dirk Schug war es aber gleichzeitig auch der Betriebsübergang, den er am besten gestalten konnte. Seit 2015 sitzt er im Aufsichtsrat, rückte nach, nachdem er zuvor schon im Wirtschaftsausschuss gearbeitet hatte. Im Aufsichtsrat setzten er und seine Kollegen von der Arbeitnehmerseite sich dafür ein, dass die beiden Dienstleister miteinander reden und Verträge abschließen, damit niemand seinen Arbeitsplatz verliert. „Wir haben Druck gemacht und

sie an ihre Verantwortung erinnert“, erzählt Dirk Schug. „Im Aufsichtsrat konnten wir das, als Betriebsrat hätten wir nur einen Sozialplan aufstellen können.“ Die 3000 Beschäftigten wechselten zum neuen Dienstleister und behielten ihren Arbeitsplatz.

Von Anfang an in der Gewerkschaft

Ehrenamtlich engagiert sich Dirk Schug seit Langem bei der freiwilligen Feuerwehr. Auf Kreisebene bildet er Feuerwehrleute aus. In die Gewerkschaft trat er mit dem Start ins Berufsleben 1979 ein, zur Mitbestimmung kam er allerdings erst später. Ende der 1980er Jahre begann er, sich gewerkschaftlich zu engagieren, 1995 wurde er zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt und freigestellt.

Damals begann die Zeit der Betriebsübergänge. Aus 14 kleinen Betrieben sollte ein neuer Betrieb zusammenwachsen. Das wollte Dirk Schug mitgestalten. „Wir mussten ganz unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Unternehmenskulturen zusammenführen.“ Dabei sollte niemand benachteiligt werden, Arbeitsbedingungen sich nicht verschlechtern. Dem Betriebs- und Aufsichtsrat ging es immer darum, dass die Beschäftigten gehört und ihre Ideen wertgeschätzt werden. Gerade bei einer Fusion brauche das Unternehmen ihren Wissensschatz. „Im Gegensatz zu Unternehmensberatungen kennen unsere Kolleginnen und Kollegen den Kleber, den es braucht, um zwei Teile zusammenzubringen“, sagt Dirk Schug. „Im Aufsichtsrat können wir mit den Anteilseignern diskutieren, wohin Fusionen uns führen sollen.“ Und das tut er auch. ■

DIE KUNST TROTZT DER PANDEMIE

STIPENDIATEN Künstler sind systemrelevant. Sie helfen, unser Zusammenleben zu reflektieren, wenn der Alltag sich neu gestaltet und die Erfahrung versagt. Wir zeigen Kunst zur Coronakrise von ehemaligen Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung. In einem „Call for Artists“ hat die Stiftung im Juni 2020 um künstlerische Beiträge gebeten. Jedes Kunstwerk wurde mit 850 Euro vergütet. Wir stellen vier Werke vor.

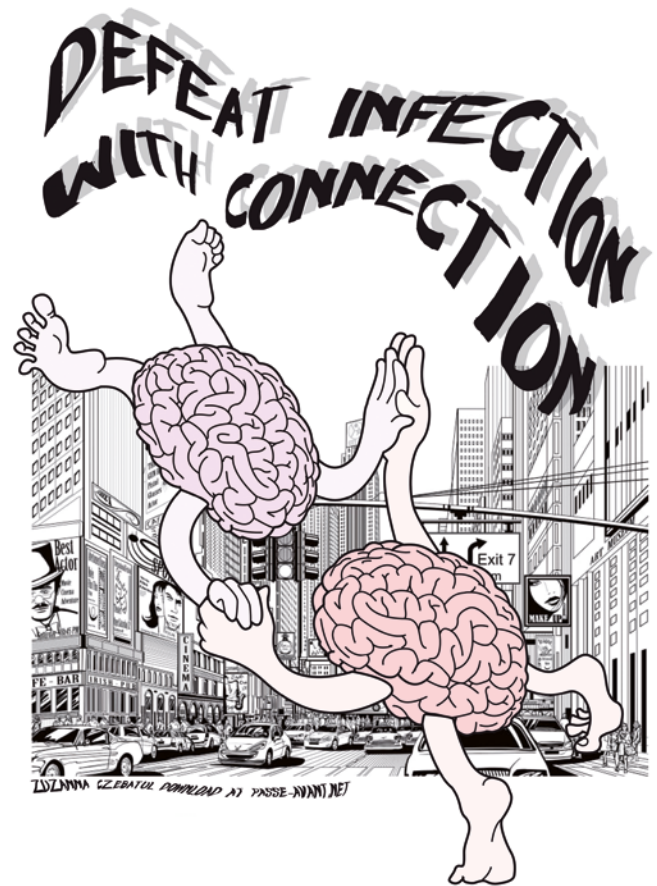
Von Nicola Funk, Kay Meiners und Maren Knödl

Vereint ohne Kontakt

Im Frühjahr 2020, als die Corona-Maßnahmen das öffentliche Leben lahmlegen, entsteht diese Plastik von Gerhard Losemann. 30 Metallstäbe, zusammengehalten von einem hölzernen Ring, müssen ohne Berührung auskommen. Ähnlich vereint die Pandemie viele Einzelschicksale, während der Kontakt der Menschen untereinander massiv eingeschränkt ist.

GERHARD LOSEMANN, geboren 1938 in Duisburg, lebt und arbeitet ebendort. Er war von 1960 bis 1963 Stipendiat der Stiftung Mitbestimmung.

Titel der Arbeit: Individuum/Gemeinschaft/Solidarität (2020)



Plakat zum Selberdrucken

Kontaktsperren sollen die Verbreitung von Viren bremsen. Das Plakat mit der subversiven Aufforderung „Defeat infection with connection“ von Zuzanna Czebatul plädiert dafür, dass physische Distanzierung nicht soziale Distanzierung bedeuten muss. Es ist gemeinsam mit PASSE-AVANT, einem Onlinemagazin für zeitgenössische Kunst, entstanden und steht zum Download zur Verfügung: passe-avant.net

ZUZANNA CZEBATUL, geboren 1986 in Miedzyrzecz, Polen, lebt und arbeitet in Berlin. Sie war von 2007 bis 2013 Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: How to be in touch without touching each other (2020)

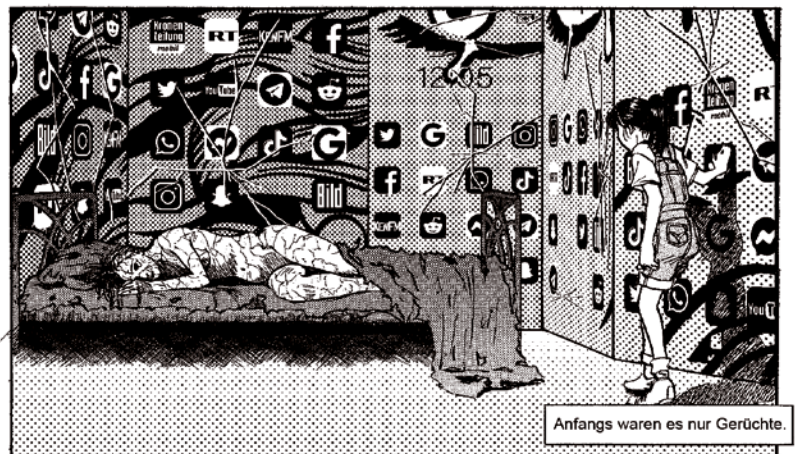


Wenn andere schlafen

Nacharbeit muss sein. Jeder zehnte Berufstätige kennt sie. Aber sie ist ungesund und Gift für die sozialen Beziehungen. Die dokumentarische Serie „Nacharbeit“ der Fotojournalistin Jelca Kollatsch ist schon vor der Ausbreitung des Coronavirus entstanden. Sie zeigt Menschen, die in der Krankenpflege, in der Beratung beim Hilfefon „Gewalt gegen Frauen“ oder in der Flugbranche arbeiten. In der Pandemie sind solche Szenen, die meist unbeobachtet bleiben, nicht seltener geworden.

JELCA KOLLATSCH, geboren 1984 in Lübeck, lebt und arbeitet in Hannover. Sie war von 2011 bis 2017 Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: Nacharbeit in Deutschland (seit 2019 fortlaufend)

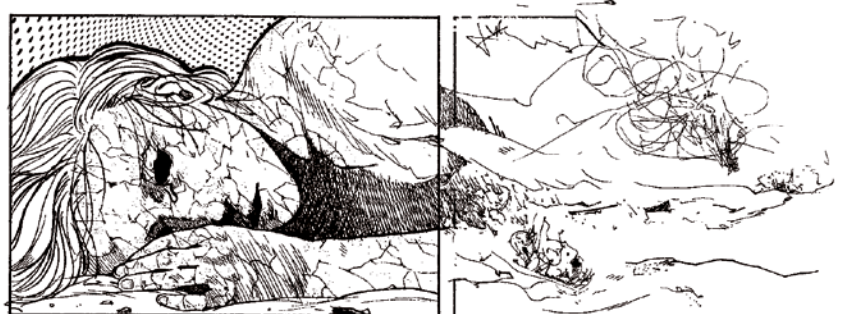


Corona infiziert das Internet

Viral an dieser Pandemie sind auch die Gerüchte, die sich über soziale Medien verbreiten. Steffen Zillig erweiterte mit der südkoreanischen Künstlerin Soyon Jung den Siebdruck „Crying Girl“ von Roy Lichtenstein und den Manga „Eden“ von Hiroki Endo zu einer Collage, die das Thema aufgreift. Das Virus befällt nicht den Menschen, sondern seinen Online-Account.

STEFFEN ZILLIG, geboren 1981 in Mannheim, lebt in Hamburg und Frankfurt. Er war von 2013 bis 2016 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: Indexpatient (2020)





Hilfe für Erntehelfer

SAISONARBEIT In der deutschen Landwirtschaft arbeiten viele Osteuropäer. Seit Anfang des Jahres versucht ein Kooperationsprojekt in Nordrhein-Westfalen, sie aufzuspüren und zu unterstützen.

Text Annette Jensen – Foto Jens Büttner

Ohne Pässe und Geld standen die zehn Männer am Morgen des 4. Februar auf einer Straße am Niederrhein und waren obdachlos. Seit Januar hatten sie bei einer Baumschule gejobbt, zehn bis zwölf Stunden Pflanzen gestutzt, oft im Regen und bei Temperaturen knapp über dem Gefrierpunkt. Wer sich zwischendurch etwas Wärmeres anziehen oder zur Toilette gehen wollte, bekam dafür Lohn abgezogen. Als sich einige von ihnen über die Wohn- und Arbeitsbedingungen beschwerten, kündigte der Chef ihnen fristlos.

Nun standen sie auf der Straße, einer von ihnen googelte und fand das auf Rumänisch geschriebene Hilfsangebot von „Arbeit und Leben“ des DGB und des Vereins VHS NRW. Mit Bera-

terin Catalina Guia hatten sie eine Frau am Handy, die ihre Sprache spricht und sich außerdem mit dem deutschen Arbeitsrecht auskennt.

