

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Viel zu tun

Die nächste Bundesregierung steht vor großen Aufgaben. Betriebsräte erzählen, was sie erwarten



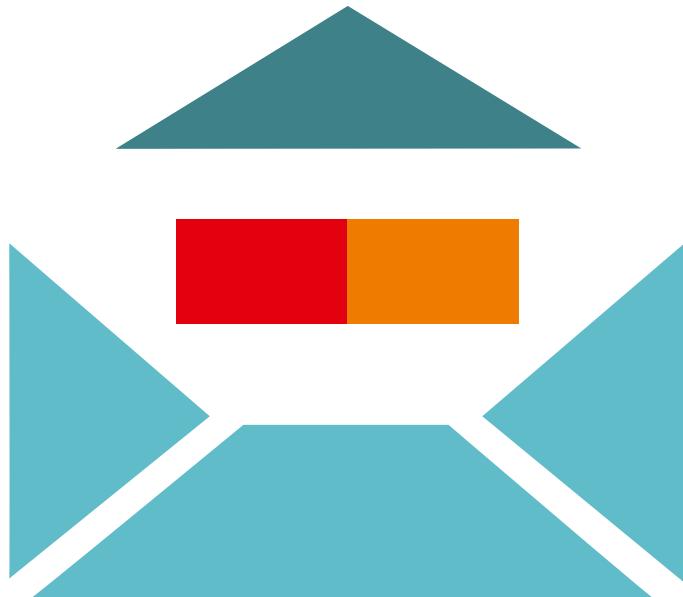
Bittere Früchte

So leben Erntehelfer in Spanien



Homeoffice

Ein Gespräch darüber, wie es damit weitergehen kann



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

GESTATTEN? HANS.

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

Dazu Interviews, Porträts, Veranstaltungs-berichte und natürlich die wichtigsten Termine. Jetzt anmelden und auf dem Laufenden bleiben: boeckler.de/hans



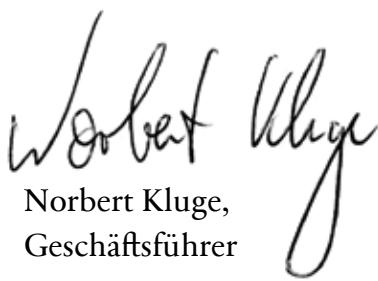
Foto: Thomas Range

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER.

Auch wenn wir uns fast an zweidimensionale Begegnungen gewöhnt haben – es geht viel verloren. Videotreffen ersetzen keinen Arbeitskampf. Wir brauchen den Betrieb auch in Zukunft als Ort der Solidarität, wie Thorben Albrecht, IG Metall, in dieser Ausgabe sagt. Persönliche Begegnungen schaffen Kreativität, die wir für wichtige Fragen brauchen. Es geht um Klimaschutz, gute digitale Arbeit, globale Wertschöpfungsketten und das soziale Europa.

Unsere sozialen Sicherungssysteme müssen wieder tragfähiger werden, mehr Chancengleichheit geht durch kreditfinanzierte Investitionen in öffentliche Güter, Mitbestimmung muss gesetzlich wetterfest gegen Umgehung gemacht und das Arbeitsrecht auf die digitale und ökologische Transformation eingestellt werden. Daran messen wir die Programme der Parteien zur Bundestagswahl. Wir wollen Lektüre bieten, um beherzt und demokratisch eine Wahlentscheidung am 26. September treffen zu können.

Am 1. September übernimmt Claudia Bogedan die Geschäftsführung. Ich wünsche ihr einen guten Start und verabschiede mich mit einem Dank für die viele Unterstützung.



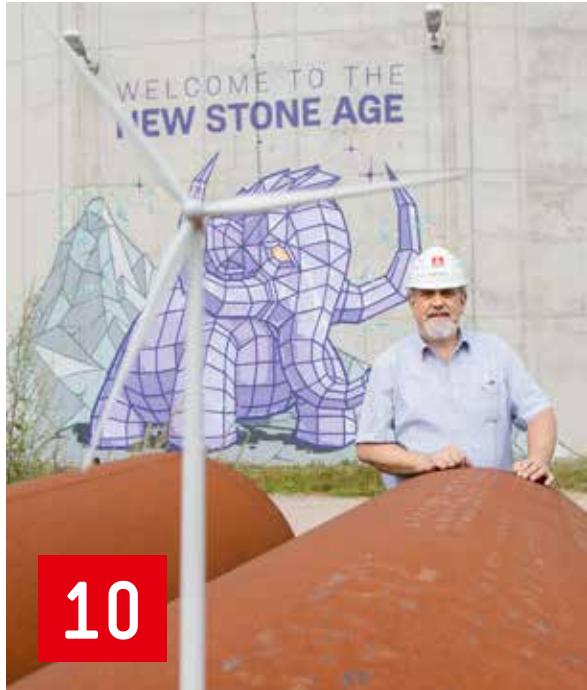
Norbert Kluge,
Geschäftsführer

@ norbert-kluge@boeckler.de

Mein Lesetipp

„Ein neuer Kultukampf“ – Interview mit dem Politikwissenschaftler Wolfgang Merkel: Er warnt vor destruktiver, moralisierender Kritik statt konstruktiver Kompromisssuche zwischen kontroversen Positionen: „Das ist Selbstgerechtigkeit der Bessergestellten.“ (Seite 26 ff.)

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: BUNDESTAGSWAHL

10 Viel zu tun

Betriebsräte über ihre Erwartungen an die nächste Bundesregierung

16 Soziale Fragen und Schuldenbremse

Beiträge von Bettina Kohlrausch, WSI, und Sebastian Dullien, IMK,

18 Darf's etwas mehr sein?

Parteien und Mitbestimmung. Von Kay Meiners und Andreas Molitor

24 Mitbestimmung und Arbeitsrecht

Beiträge von Daniel Hay, I.M.U., und Johanna Wenckebach, HSI

26 „Ein neuer Kulturmampf“

Interview mit dem Politologen Wolfgang Merkel



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

29 Praxistipp

Arbeitszeitkonten in Frankreich und Deutschland

30 Zurück ins Leben – zurück in den Job

Inklusion bei Evonik. Von Fabienne Melzer

32 Homeoffice? Nur geregelt

Ein Gespräch, wie es mit der mobilen Arbeit weitergehen kann

38 Wir bestimmen mit

Johan Botella, Aufsichtsrat bei Coca-Cola. Von Andreas Molitor

POLITIK UND GESELLSCHAFT

40 Die Kunst trotzt der Pandemie

Geförderte Werke. Von Nicola Funk, Kay Meiners und Maren Knödl

42 Von Knochen und Kröten