Die Löhne in der Heimat sind schlecht

Unter den zehn Männern, die Anfang Februar bei „Arbeit und Leben“ anriefen, war auch Andre Stan (Name geändert). Inzwischen arbeitet er wieder in Rumänien auf einer Baustelle. „Irgend-einen Job zu finden ist nicht schwierig“, sagt der 23-Jährige. Doch die Bezahlung in Rumänien ist schlecht: Der gesetzliche Mindestlohn wurde Anfang 2020 auf monatlich umgerechnet 467 Euro hochgesetzt – brutto. Deshalb war Andre Stan schon mehrfach in Westeuropa, hat bei Amazon in England gejobbt, in Deutschland

Ukrainische Erntehelfer auf einem Erdbeerfeld in Mecklenburg-Vorpommern: Meist werden die Beschäftigten von den Arbeitgebern abgeschottet.

Erdbeeren im Akkord gepflückt und in diesem Januar bei einer Baumschule in Brüggen Pflanzen gestutzt. Wie oft in der Landwirtschaft musste er zu Arbeitsbeginn seinen Pass abgeben. Er unterschrieb einen Vertrag in einer Sprache, die er nicht lesen konnte. Eine Kopie bekam nicht. Untergebracht war er mit rund 40 Männern in Containern ohne funktionierende Heizung; viele schliefen in ihren Jacken. „In der Küche waren die Rohre verstopft, die Räume dreckig, die Toiletten weit entfernt“, berichtet Andre Stan.

Die Staatsanwaltschaft ermittelt

Nachdem sie Beraterin Catalina Guia ihre Lage geschildert hatten, schrieb sie eine dringende E-Mail an die Beratungsstelle Arbeit in Mönchengladbach, wo sich Karl Sasserath, der Leiter des dortigen Arbeitslosenzentrums, ans Telefon klemmte und versuchte, einen Polizeieinsatz zu organisieren. „Das war gar nicht so einfach“, berichtet er. Die zuständige Dienststelle war nicht erreichbar, er erstattete eine Onlineanzeige und konnte veranlassen, dass ein Streifenwagen zu den frierenden Rumänen fuhr.

Derweil sprach Guia mehrfach mit dem Baumschulbetreiber. „Er hat sehr schlecht über die Arbeiter geredet und wollte, dass die Anzeige zurückgenommen wird.“ Mehrere Stunden dauerten die Verhandlungen mit Arbeitgeber und Polizei. Erst als es längst dunkel war, bekamen die Männer ihre Pässe ausgehändigt und wurden nach dem Mindestlohngesetz bezahlt. Nun überprüft die Staatsanwaltschaft Krefeld die Anschuldigungen gegen den Arbeitgeber.

Fast 300 000 Saisonarbeitskräfte kommen jährlich nach Deutschland, um Spargel zu stechen, Wein und Obst zu ernten oder in einer Baumschule zu helfen, so eine Studie des Bundeslandwirtschaftsministeriums. Erntehelfer sind formal einzeln beschäftigt, auch wenn Vermittler in den Heimatländern eine wichtige Rolle spielen. Derzeit können sie vier Monate ohne Sozialversicherung arbeiten. Wer schlecht behandelt wird, hatte bisher kaum eine Anlaufstelle.

„Es ist sehr schwierig, an die Menschen ranzukommen“, berichtet Pagonis Pagonakis, Koordinator des Projekts „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ von DGB und VHS NRW. Die Einsatzorte liegen verstreut, die Beschäftigten werden abgeschottet. Weil kaum jemand gewerk-

schaftlich organisiert ist, bleibt oft nur die Möglichkeit, Flyer in den Muttersprachen am Feldrand loszuwerfen. Als im letzten Jahr wegen Corona Sonderflüge für Saisonarbeitskräfte stattfanden, nutzten Gewerkschafter die Chance, den Ankommenden an den Flughäfen Informationen in die Hand zu drücken. „Die Vorarbeiter versuchen oft, so etwas zu unterbinden“, so Pagonakis.

Seit Anfang des Jahres kooperiert sein dreiköpfiges Team mit den über 70 Beratungsstellen Arbeit in NRW. Deren Zielgruppe sind seither nicht mehr allein Erwerbslose, sondern auch Menschen, die unter ausbeuterischen Arbeitsbedingungen schuften. Sprachkenntnisse und Fachexpertise auf der einen Seite und dezentrale Strukturen auf der anderen Seite wirken nun zusammen.

Nicht ohne Sozialversicherung

Derweil versucht die zuständige Gewerkschaft, die IG BAU, auf politischer Ebene voranzukommen. Am selben Tag, an dem die zehn Rumänen von der Baumschule auf der Straße ausharrten, veranstaltete sie einen ersten sozialen Dialog mit Vertretern der Arbeitgeberverbände, den zuständigen Ministerien und Bundestagsabgeordneten zu den Arbeitsbedingungen auf deutschen Feldern. „Unser Ziel ist, dass auch die Saisonkräfte in der Landwirtschaft von Anfang an sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden müssen“, sagt Jörg Heinel, Leiter des Forst- und Agrarbereichs bei der IG BAU. In der Fleischindustrie ist das seit 1. Januar vorgeschrieben.

Dagegen hat die große Koalition die allgemeine Frist für eine sozialversicherungsfreie Anstellung im vergangenen Jahr auf Druck der Arbeitgeber sogar noch von 70 auf 115 Tage erhöht.

Für ausländische Erntehelfer gelten 102 Tage, was vier Monaten entspricht. Die Regelung soll noch einmal verlängert werden. Das Bundeskabinett stimmte zu, dass Erntehelfer weiterhin vier Monate ohne Beiträge zu Renten- und Krankenversicherung in Deutschland arbeiten können. Agrarministerin Julia Klöckner begründete die Verlängerung ausgerechnet mit dem Infektionsschutz. Weniger Wechsel im Personal würde das Ansteckungsrisiko verringern. DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel warnt dagegen vor unhaltbaren Zuständen in der Ernte. Sie fordert den Bundestag auf, diese Regel abzuwenden. ■



Foto: Stefan Boness/VISUM

Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner will ausländische Erntehelfer auch weiter ohne Beiträge zu Renten- und Krankenversicherung in Deutschland arbeiten lassen.

„Staatsschulden werden in der Regel nicht zurückbezahlt“

WISSENSCHAFT Ökonomin Lena Dräger über die Schuldenlast nach der Pandemie, steigende Inflation und die Aussicht auf einen digitalen Euro

„Frau Dräger, während der Pandemie ist die Staatsverschuldung stark gestiegen. Bürden wir den kommenden Generationen da nicht eine große Last auf?“

Staatsschulden werden in der Regel nicht zurückbezahlt, sondern nach Ablauf ihrer Frist neu aufgelegt. Es geht nicht darum, den absoluten Wert der Schulden zurückzuzahlen. Entscheidend ist die Zinslast. Wenn die Zinsen niedrig sind, aber das Wachstum hoch, stabilisiert sich die Schuldenquote, also das Verhältnis von Staatsverschuldung und Bruttoinlandsprodukt. Solange die Zinsen relativ niedrig bleiben – und im Moment deutet nichts darauf hin, dass sie in den nächsten 10 bis 20 Jahren massiv ansteigen werden –, kann sich die Schuldenquote durch das Wachstum verringern.

Nicht nur die Bekämpfung der Pandemie kostet – zusätzlich sollen die marode Infrastruktur auf Vordermann gebracht und die Energiewende befeuert werden.

Die weit verbreitete Einschätzung in der Wirtschaftswissenschaft dazu ist: Man erwartet einen Ertrag aus einer Investition und vergleicht ihn mit den Zinsen, die man dafür aufwenden muss. Ich halte das für sinnvoll. So entscheiden auch Unternehmen. Momentan ist es für den Bund so, dass die Zinsen negativ sind. Der Bund bekommt also Geld dafür, dass er Schulden aufnimmt. Zugleich stehen derzeit viele öffentliche Investitionen an, die sich lohnen würden.

Steigt durch den erwarteten Post-Corona-Boom die Gefahr der Inflation?

Wenn es wirklich zu einer Überhitzung käme, müsste die Europäische Zentralbank (EZB) gegensteuern und den Zins deutlich anheben. Aber genauso muss erläutert und begründet werden, warum Inflationsraten leicht über dem Inflationsziel, etwa von 3 Prozent, nach Jahren zu niedriger Raten der Wirtschaft helfen könnten, das Investitionsniveau zu steigern und die Niedrigzinsphase zu beenden.

Die EU erwägt, ein digitales Bargeld einzuführen – eine Antwort auf den Aufstieg privatwirtschaftlicher Kryptowährungen. Ist jetzt der richtige Zeitpunkt dafür?

Die Pandemie und der digitale Euro haben nur sehr wenig miteinander zu tun. Den Trend zum bargeldlosen Bezahlen haben wir schon länger. Ein Großteil des Geldes, das umläuft, ist ja längst digital, etwa das Geld auf unseren Konten. Nur der kleinere Teil existiert physisch – in Form von Münzen oder Geldscheinen. Ein digitaler Euro würde eine direkte Verbindung zwischen den Endverbrauchern und der EZB herstellen.

Welchen Vorteil hat das?

Sie könnten dort ein Konto eröffnen. Und die Zentralbank könnte ihrerseits Haushalten und Firmen direkt Geld zur Verfügung stellen, ohne dass es den Bankensektor als Vermittler braucht. So sichert die EZB ihren Einfluss auf die Unternehmen und Haushalte und damit auf die Akteure, die letztendlich



LENA DRÄGER ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Leibniz Universität Hannover. Seit April ist sie Senior Research Fellow des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

mit ihren Entscheidungen das reale Wachstum und die Inflation beeinflussen. Ein Beispiel: Die EZB stellt Banken Geld zur Verfügung, doch die sind bei der Kreditvergabe am Ausgang der Krise noch unsicher. Die Kreditvergabe steigt nicht, das Geld kommt in der Wirtschaft nicht an. Mit dem digitalen Euro könnte die EZB die Banken umgehen und Unternehmen sowie Haushalte direkt adressieren. Das ist für ihre geldpolitische Steuerung von Vorteil. Deshalb gehe ich davon aus, dass der digitale Euro kommen wird. ■

„Es geht um Teilhabe am grünen Boom“

WISSENSCHAFT Ökonom Tom Krebs über die sozialökologische Transformation der Wirtschaft und die Frage, wie dieser Umbau sozial gerecht organisiert werden kann

„Herr Krebs, wie einige andere Ökonomen fordern auch Sie weitere Investitionen des Staates. Haben die Bazooka von Finanzminister Olaf Scholz und das Corona-Paket der EU nicht gereicht?“

Milliarden als Soforthilfen waren in der Krise richtig. Aber jetzt, ausgangs der Pandemie und in Erwartung eines wirtschaftlichen Aufschwungs, ist der richtige Zeitpunkt für eine sozialökologische Transformation des Staates. Dafür müssen wir erneut Geld in die Hand nehmen.

Wie soll diese Transformation aussehen?

Es ist mittlerweile bei weiten Teilen der Politik und in den Unternehmen angekommen, dass vor allem der Klimaschutz zusammen mit der Digitalisierung die wirtschaftliche Zukunft und den Standort Deutschland sichern wird.

Woran scheitert die Transformation dann?

Die Regierung scheut das Risiko. Zudem sind mehrere Ministerien beteiligt, die alle unter einen Hut gebracht werden müssen. Es wird noch diskutiert, wie eine Umsetzung gelingen kann und wie der Wandel sozial gerecht ausgestaltet werden kann.

Was schlagen Sie vor?

Drei wirtschaftliche Prinzipien sind entscheidend: Der Staat fördert gezielt die Nachfrage nach ökologisch nachhaltigen Zukunftsprodukten. Er schafft die notwendige öffentliche Infrastruktur und stärkt die Sozialpartnerschaft, damit möglichst viele Menschen am Wirtschaftsboom teilhaben können.

Das bedeutet in der Praxis?

Nehmen wir Wasserstoff, der aus erneuerbaren Energien erzeugt wurde. Für diesen neu-



Foto: Alex Kraus

TOM KREBS ist Professor für Makroökonomik und Wirtschaftspolitik an der Universität Mannheim und seit April Senior Research Fellow des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung.

en Markt erarbeiten wir gerade eine Studie. Hier muss der Staat der Stahlindustrie Planungssicherheit verschaffen, indem er ein angemessenes Angebot an klimaneutralem Wasserstoff langfristig gewährleistet. So macht er die frühzeitige Umstellung auf eine klimaneutrale Stahlproduktion rentabel. Und der aufstrebenden Wasserstoffwirtschaft gibt der Staat Planungssicherheit, indem er die notwendige Transportinfrastruktur bereitstellt und einen Absatzmarkt schafft.

Und wie schafft die Politik gleichzeitig soziale Gerechtigkeit?

Bislang haben wir auf ein progressives Steuersystem und den Sozialstaat gesetzt, um die Wohlstandsgewinne gerecht zu verteilen. Anders gesagt: Zuerst wird der Kuchen eines

grünen Wirtschaftsbooms größer und grüner gemacht, und dann wird er durch den Staat möglichst gerecht verteilt. Aberein niedriges Erwerbseinkommen ist häufig mit geringer gesellschaftlicher Wertschätzung verbunden.

Wie könnte es besser gehen?

Um möglichst vielen Menschen eine echte Teilhabe am grünen Wirtschaftsboom zu ermöglichen, braucht es ein höheres Einkommen und zusätzliche Maßnahmen, die bereits während der Produktionsphase greifen und die Verteilung der Markteinkommen direkt verändern. Dies bedeutet konkret für Deutschland weitere gesetzliche Regelungen zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und Tarifbindung und eine Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens zwölf Euro. ■

Ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen

MARIA-WEBER-GRANT Mehr Zeit für die Forschung: Die Germanistin Bettina M. Bock und die Biologin Anna Stöckl werden von der Hans-Böckler-Stiftung mit 20.000 Euro pro Semester unterstützt.

Fotos: Thomas Roetting, Frank Rumpenhorst



Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen Bettina M. Bock (l.) und Anna Stöckl: Untersucht werden Sprachbarrieren und tagaktive Motten.

Schon vor der Coronapandemie prägte Zeitnot das Leben von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Denn es gilt: Wer auch nach der Doktorarbeit weiter eine akademische Karriere anstrebt, muss so viel wie möglich forschen und publizieren, zugleich aber auch Lehr- und Verwaltungsaufgaben an der Universität erfüllen. „Corona hat diesen Druck noch einmal erhöht“, sagt Catharina Dufft von der Abteilung Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung und verweist auf die neue Herausforderung durch die Onlinelehre sowie die Kinderbetreuung im Homeoffice.

Mit dem nun zum vierten Mal vergebenen Maria-Weber-Grant gibt die Stiftung wissenschaftlich herausragenden Postdocs,

was ihnen am meisten fehlt: Zeit. Die mit 20.000 Euro pro Semester dotierte Förderung eröffnet ihnen den dringend benötigten Freiraum für die Forschung, indem sie bis zu zwei Semester lang eine Teilvertretung für die Lehre finanziert.

Dass die stärksten Bewerbungen in diesem Jahr von zwei Frauen kamen, freut Dufft besonders. „Wir haben sie nicht ausgewählt, weil sie Frauen sind, sondern weil sie exzellente Wissenschaftlerinnen sind“, erklärt sie. „Aber es entspricht der Zielsetzung des Preises, wenn wir damit auch der nach wie vor bestehenden Geschlechterungerechtigkeit an den Hochschulen entgegenwirken.“ Der Grant ist benannt nach einer früheren Vizevorsitzenden des DGB, die sich in besonderem Maße für Bildungsgerechtigkeit einsetzte.

Die Germanistin Bettina M. Bock beschäftigt sich mit den sprachlichen Barrieren, die der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit einer Lernbehinderung, aber auch von Menschen aus bildungsfernen Milieus oder mit einer anderen Muttersprache als Deutsch im Weg stehen. „Sprachwissenschaft und Sprachdidaktik können einen essenziellen Beitrag leisten, diese Hürden abzubauen“, meint die Juniorprofessorin an der Universität Köln. In ihrem aktuellen Forschungsprojekt untersucht sie, welchen Einfluss sprachliche Normen und Sprachideologien – was gilt als „gutes“ Deutsch? – auf Inklusion und Exklusion im Schulunterricht haben. Lehrkräfte hätten mitunter „ein sehr enges Verständnis davon, welche Ausdrucksweisen im Unterricht ‚zulässig‘ sind und welche nicht.“

Biologische Grundlagenforschung leistet dagegen Anna Stöckl. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Würzburg erforscht die faszinierende Sinneswahrnehmung von Taubenschwänzchen, einer tagaktiven Motte. „Das Taubenschwänzchen mit seinem Minigehirn kann Futterpflanzen an Farbe, Form und Duft erkennen und gezielt aus dem Meer an Blüten herauspicken“, erzählt die Biologin, „es kann unfallfrei durchs Unterholz dorthin navigieren und seinen Saugrüssel in die im Wind schwankenden Blüten manövrieren.“ Stöckl will wissen, wie dieser herausragende Sehsinn funktioniert, wie er neuronal gesteuert wird. Besonderen Wert legt sie dabei auch auf die Vermittlung ihrer Erkenntnisse. Erfolgreich nahm Stöckl an Science Slams teil, bei denen sie ihre Forschung in wenigen Minuten plastisch erklären musste. Die Wissenschaftlerin schreckte dabei weder vor Gesangseinlagen noch vor dem Einsatz von Wasserpistolen zurück. ■

Von Joachim F. Tornau

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Bogedan leitet Stiftung

Foto: Sina Schuldt



Die Sozialwissenschaftlerin und SPD-Politikerin Claudia Bogedan wird ab 1. September 2021 neue Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung. Für Bogedan ist es eine Rückkehr, denn von 2007 bis 2015 war sie bereits in der Stiftung beschäftigt – zuerst als Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, ab 2011 dann als Leiterin der Abteilung Forschungsförderung und des Referats Erwerbsarbeit im Wandel.

Zuletzt war sie von 2015 bis 2021 Senatorin für Kinder und Bildung im Senat der Freien Hansestadt Bremen. Von 2001 bis 2003 war Bogedan Geschäftsführerin des Politischen Bildungswerks Verein zur Förderung politischen Handelns e. V. (v. f. h.) in Bonn und von 2003 bis 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bremen. Bogedan ist Mitglied der Gewerkschaft Verdi.

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann wandte sich anlässlich der Personalie erstmals mit einer Videobotschaft direkt an die Beschäftigten der Stiftung: Er betonte, dass die Entscheidung im Vorstand einstimmig gefallen sei und dass Claudia Bogedan „eine außerordentlich qualifizierte“ Kandidatin sei – zum einen, weil sie die Stiftung kenne, zum anderen, weil sie in den letzten Jahren wertvolle zusätzliche Qualifikationen in der Politik erworben habe. ■

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Videos für Betriebsräte

„Kurz & gut“ heißt ein neues Videoformat der Stiftung. Die Filme, die maximal fünf Minuten lang sind, geben praktische Tipps für die Betriebsratsarbeit. Sie werden auf Youtube und im Mitbestimmungsportale eingestellt. „Nicht vom Output her denken, sondern vom Nutzer“, sei die

Devise, erklärt Katrin Heinz, die in der Stiftung Filme produziert. Für die neue Serie wird mit der freien Produzentin Shari Littmann zusammenarbeitet. Im ersten Video, in dem zehn Arbeitstage stecken, geht es um Betriebsvereinbarungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten. Immer wird auf weiteres Material verlinkt. „Ein Video muss kurz sein. Wer ins Detail gehen möchte, wird dann auf unsere Studien und Forschungsprojekte weitergeleitet“, sagt Katrin Heinz. ■

Foto: Katrin Heinz



PERSONALIA

■ In Kodex-Kommission

Foto: Matthias Hubert



Sebastian Sick, der am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) das Referat Unternehmensrecht und Corporate Governance leitet, wurde als neues Mitglied der Regierungs-

kommission Corporate Governance berufen. Er folgt auf den ehemaligen Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, Michael Guggemos, der der Regierungskommission seit 2016 angehört hat, und vertritt die Gewerkschaften in der Kommission. ■

■ Für ein Projekt zur IG Metall

Manuela Maschke wechselt auf Zeit von der Hans-Böckler-Stiftung zur IG Metall. Die Leiterin des Referats Arbeit und Mitbestimmung am I.M.U. wechselt für sieben Monate den Schreibtisch und wird bei der Bezirksleitung der IG Metall NRW befristet als Projektssekretärin im Projekt Arbeit 2020 mitarbeiten. In dem Projekt werden Betriebe zur digitalen Transformation beraten. „Mitbestimmt und arbeitnehmernah Beschäftigung sichern und Lösungen für gute Arbeit finden und vereinbaren“, darauf freue mich, sagt Maschke. ■

■ Neuer Job an der Uni Bonn

Foto: privat



Silke Tönsjost verlässt nach neun Jahren die Hans-Böckler-Stiftung und wird Koordinatorin der Bonn International Graduate School for Development Research, des Internationalen Graduiertenprogramms am

Zentrum für Entwicklungsforschung der Universität Bonn. Seit 2012 war sie zunächst Referatsleiterin in der Abteilung Studienförderung, seit sieben Jahren Leiterin des Referats Alumni. Tönsjost ist Altstipendiatin der Stiftung und hat in Ethnologie promoviert. An ihrem neuen Job, sagt sie, reizt sie die „Nähe zur Wissenschaft, das internationale Arbeitsumfeld und die Nähe zu ethnologischen Themen“. ■

Wissen für den Aufsichtsrat

STIFTUNG Wie verändert sich das Unternehmensrecht? Wie liest man eine Bilanz? Worauf kommt es an bei Übernahmen durch Finanzinvestoren? Das I.M.U. berät zu allen Fragen rund um die Aufsichtsratsarbeit.

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



ALEXANDER SEKANINA

beschäftigt sich mit Fragen der Unternehmensfinanzierung, mit Finanzinvestoren, Bilanzierung, Jahresabschluss-Analysen und Risikomanagement.



ANNIKA BACINSKI ist als Projektmitarbeiterin zuständig für die I.M.U.-Aufsichtsrätebefragung 2021.



MAXI LEUCHTERS ist Expertin für die Unternehmensmitbestimmung in Banken und Versicherungen und arbeitet zum europäischen Gesellschaftsrecht.



SEBASTIAN SICK

arbeitet zu Fragen des Gesellschaftsrechts, der Corporate Governance, der Unternehmensmitbestimmung, des Kapitalmarktrechts und der Europäischen Aktiengesellschaft. Er ist zuständig für das Böckler-Seminarprogramm für Aufsichtsräte.



SEBASTIAN CAMPAGNA berät zu Unternehmenspolitik und -strategien sowie zur Jahresabschluss-Analyse.



FELIX GIESEKE befasst sich mit Unternehmensmitbestimmung, europäischem Gesellschaftsrecht und Aufsichtsratswahlen.

Fotos: Matthias Hubert (1, 2, 3, 5); Karsten Schöne (4, 6, 7, 8, 9, 10, 11)



6

BENJAMIN GEISSLER arbeitet zum Gesellschaftsrecht und zur Unternehmensmitbestimmung.



7

OLIVER EMONS ist Experte für Nachhaltigkeit, Fusionen und Übernahmen (M&A) sowie Innovation.



8

MARION WECKES befasst sich mit der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung und mit Frauen in Führungsgremien.



9

MANUELA MASCHKES Themen sind Arbeiten und Mitbestimmung in der digitalisierten Arbeitswelt sowie die sozialökologische Transformation in Unternehmen.



10

MICHAEL STOLLT ist zuständig für das Mitbestimmungsportal sowie das Thema Mitbestimmung in Europa.

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.

DURCHBLICK



Mitbestimmungsportal

Das Portal ist die zentrale Anlaufstelle für Aufsichtsratsmitglieder. Der „Themenradar“ enthält aktuelle Nachrichten,

Trends und Forschungsergebnisse. „Wissen kompakt“ ist ein Kartenstapel-Format, das kompaktes Wissen zu Themen wie Finanzinvestoren, CSR oder Digitalisierung bietet. Daneben gibt es nützliche Werkzeuge für die Praxis, eine Übersicht über Veranstaltungen und das Angebot der Förderverwaltung.

mitbestimmung.de



Thema: Aufsichtsrat

Die Themenseite „Aufsichtsrat“ auf der Böckler-Website enthält mehr als 350 aktuelle Beiträge, Studien und Podcasts zum Thema –

von Studien zur Unternehmensmitbestimmung in einzelnen Branchen über Untersuchungen zum Bilanzierungsverhalten mitbestimmter Unternehmen bis hin zu Beiträgen aus dem Magazin Mitbestimmung oder von Böckler Impuls.

boeckler.de/de/aufsichtsrat.htm

Seminare für Aufsichtsräte

Aufsichtsratsmitglieder sind zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet, damit sie ihr Mandat qualifiziert ausüben. Die Hans-Böckler-Stiftung bietet eine eigene Seminarreihe mit Fachthemen an. Sie ergänzt das Qualifizierungsangebot der Gewerkschaften und des DGB-Bildungswerks.

mitbestimmung.de/html/bockler-seminare-fur-aufsichtsrate-11989.html

Die Sozialistin

NADJA RAKOWITZ wollte als Schülerin nur weg aus Bayern. Sie studierte in Frankfurt, promovierte über Marx und engagiert sich heute für ein besseres Gesundheitssystem.

Von Fabienne Melzer – Foto Frank Rumpenhorst

Ihre politischen Überzeugungen packt Nadja Rakowitz in Sätze wie: „Ich bin Sozialistin und der Ansicht, dass die Kritik von Marx richtig ist.“ Wie eine Mauer aus Buchstaben stehen die Worte plötzlich im Raum – unumstößlich. Seit 15 Jahren leitet sie als Geschäftsführerin die Arbeit des Vereins demokratischer Ärztinnen und Ärzte (VdÄÄ). Mit den meisten Menschen dieser Zunft verbindet sie nicht viel. Niedergelassene Ärzten sind in ihren Augen primär Vertreter des Unternehmertums.

Der VdÄÄ versteht sich als Opposition zu den ständisch orientierten Ärztekammern. Hier sammeln sich seit Jahrzehnten die linken Ärzte, die sich gegen die Ökonomisierung des Gesundheitswesens wehren. Rund 700 sind es derzeit. „Und wir wachsen gerade mit einer Quote von jährlich zehn Prozent“, sagt Nadja Rakowitz.

1966 in Aschaffenburg geboren, wuchs sie als Kind einer Arbeiterfamilie im kreuzkonservativen Bayern von Franz-Josef Strauß auf. Als politisch links denkende Schülerin fühlte sie sich dort nie zu Hause. Von den kritischen Theorien der Frankfurter Schule angezogen, ging sie nach dem Abitur an den Main und studierte Politik. In ihrer Familie war sie die Erste mit einem akademischen Abschluss und konnte mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung anschließend über Marx' Kritik des Frühsozialismus promovieren.

Nach dem Abschluss ihrer Arbeit fing sie 2001 als wissenschaftliche Mitarbeiterin

am Institut für medizinische Soziologie in Frankfurt am Main an. „Gerade im Gesundheitssystem zeigt sich, was passiert, wenn etwas den Prinzipien des Kapitals unterworfen wird“, sagt Nadja Rakowitz. Sie spricht von der „Subsumtion des Gesundheitswesens unter das Kapital“, von der Priorität, Profit zu machen, vom Zwang, zu wachsen.



Foto: privat

Rakowitz als Stipendiatin

Sie schimpft über den Irrglauben, dass Krankenhäuser effizienter würden, wenn man sie wie eine Fabrik organisiert. Es wundert sie nicht, dass viele Pflegekräfte unter diesen Bedingungen nur noch Teilzeit arbeiten oder ganz hinschmeißen. „Nirgends ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten so hoch wie im Gesundheitswesen“, erregt sich Nadja Rakowitz.

Mit ihrem Verein sammelt sie Argumente gegen die Ökonomisierung der Krankenhäuser, schreibt Presseerklärungen,

plant Aktionen und engagiert sich im Bündnis „Krankenhaus statt Fabrik“. In der Coronapandemie steht ihr Verein der Zero-Covid-Forderung nahe. „Die Pandemie zeigt erneut die gesellschaftliche Ungleichheit mit ihrer ganzen Brutalität“, sagt Nadja Rakowitz, „bei uns hier im Land und international.“

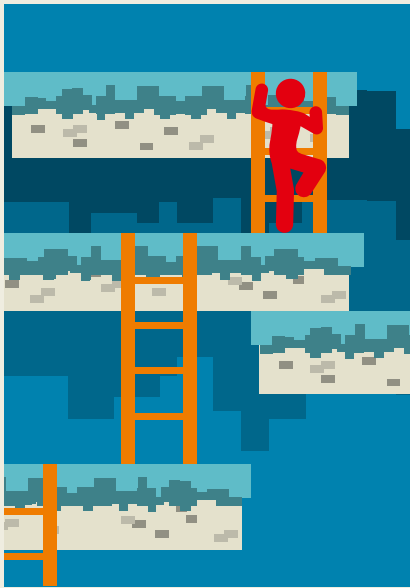
Als einen der größten Erfolge ihres Vereins und seiner Vorläuferorganisationen wertet die 54-Jährige die Aufarbeitung der nationalsozialistischen Vergangenheit der Medizin. Die Verbrechen von Medizinerinnen und Medizinern während der Nazi-herrschaft blieben bis in die 1980er Jahre mit Ausnahme einiger weniger Verurteilungen während der Nürnberger Prozesse ungestraft.

Zur Gewerkschaft und zur Hans-Böckler-Stiftung kam Nadja Rakowitz über die Bildungsarbeit. In den 1990er Jahren gab sie in einer provisorischen Bildungsstätte der ÖTV in Mecklenburg-Vorpommern Seminare zum Zusammenwachsen der beiden deutschen Staaten. Von dieser Arbeit habe sie auch persönlich viel gewonnen: „Mir hat sich dadurch eine neue, aber bereits im Untergehen begriffene Welt eröffnet, mit sehr interessanten Menschen.“

Ihre politische Haltung hat sie nie geändert, seit sie Aschaffenburg den Rücken kehrte. Mit ihrer konservativen Heimat hat sie sich aber insofern versöhnt, als sie auch dort Widerstände entdeckte, wo sie keine vermutet hatte. „Heute weiß ich Bayern wieder zu schätzen.“ ■



Im Verein demokratischer Ärztinnen und Ärzte kämpft Nadja Rakowitz gegen den Irrglauben, dass man Krankenhäuser organisieren muss wie eine Fabrik.



Engineering- und IT-Tagung

Im Fokus der von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall ausgerichteten hybriden Veranstaltung steht die Mitbestimmung in der digitalen Zukunft. Zu den Diskussionsschwerpunkten zählen insbesondere Rolle und Verantwortung von Interessenvertretungen und Gewerkschaften angesichts der Herausforderungen der digitalen Transformation, des Klimawandels und der Nachhaltigkeit. ■

Vom 30. September bis 1. Oktober in Chemnitz sowie online

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

@ simone-beer@boeckler.de

Labor.a 2021: Ideen verknüpfen
Die ohnehin dramatische Veränderung der Arbeitswelt wurde durch die Coronapandemie noch beschleunigt. Die diesjährige Labor.a stellt sich wichtigen Fragen: Wie können wir die Arbeitswelt von morgen human, sozial ausgewogen und zukunftsfähig gestalten? Wie nutzen wir die Chancen der Digitalisierung für Gute Arbeit? Wie wird unsere Gesellschaft solidarischer und gerechter?

Onlineveranstaltung am 6. Oktober
Rene Siepen, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-122

@ rene-siepen@boeckler.de

Internationale Konferenz

Ungleichheit und Solidarität stehen im Fokus der wissenschaftlichen Konferenz „But some are more equal than others“. Studierende und Postdocs sind eingeladen, Thesen zu den verschiedenen Dimensionen sozialer und ökonomischer Ungleichheit vorab einzusenden. Details unter boeckler.de/pdf/v_2021_07_15_17_call_for_papers.pdf

Onlineveranstaltung vom 15. bis 17. Juli

Jens Becker, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-301

@ jens-becker@boeckler.de

Europa-Seminar

An die Stipendiatinnen und Stipendiaten aller Begabtenförderungswerke wenden sich die Hans-Böckler-Stiftung und die Friedrich-Ebert-Stiftung mit einem Kooperationsseminar zum Thema „Europa, in Vielfalt getrennt“. Diskutiert werden unter anderem die Arbeitsbedingungen in der Digitalisierung und der Umgang mit Migration.

Onlineveranstaltung vom 28. September bis 1. Oktober

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

@ simone-beer@boeckler.de

Zeitloser Revolutionär

Im vergangenen Jahr jährte sich der Geburtstag von Friedrich Engels zum 200. Mal. Was sagt uns sein Werk heute noch? Über gesellschaftliche und gewerkschaftspolitische Perspektiven können die Teilnehmer einer in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal organisierten Veranstaltung diskutieren.

Vom 29. September bis 1. Oktober in Wuppertal

Ursula Dueker, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-154

@ ursula-dueker@boeckler.de

Colloquium Arbeits- und Sozialrecht

An Nachwuchswissenschaftler wendet sich das Colloquium zum Arbeits- und Sozialrecht. Es gibt ihnen Gelegenheit, ihre Arbeiten vorzustellen und mit Juristen, Wissenschaftlern und Gewerkschaftlern zu diskutieren.

Vom 7. bis 8. Oktober in Erfurt

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

@ simone-beer@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: HSI/Franziska Schäfer



”

„Das Gesetz ist der Spatz in der Hand der Arbeitnehmerseite.“

JOHANNA WENCKEBACH zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Am 21. Mai hat der Bundestag das Betriebsrätemodernisierungsgesetz beschlossen. Davor wurde die Betriebsverfassung viele Jahre lang nicht reformiert – allen Veränderungen der Arbeitswelt und neuen Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung durch Globalisierung, Digitalisierung und Transformation der Wirtschaft zum Trotz. Mit Verweis auf Studien der Hans-Böckler-Stiftung zur schwindenden Interessenvertretung und zur Betriebsratsverhinderung verfolgte der ursprüngliche Gesetzentwurf das im Koalitionsvertrag explizit formulierte Ziel, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu erleichtern.

Nur noch neun Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe verfügten 2019 über einen Betriebsrat, nur 40 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite. Doch das ursprüngliche Ansinnen, Betriebsräte zu stärken, ist bei den Verhandlungen im Kabinett nicht nur aus dem Titel des Gesetzentwurfs gestrichen worden – das Bundesarbeitsministerium hatte im Dezember 2020 zunächst den Entwurf eines „Betriebsrätestärkungsgesetzes“ vorgelegt –, auch der Gesetzestext selbst ist verwässert worden. Zwar ist es richtig, dass das Wahlverfahren nun vereinfacht und der Schutz von Akteuren in den Betrieben verbessert werden soll. Doch insbesondere der

so wichtige Kündigungsschutz von Beschäftigten, die eine Betriebsratswahl in ihrem Betrieb initiieren, wurde im Kabinett abgeschwächt. Herausgekommen ist ein schlechter Kompromiss. Beispielsweise fehlt der Schutz vor außerordentlichen Kündigungen.

Die Reform schreibt fest, was in der Coronapandemie schlagartig Realität wurde: die digitale Betriebsratsarbeit. Für die Sicherung demokratischer Prozesse, die auf direktem Austausch basieren, ist dabei wichtig, dass digitale Konferenztechnik eine Option wird. Vorrang haben nach wie vor Betriebsratsitzungen und -beschlüsse in Präsenz. Arbeitgeber können das nicht umgehen, etwa um Geld zu sparen.

Erfreulich ist, dass das aktive Wahlrecht schon ab einem Alter von 16 Jahren ausgeübt werden kann, wie von einem Rechtsgutachten des HSI empfohlen. Der Gesetzgeber erkennt an, dass Recht reformiert werden muss, wenn Betriebsräte ermächtigt werden sollen, die digitalisierte Arbeitswelt mitzugestalten. Darüber hinaus verbessert das Gesetz die Handlungsmöglichkeiten bei Qualifizierung und Weiterbildung, bei mobiler Arbeit sowie beim Einsatz von künstlicher Intelligenz im Betrieb – allerdings auch hier viel zu zaghaft. Bei den Machtfragen der Digitalisierung muss Mitbestimmung erzwingbar sein, sie

muss prozedurale Rechte für Betriebsräte vorsehen, auch in Fragen der Personalplanung – das wäre eine echte Modernisierung der Betriebsverfassung. Doch die steht weiterhin aus. Das zähe Ringen der Koalition darum, überhaupt betriebliche Interessenvertretungen gesetzlich zu stärken, legt die Frage nahe, ob diese Reform nur der Spatz in der Hand der Arbeitnehmerseite ist.

Mitbestimmung im Unternehmen und im Betrieb gelebte Demokratie in der Wirtschafts- und Arbeitswelt – aus der arbeitsrechtlichen Perspektive sind sie unerlässlich, um individuelle Beschäftigtenrechte durchzusetzen, Arbeitsplätze zu sichern und die Transformation in den Betrieben im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Ohne sie ist auch eine Stärkung der Tarifautonomie nicht denkbar. Mitsprache auf Augenhöhe ist gerade jetzt essenziell. Die Zukunft der Arbeitswelt sollte mehr Mitbestimmung vorsehen, wenn sie gut werden soll. Das darf nach der Bundestagswahl keine Taube auf dem Dach bleiben. ■

JOHANNA WENCKEBACH ist Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Das Virus lehrt die Zukunft

CORONA Die Pandemie verändert die Arbeitswelt. Ein neues Buch wirbt dafür, sie nicht als Einzelkatastrophe zu begreifen, sondern als Teil eines grundlegenden Wandels.



Auch nach über einem Jahr Pandemie ist der Zusammenhang zwischen Corona und Arbeitswelt nur spärlich empirisch ausgeleuchtet. Eine neue Publikation der Soziologen Richard Detje und Dieter Sauer trägt dazu bei, die Blackbox ein wenig zu öffnen. Getragen wird sie von Interviews mit über 40 Betriebs- und Personalräten und hauptamtlichen Mitarbeitern der

Gewerkschaften, die mit ihrem breiten Erfahrungshintergrund über spezifisches Wissen und politische Bewertungskompetenz verfügen. Auch wissenschaftliche Arbeiten werden einbezogen.

Die Autoren zeichnen ein kenntnisreiches und lebendiges Bild der betrieblichen Arbeitssituation. Sie fragen nach den Handlungsbedingungen und -perspektiven der Interessenvertretungen in der Metall- und Elektroindustrie und in unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen.

Insgesamt zeigt die Krise widersprüchliche Züge, was besonders bei der Kurzarbeit deutlich wird: Zwar konnte durch sie Massenarbeitslosigkeit verhindert und vor allem in Teilen der Industrie bei Beschäftigten mit nachgefragten Qualifikationen Einkommen durch Aufstockung gesichert werden. Im industriellen Niedriglohnsektor und in vielen Dienstleistungsbranchen gab es hingegen empfindliche Einkommensverluste, Abstürze in Armut und unsichere Arbeitsperspektiven. Die soziale Spaltung nahm zu.

Auch Mitbestimmungsrechte gerieten in Gefahr, wie sich beim Arbeits- und Infektionsschutz zeigte: Gerade am Anfang wurde Corona im Betrieb vor allem als „Katastrophenfall“ und „Stunde der Exekutive“ erlebt. Manche Interessenvertretungen waren wochenlang verunsichert. Ein Vakuum entstand, in dem Geschäftsleitungen die verschiedenen Maßnahmen mit „autoritärem Durchgriff“ realisierten. Vieles wurde aber auch einvernehmlich in „pragmatischer Sozialpartnerschaft“ geregelt. Konflikte gab es eher bei den teureren organisatorischen und technischen Maßnahmen als bei den billigeren verhaltensbe-

zogenen Maßnahmen. Besonders zwiespältig sind die Einschätzungen der Autoren zur Zunahme und Zukunft mobiler Arbeit. Diese Form der Arbeit wird von den Beschäftigten gewollt, so das Fazit. Detje und Sauer gestehen ein, dass sie zu mehr Autonomie im Beruf verhelfen kann. Allerdings geben die Autoren zu bedenken, dass sie auch die Vereinzelung der Arbeitnehmer und die schutzlose Entgrenzung von Arbeit fördern könne, weil der institutionelle Einfluss von Betriebsräten und Gewerkschaften sinke. Umso mehr, schreiben sie, müssten Eigeninitiativen unterstützt werden.

Das Fazit des Buches fällt klar aus: Die Coronakrise war und ist kein „Turbo“ für mehr Demokratie und Solidarität im Betrieb. Wo Mitbestimmung gefährdet war, konnte sie teilweise wieder abgesichert werden. In schwierigen Arbeitszusammenhängen, etwa im Krankenhaus, wurde Arbeit als solidarischer Zusammenhang und als systemrelevant begriffen: „Es ist letztlich Arbeit und nicht die Kapitalverwertung, die zählt.“ Diese Aufwertung von Arbeit habe zu mehr Selbstbewusstsein und zu erfolgreichen Tarifabschlüssen beigetragen.

Über das „realpolitische Ausloten von Defensivkonstellationen“ wird allerdings nur selten hinausgegangen, erst recht nicht im Hinblick auf Transformationsperspektiven. Begreift man die Coronakrise nicht als wuchtige Einzelkatastrophe, sondern als Teil eines grundlegenden Wandels unserer Lebensweise und Lebensbedingungen, wie die Autoren eindrücklich darlegen, wird man allerdings gewerkschaftspolitisch darum nicht herumkommen. ■

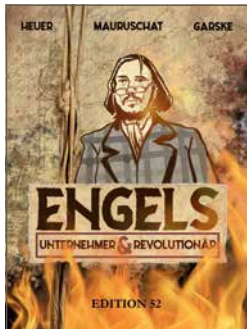
Von Gudrun Trautwein-Kalms

Richard Detje/Dieter Sauer: **Corona-Krise im Betrieb**. Hamburg, VSA 2021. 144 Seiten, 12,80 Euro

Fazit

EIN APPELL, AUS DER DEFENSIVE ZU KOMMEN

Zurück zu Engels



Friedrich Engels machte Geschichte: als Unternehmer, Philosoph, Journalist, Revolutionär – und vor allem als Weggefährte von Karl Marx. Eine Graphic Novel, die im letzten Jahr zu seinem 200. Geburtstag erschienen ist, erzählt sein Leben nach. Man begleitet Engels auf seinem Weg aus dem großbürgerlichen Elternhaus in Wuppertal, durch die Zeit als Unternehmersohn im frühkapitalistischen Manchester bis hin nach London, dem Wohnort von Karl Marx, mit dem ihn über Jahrzehnte ein Arbeitszusammenhang verband. Die Geschichte ist garniert mit Auszügen aus dem Kommunistischen Manifest, im Anhang findet sich eine Liste der Personen, die im Leben von Engels eine Rolle spielten. Eine Zeitreise ins 19. Jahrhundert – anregend für Einsteiger und unterhaltsam für Kenner. ■

chester bis hin nach London, dem Wohnort von Karl Marx, mit dem ihn über Jahrzehnte ein Arbeitszusammenhang verband. Die Geschichte ist garniert mit Auszügen aus dem Kommunistischen Manifest, im Anhang findet sich eine Liste der Personen, die im Leben von Engels eine Rolle spielten. Eine Zeitreise ins 19. Jahrhundert – anregend für Einsteiger und unterhaltsam für Kenner. ■

Von Dirk Manten

Christoph Heuer/Fabian W. W. Maruschat/Uwe Garske: **Engels. Unternehmer & Revolutionär.** Wuppertal, EDITION 52 2020. 156 Seiten, 18 Euro

Einblicke ins Denken



Seit 2013 ruft die Gewerkschaft Verdi die Beschäftigten von Amazon immer wieder zu Arbeitsniederlegungen auf, um das Unternehmen zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu zwingen. Warum sich ein Teil der Beschäftigten an diesen Streiks beteiligt, die Mehrheit der Belegschaft sich aber an die vorgegebenen Arbeitsbedingungen anpasst und sich den Streikaufrufen verweigert, hat die Kulturwissenschaftlerin Sabrina Apicella in ihrer

Dissertation untersucht. Das Buch, das als Dissertation entstanden ist, ist nicht immer anschaulich geschrieben. Aber es zeigt, wie die Amazon-Beschäftigten denken – und gewährt Einblicke in die Arbeitswelt des amerikanischen Tech-Giganten. ■

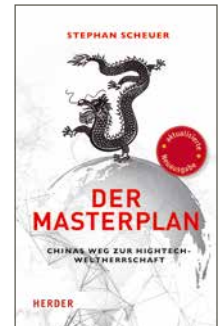
Von Dirk Manten

Sabrina Apicella: **Das Prinzip Amazon.** Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel. Hamburg, VSA-Verlag 2021. 240 Seiten, 16,80 Euro

DREI FRAGEN AN STEPHAN SCHEUER



Stephan Scheuer ist Journalist beim Handelsblatt und Altstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.



In dem Buch beschäftigen Sie sich mit Chinas Bestreben, Internet-Supermacht zu werden. Wie weit ist die Volksrepublik mit ihrem Masterplan?

Chinas Ziel ist, technologische Führerschaft in der Welt zu erreichen. Bisher sind die USA noch mächtiger. Die Einflussphären haben sich bisher nur an wenigen Stellen überlagert. Mittlerweile haben chinesische Unternehmen aber auch einige Standorte in Europa. Der Technologiekonzern Xiaomi zum Beispiel hat seit 2020 eine Zentrale in Düsseldorf. Auch die Internetunternehmen Tencent und Alibaba haben bereits Niederlassungen in Deutschland.

Ist man in China einfach innovativer als in Deutschland?

Die Volksrepublik hat sich seit den 80ern vom Schwellen-, in Teilen sogar Entwicklungsland zu einem voll vernetzten Staat entwickelt. Dabei musste sie viele praktische Probleme lösen, die es so in Deutschland und anderen Ländern nie gab. Das und eine Regierung, die digitalen Unternehmern relativ viel Freiraum ließ, haben einen unheimlichen Entwicklergeist in China gefördert. Deutschland ruht sich oft auf seiner früheren Führungsposition aus.

Wie gefährlich ist diese Zurückhaltung?

Die schnellere Expansion anderer Länder, wie China, birgt in jedem Fall eine Gefahr für die deutsche Wirtschaft. Auch weil die chinesische Regierung es ausländischen Firmen andersherum schwer macht, sich dort zu etablieren. Aus deutscher Sicht ist es wichtig, nicht immer nur zu reagieren, sondern sich selbst langfristige Ziele für den Ausbau zu setzen.

Die Fragen stellte Maren Knödl.

Arbeiten im Team



Wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern „eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt“, bestimmt der Betriebsrat über die Art und Weise mit – so steht es im Betriebsverfassungsgesetz. Der Ratgeber „Selbstorganisierte Teamarbeit“ des Instituts für Unternehmensführung und Mitbestimmung

(I.M.U.) zeigt, wie vielfältig die selbstorganisierte Zusammenarbeit heute ist – und welche konkreten Möglichkeiten zur Mitbestimmung bestehen.

Gleich, ob klassisch von „Gruppenarbeit“ die Rede ist, unverbindlich von „Teamarbeit“ oder modisch vom „agilen Arbeiten“, gleich, ob bestimmte Techniken der Entscheidungsfindung vorgegeben werden oder nicht, es gibt eine Gemeinsamkeit: Der Vorgesetzte ist bei Gruppenbesprechungen in der Regel nicht dabei. Regeln braucht es gleichwohl. Betriebs- und ebenso Personalräte können hier über Betriebsvereinbarungen gestaltend eingreifen, etwa damit die einzelnen Mitglieder der Gruppe fair an der Zuweisung von Arbeitsaufgaben beteiligt werden.

Die Autoren präsentieren neben dem Diskussions- und Forschungsstand Auszüge aus aktuellen Betriebsvereinbarungen. Für eine Veröffentlichung in der Reihe „Mitbestimmungspraxis“ sind die historischen Passagen recht üppig ausgefallen. Relevanter für die Praxis sind die Auszüge aus aktuellen Betriebsvereinbarungen im Sinne „Guter Praxis“ und die kurzen Kommentare zu einzelnen Themenfeldern. Daraus lässt sich schnell eine Checkliste zusammenstellen.

Ob die Digitalisierung positiv selbstbestimmte Arbeit eher fördert oder bedroht, ist umstritten. In den Texten scheint die Frage hier und da durch – sie könnte schon bald an Relevanz gewinnen. Die Autoren beobachten Mischformen „teilautonomer und taylorisierter Gruppenarbeit“, vertreten aber eine eher optimistische Sicht. Im Bankgewerbe fielen durch die Digitalisierung Routinearbeiten weg, die verbleibenden Stellen würden aber interessanter.

Im besten Fall haben sie damit recht. Mit Blick auf die Diskussion zu digitaler Kooperationssoftware könnten aber in der Praxis noch einige Fallstricke lauern. ■

Von **Kay Meiners**

Bettina Seibold/Walter Mugler: **Selbstorganisierte Teamarbeit**. Reihe Mitbestimmungspraxis Nr. 29. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2021. 36 Seiten

Gesundheitskonzerne



Der Gesundheitssektor ist ein schwieriges Feld für die Unternehmensmitbestimmung. Die Studie bietet einen Überblick über 59 Konzerne und vertieft ihn anhand von Fallbeispielen mit Ergebnissen aus qualitativen Interviews. Die Autorinnen zeigen, dass die Unternehmensmitbestimmung in privaten und konfessionellen Konzernen des Gesundheitswesens kaum verbreitet ist. Nur zehn Prozent der untersuchten Unternehmen weisen einen

paritätisch besetzten Aufsichtsrat auf. Und auch in diesen Fällen ist die Unternehmensmitbestimmung nicht immer vollständig umgesetzt. ■

Von **Kay Meiners**

Clara Behrend/Katharina Oerder: **Unternehmensmitbestimmung in Gesundheitskonzernen**. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2021. 108 Seiten

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

 Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Mitbestimmung für den Unterricht



In den Duty-free-Shops des Berliner Flughafens wollten Beschäftigte bereits zu Beginn der Coronapandemie und bevor es der Gesetzgeber vorschrieb, bei der Arbeit einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Der Arbeitgeber jedoch untersagte es ihnen. Doch durfte er das? Die Antwort findet sich in der Unterrichtseinheit „Mitbestimmung“. Anhand des Masken-Falles und einer Reihe von Materialien bietet sie Schülerinnen und Schülern ab Klasse 9 die

Möglichkeit, sich selbst die Rechte von Beschäftigten zu erschließen und sich über die Rechte von Betriebsräten zu informieren. ■

Von **Fabienne Melzer**

Martina Tschirner: **Beschäftigte wollen Masken tragen – wie Betriebsräte die Belegschaften schützen**. Böckler Schule. Düsseldorf, 5 Seiten

DAS POLITISCHE LIED



Schluss mit den Lügen
Mein Volk will Freiheit und keine Doktrinen mehr
Wir rufen nicht mehr „Heimat oder Tod!“
Sondern „Heimat und Leben!“

DER STAAT RAPPT ZURÜCK

Am 19. April 2018 endet auf Kuba die Ära Castro. Mit Miguel Díaz-Canel bestimmt die Nationalversammlung erstmals einen Staatschef, der nach der Revolution geboren wurde. Eine seiner ersten Amtshandlungen ist die Unterzeichnung des Dekrets mit der Nummer 349, das die Kunstfreiheit weiter einschränkt. Alle Kulturveranstaltungen müssen nun genehmigt werden, selbst solche, die in Privaträumen stattfinden, von Konzerten über Dichterlesungen bis hin zu Malwettbewerben.

Kurz bevor das Dekret in Kraft tritt, im Dezember 2018, werden mehrere Künstler bei Protesten vor dem Ministerium für Kultur verhaftet. Unter ihnen ist die Performancekünstlerin Tania Bruguera. Die Tate Modern, an der gerade eine ihrer Installationen läuft, solidarisiert sich.

Der Staat erhöht den Druck. Konzerte werden willkürlich abgesagt. Immer wieder greift sich die Polizei einzelne Rapper, Künstlerinnen und Aktivisten heraus und verhaftet sie, oft nur für ein paar Stunden – die UN dokumentiert die Repressionen. Die Kunstszene lässt sich jedoch nicht einschüchtern. Einige treten in den Hungerstreik, andere organisieren Demonstrationen und gründen

Initiativen für die Meinungs- und Kunstfreiheit, etwa das „Movimiento San Isidro“, benannt nach einem Stadtteil Havannas, in dem viele Künstler leben.

Anfang 2021 schreibt Yotuel Romero, Sänger der kubanischen Rap-Combo Orishas, einen Protestsong. Bislang war er nicht als Systemkritiker in Erscheinung getreten. Nun prangert er, unterstützt von fünf weiteren Musikern, die Versorgungslage in dem mit Sanktionen belegten Land an, die sich mit der Covid-Pandemie und dem Einbruch des Tourismus dramatisch zugespitzt hat. Sie beklagen die mangelnde Meinungsfreiheit, staatliche Willkür und Polizeigewalt. Im Refrain singen sie: „Wir rufen nicht mehr ‚Patria o muerte‘, sondern ‚Patria y vida‘“ – nicht „Vaterland oder Tod“, sondern „Vaterland und Leben“.

Allein das ist eine Provokation. Mit dem Schlachtruf „Patria o muerte!“ leitete Ché Guevara der Legende nach im Dezember 1956 die kubanische Revolution ein. In Kuba, wo das Internet langsam und teuer ist, kursiert das Lied rasend schnell auf USB-Sticks. Eine Kommentatorin der staatlichen Nachrichtenagentur ACN schreibt, der Song sei „annexionistische Kotze, die denen in den Mund

gelegt wurde, die angeblich und fälschlicherweise die kubanische Kultur repräsentieren“. In anderen Medien lautet der Vorwurf: Das sind alles Söldner, bezahlt aus dem Ausland. Gemeint ist vor allem Miami, wo eine große und einflussreiche Community von Exilkubanern lebt. Dort wurde der Song produziert. Zwei Rapper des Movimiento San Isidro schickten ihre Gesangsparts aus Havanna.

Und der Staat schlägt mit gleichen Waffen zurück: Er rappt. In einem Video des Innenministeriums singen junge Polizisten erst in Zivil, später im Uniformhemd: „An alle, die glauben, sie könnten unseren Ruf durch eine Konterrevolution beflecken: Fickt euch! Es heißt ‚Patria o muerte‘, nicht, wie du sagst, ‚Patria y vida‘.“ Im Hip-hop würde man das einen Diss-Track nennen. ■

Von **Martin Kaluza**

▶ Das Lied „Patria y Vida“ hören:
youtu.be/pp9Bto5IOEQ
Der Rap des Innenministeriums, „Patria o muerte – venceremos“:
youtu.be/jg42DsrxE0Q
youtu.be/Xu4Huw3i-IE

Denkfabrik der IG BCE



arbeit-umwelt.de

Die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE existiert seit 1990 und ist bis heute die einzige Umweltstiftung einer europäischen Gewerkschaft. Ihr erster Standort war Bitterfeld. Die Gewerkschaft setzte damit ein Zeichen, worum es ihr zunächst ging: die Transformation der ostdeutschen Chemieindustrie und die Sanierung der Umwelt im ostdeutschen Chemierevier zu begleiten. Heute versteht sich die Stiftung als Denkfabrik, die sich mit der Transformation der Industrie und der Energieerzeugung mit Blick auf die zukünftige Klimaneutralität beschäftigt.

Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt auf den betrieblichen Rahmenbedingungen und den Veränderungen für die Beschäftigten. Ein aktuelles Forschungsprojekt kümmert sich etwa darum, wie sich Aus- und Weiterbildung angesichts neuer Aufgaben und Technik ändern müssen.

Online abrufbar sind vier „Branchenausblicke 2030+“; unter anderem geht es um die kunststoffverarbeitende Industrie und deren Bemühungen, auf biobasierte oder biologisch abbaubare Kunststoffe für Verpackungen umzustellen. Vorsichtig formuliert die Studie, wie

wichtig die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Branche sind: „Das Aufkommen sozialer Bewegungen und zivilgesellschaftlicher Initiativen“ heißt es da, sei ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Akzeptanz der bisher verwendeten Kunststoffe in der Gesellschaft gesunken sei. Die Industrien sind anpassungsfähiger, als manche Umweltbewegungen denken.

Die Seite ist übersichtlich und schnörkellos gestaltet, Interessierte finden sich schnell zurecht, Studien sind nutzerfreundlich auch in der Kurzversion abrufbar. Mehr Videos könnten die Seite aber beleben. Die Sprache könnte lebensnaher und weniger akademisch sein. Wer kann sich schon etwas unter der „Transformationsfähigkeit“ der Beschäftigten vorstellen? ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**GUTE INFORMATIONSQUELLE
ZUR ENERGIEWENDE**

INTERNET-TIPPS

Nachrichten fürs Auge

Katapult, ein Magazin aus Greifswald mit frischem Design und junger Redaktion, bereitet Nachrichten aus Politik und Wirtschaft und Statistiken in Infografiken auf. Ein Schwerpunkt liegt auf sozialen Themen, es gibt auch längere Recherchen. Die SZ musste einräumen, dass sie Recherchen des Magazins ungefragt übernommen hat. Katapult erscheint gedruckt und als Website, ein E-Paper gibt es nicht. Katapult soll, wie die Redaktion erklärt, bevorzugt auf Papier gelesen werden. ■

katapult-magazin.de/de

DGB-Podcast

Die Gegenblende, das traditionsreiche Magazin des DGB, gibt seit rund einem Jahr einen Podcast heraus. Die Themen sind vielfältig, es geht um Kernthemen wie Arbeit und Soziales, darüber hinaus aber auch um aktuelle Nachrichten wie den Kanzlerkandidatenstreit innerhalb der Union oder die Politik des neuen US-Präsidenten. Zu jeder Sendung werden Experten und regelmäßige Gäste wie der Molekularbiologe Emanuel Wyler (zu Corona) eingeladen. ■

gegenblende.dgb.de/debattenpodcasts

STIFTUNG ONLINE

HANS. Böckler News

HANS. ist der zentrale Newsletter der Hans-Böckler-Stiftung. Er stellt die wichtigsten Publikationen der Stiftung und kommende Veranstaltungen vor; dazu gibt es Neuigkeiten zu Themen der Mitbestimmung und der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Eine hilfreiche Orientierung für Praktiker, Betriebsräte und Journalisten bietet das Editorial zu einem aktuellen Thema, das von Fachleuten der Stiftung oder der Gewerkschaften stammt. So ordnet Johanna Wenckebach, Wissenschaftliche Direktorin des HSI, die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ein, oder WSI-Expertin Yvonne Lott zeigt Perspektiven von Homeoffice auf. Dazu gibt es jeweils Links zu Studien oder Gesetzentwürfen. Der Newsletter kommt alle zwei Wochen als E-Mail. Eine Webversion ist für alle abrufbar. ■

Webversion und Archiv: boeckler.de/de/121894.htm
Abonnement: boeckler.de/de/newsletter_hans.htm



Silence Radio. CH/MEX 2019. Regie: Juliana Fanjul. Auf www.kino-on-demand.com

FILMTIPP

Arbeit der gefährlichsten Art

Es ist eine Tätigkeit, die schnell ins Gefängnis führt – oder auf den Friedhof. 132 Journalisten wurden in Mexiko seit 2000 ermordet. Mit ihren Texten und Beiträgen treten Medienschaffende nicht selten Offiziellen auf die Füße, denen an Öffentlichkeit, die sie nicht selbst kontrollieren, wenig gelegen ist. Auch der amtierende linke Präsident Andrés Obrador antwortet auf kritische Fragen mit Attacken gegen Journalisten statt mit Informationen, wie die Menschenrechtlerin Ana Cristina Ruelas gegenüber dem Verdi-Magazin „Menschen machen Medien“ beklagte. Aber es gibt Menschen, die dagegenhalten.

Eine Stimme, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, kontinuierlich brisanten Stoff zu veröffentlichen, ist die Radio- und TV-Reporterin María del Carmen Aristegui Flores. Trotz aller Beeinträchtigungen geht sie ihrer Arbeit nach – auch wenn sie keinen Arbeitgeber mehr hat. So flog sie vor Jahren bei ihrem Sender MVS raus, weil sie kritisch über den damaligen Präsidenten Felipe Calderón berichtete. Sie ging mit ihren Zuhörern in eigener Sache auf die Straße und erzeugte genug Druck, um weiterarbeiten zu können.

Aristegui ist eine Institution in Mexiko. Juliana Fanjul ist mit ihrer Stimme aufgewachsen. Jetzt hat sie die Medienmacherin in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Das ist keine leichte Kost, nicht nur einmal gibt es schlimme Szenen zu sehen. Das Klima der Angst in Mexiko beschreibt Fanjul mit Bildern von Auftragsmorden aus Überwachungskameras und Mobiltelefonen. Wir erleben mit, wie Aristegui immer wieder gegen gewalttätige politische Einflussnahme und Korruption angeht. Sie legt sich mit staatlichen Stellen ebenso wie mit den mächtigen Drogenkartellen an – wobei sich beide schon mal das Personal teilen. Es ist ein mitreißender Film geworden, mit viel Herzblut entstanden: „Bereits als Teenager spielte Carmen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung meiner Identität als unabhängige Frau“, sagt die Regisseurin. „Sie öffnete mir die Augen für soziale Ungerechtigkeit.“ ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Im März 1984 beginnt in Großbritannien ein erbitterter Arbeitskampf. Ein Jahr lang streiken die Bergleute gegen die geplante Stilllegung von mehr als 70 Kohlenzechen. Ihre mächtige Gegnerin: Premierministerin Margaret Thatcher.

Von Marc von Lüpke

Foto: picture alliance/empics





Mit aller Gewalt stemmen sich diese britischen Polizisten im April 1984 gegen eine aufgebrachte Menschenmenge. Es sind streikende Bergleute in der Grafschaft Kent, die verhindern wollen, dass Streikbrecher ihre Arbeit antreten. Szenen wie diese ereignen sich zu dieser Zeit vielerorts im Vereinigten Königreich: Am 12. März 1984 hat Arthur Scargill, Chef der Gewerkschaft National Union of Mineworkers (NUM), zum landesweiten Streik aufgerufen. Auf dem Höhepunkt der Streikbewegung sind weit über 100 000 Bergleute im Ausstand.

Anlass für die gewaltige Streikbewegung ist die geplante Schließung vor mehr als 70 der noch existierenden 200 Grubenbetriebe; etwa 70 000 Arbeitsplätze sind bedroht. Doch im Hintergrund steht ein erbitterter Machtkampf – zwischen Scargill, ehemals selbst Bergmann und überzeugter Sozialist, und der starken Frau an der Spitze Großbritanniens, Premierministerin Margaret Thatcher.

Die Konservative will die Macht der Gewerkschaften ein für alle Mal brechen, der Arbeiterführer hält dagegen. Seine Chancen scheinen nicht schlecht: Die NUM ist eine große und mächtige Gewerkschaft. Wenn sie die Kohleförderung lahmlegt, steht das Land gewissermaßen still. 1974 hatte sie bei einem anderen Streik schon einmal einen großen Sieg errungen.

Zehn Jahre später hat Thatcher allerdings Vorbereitungen getroffen, Kohle- und Ölvorräte für eine lange Auseinandersetzung angelegt. Zudem zeigt die „Eiserne Lady“ die Härte, für die sie sowohl bewundert als auch gehasst wird. An vielen Zechenstandorten kommt es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Polizei und Streikenden, bisweilen herrschen Zustände wie im Bürgerkrieg. Thatcher beklagt eine „Herrschaft des Mobs“, während Scargill Großbritannien mit einem Polizeistaat vergleicht. Die Bergleute streiken weiter – und hoffen auf einen Erfolg. Viele leben im Ausstand von ihren Ersparnissen. Gewerkschaften aus dem Ausland sammeln für ihre Kollegen in England, auch in der Sowjetunion spenden die Arbeiter. Doch am Ende verliert die NUM auf ganzer Linie und gibt Anfang März 1985 den Kampf auf. In vielen Bergarbeiterdörfern sind die Narben des erbitterten Streiks bis heute nicht verheilt. Und die letzte britische Kohlenzeche wurde im Jahr 2015 stillgelegt. ■

Rätselfragen

Um welche britische Inselgruppe im Atlantik hatten Argentinien und Großbritannien unter Margaret Thatcher 1982 Krieg geführt?

In welchem Jahr stellte die Labour Party das erste Mal die Regierung Großbritanniens?

Wie lautet der verbreitete Spitzname für einen britischen Polizeibeamten?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 23. Juli 2021** 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 2/2021

Emil von Behring (bzw. Emil Behring, 1901 geadelt), 1948, Deutsch-Französischer Krieg

Den 1. Preis hat Agnes Colling aus Bitburg gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Walter Mugler aus Ludwigsburg, Heidi Scharf aus Schwäbisch Hall und Ramon Rimpler aus Göttingen.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 2/2021, „BIS
HEUTE UNERREICHT“

Aufschlussreicher Einblick

Winfried Heidemann, ehemaliger Leiter des Referates Qualifikation in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, schreibt:

„Der Artikel ist ein aufschlussreicher Einblick in die Praxis betrieblicher Personalpolitik in Montanunternehmen auch in Krisenzeiten. Eine kleine Korrektur: Die neutrale Person im Auf-

sichtsrat sitzt nicht „auf der Arbeitnehmerbank“ – auch wenn sie den Arbeitnehmern nützlich ist. Es müssen sich beide Seiten auf eine solche Person für die Auflösung von Pattsituationen verständigen. Gerne hätte man mehr darüber erfahren, wer die immensen Verluste der Stahl-Holding-Saar abdeckt. Läuft das über Kreditaufnahmen, oder steht die öffentliche Hand dafür gerade?“

Auf Nachfrage der Redaktion erreichte uns eine Stellungnahme der Kommunikationsabteilung:

„Für die Verluste der Unternehmen innerhalb der Stahl-Holding-Saar stehen die Unterneh-

men selbst gerade. Die Stahl-Holding-Saar und ihre Unternehmen sind rein privatwirtschaftliche Unternehmen. Die Verluste gehen zulasten des Eigenkapitals und damit der in der Vergangenheit gebildeten Reserven. Die Eigenkapitalquoten sind nach wie vor als sehr solide zu bezeichnen.“

ZUR AUSGABE 2/2021, INFO-
GRAFIK „FÜNF STUNDEN OHNE
LOHN“

Kaum lesbar

Manfred Krane aus Bochum schreibt:

„Mir ist die ungünstige Farbwahl in der Infografik aufgefallen. Ein blaugraues Hintergrundbild – dazu Beschriftungen in dunklem Lila und in Blau. Das ist kaum lesbar. Vielleicht ist es möglich, mehr auf die verwendeten Farben zu achten.“

FEEDBACK IM NETZ

ZUR AUSGABE 2/2021,
„RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK“
ÜBER DIE POCKENIMPFUNG

Botschaft an Corona-Leugner

Klaus Euteneuer schreibt auf Twitter:

„Ob diejenigen, die auf den Kundgebungen von Impfgegnern und Corona-Leugnern eine

gewisse Fahne schwenken, wissen, dass das zur Fahne gehörende Land die Impfpflicht eingeführt hat? Und dass die Einführung sehr viel Gutes bewirkt hat?“

ZUR AUSGABE 2/2021, PRO UND
CONTRA „DIGITALES ZUGANGS-
RECHT“

Höchste Zeit

Die Verdi-Betriebsgruppe Com TS – Commerzbank Konzern aus Bochum schreibt auf Facebook:

„Nach einer so langen Zeit in der Pandemie muss es einen digitalen Zugang der Gewerkschaften in die Betriebe geben. (...) Es ist sehr bedenklich, dass die Bundesregierung bis heute nicht gehandelt hat.“

ZUR AUSGABE 2/2021
Spaß gemacht

Dirk Schulte schreibt auf LinkedIn:

„Hat wirklich Spaß gemacht die Ausgabe zu lesen.“

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:

Norbert Kluge

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: Benjamin Jenak; Uli Deck/picture alliance; Jens Büttner

Druck: Offset Company, Kleiner Werth 27, 42275 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.

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Magazins Mitbestimmung. Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion@boeckler.de. Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

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

ISSN 0723 5984



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 4 | August 2021

Bundestagswahl

Im September wird eine neue Bundesregierung gewählt. Nach mehr als einem Jahr Pandemie scheint der Ausgang noch ungewiss. Zwar schwächeln die Regierungsparteien in den Umfragen und die Grünen erlebten nach der Nominierung ihrer Kanzlerkandidatin einen Aufwind, worauf aber auch Gegenwind folgte. Doch egal, wer die nächste Bundesregierung anführt, es gibt einiges zu tun. Nicht nur die Pandemie muss bewältigt werden, auch der Wandel zu einer klimaneutralen Lebens- und Produktionsweise drängt zunehmend. Im Schwerpunkt der August-Ausgabe wollen wir uns unter anderem anschauen, welche Antworten die Parteien auf die Frage haben, wie kann der Wandel im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden.

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



50969 KÖLN, VORGEBIRGS- STRASSE 76

JANNIK LÖHDEN, 31, stammt aus Buxtehude und lebt mit seiner Freundin in Köln.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Fabian Stürtz**

„Ich bin Mannschaftskapitän bei Fortuna Köln, also Fußballprofi in der Regionalliga. Das ist die vierthöchste Klasse in Deutschland. Fußball spiele ich, seit ich fünf Jahre alt bin, und der Fußball war immer die Nummer eins für mich. Ich habe schon einige Profistationen hinter mir, etwa bei Alemannia Aachen und Werder Bremen II. Für die Erste oder Zweite Bundesliga hat es aber leider nie ganz gereicht, obwohl man davon natürlich träumt.

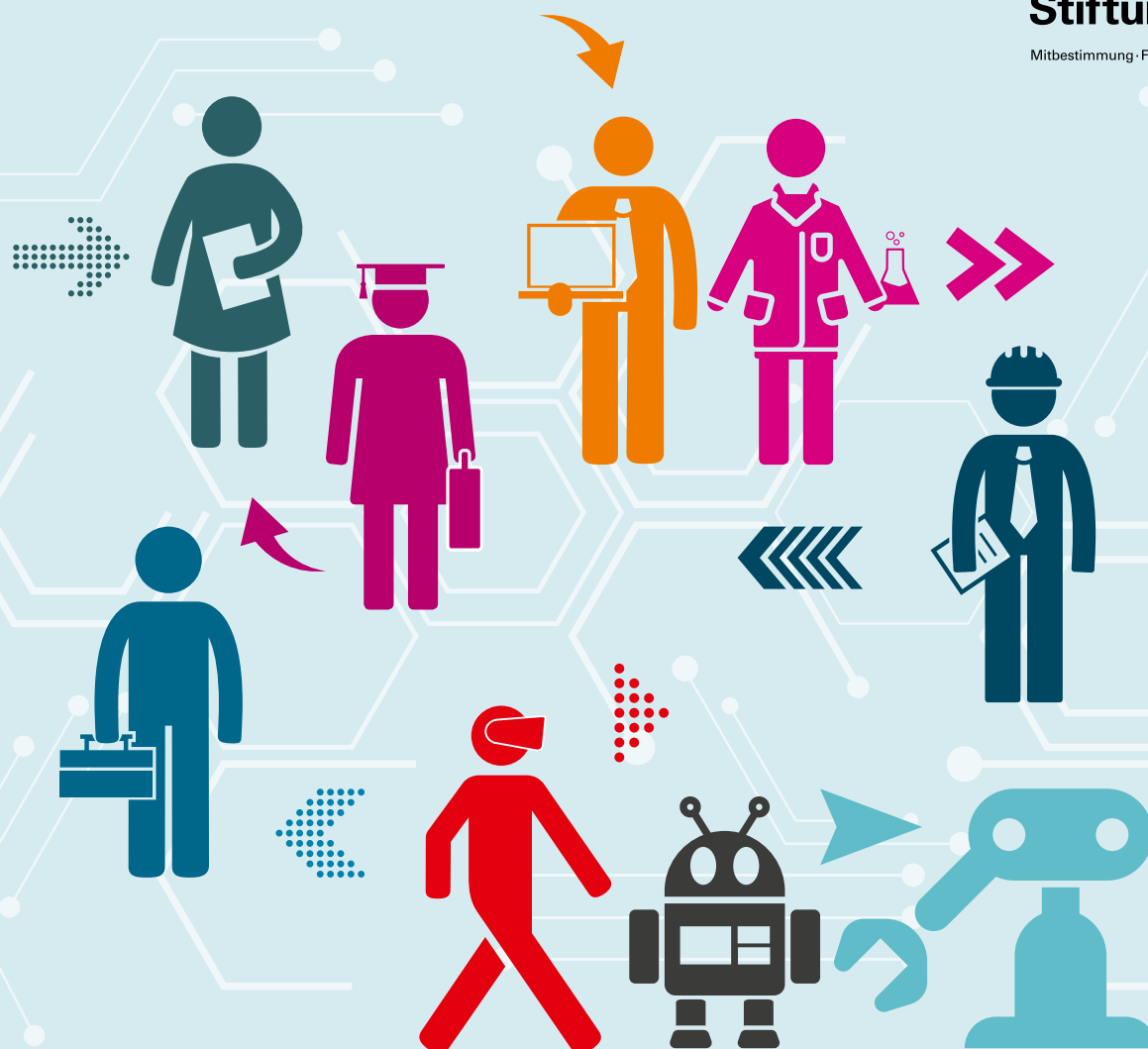
In der Regionalliga trainieren wir ähnlich wie Bundesligaprofis, aber von Millionengehältern sind wir weit entfernt. Ein typisches Gehalt in meiner Liga schätze ich auf monatlich 1800 Euro netto. Es gibt einige Ausreißer nach oben, wo es fünfstellig wird, aber auch viele nach unten, wo Kollegen für wenige Hundert Euro auflaufen. Das hängt stark vom Verein und von der Leistung des Spielers ab.

Ausgesorgt fürs Leben hat also kein Regionalligaspieler. Die Sicherung der Zukunft

und auch drohende Arbeitslosigkeit ist immer ein Thema in der Kabine. Corona macht uns große Sorgen. Wir müssen alle vor leeren Rängen spielen. Jetzt fehlt Geld, das wird sich in der nächsten Saison auf einige Gehälter auswirken. Fortuna hat in der Krise gut gewirtschaftet, aber vielleicht muss der ein oder andere Verein sogar Insolvenz anmelden.

Viele Kollegen sorgen nicht vor. Manchem von ihnen hat sein Verein zu Beginn ihrer Karriere einen Ausbildungsplatz besorgt, aber was ist so eine Ausbildung zehn Jahre später noch wert? Ich arbeite nebenbei bei einer Finanzberatung, die sich auch um Fußballer kümmert, die keine Reichtümer anhäufen. Außerdem mache ich einen Bachelor in Sportmanagement.

Wie es nach der Karriere für mich weitergeht und wann sie zu Ende ist, weiß ich noch nicht. Mein Vertrag läuft noch ein Jahr. Ein Wunsch wäre, am Ende der nächsten Saison mit Fortuna aufzusteigen und dann noch ein Jahr Dritte Liga zu spielen.“ ■



ONLINE-VERANSTALTUNG
AM 6. OKTOBER

LABOR.A: CONNECTING IDEAS IN SOCIAL DISTANCE

Digitalisierung, Globalisierung und die ökologische Krise verändern die Arbeitswelt. Die Coronapandemie hat den Wandel noch einmal beschleunigt. Interessenvertreter stehen damit vor vielen Fragen: Wie können wir die Arbeitswelt von morgen human,

sozial ausgewogen und zukunftsfähig gestalten? Wie nutzen wir die Chancen der Digitalisierung für Gute Arbeit? Wie wird unsere Gesellschaft solidarischer und gerechter? Darüber diskutieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Labor.a.



SAVE THE DATE

30.9.–1.10.2021

NEXT-LEVEL MITBESTIMMUNG

HYBRID-VERANSTALTUNG

Mit der Mitbestimmung der digitalen Zukunft befasst sich die diesjährige Engineering- und IT-Tagung. Vom 30. September bis 1. Oktober 2021 lädt die Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der IG Metall zu einem hybriden Format ein. Interessierte können sowohl im Carlowitz Congress Center Chemnitz als auch virtuell teilnehmen und mitdiskutieren. Die Teilnehmerzahl vor Ort ist begrenzt, virtuell allerdings nicht.

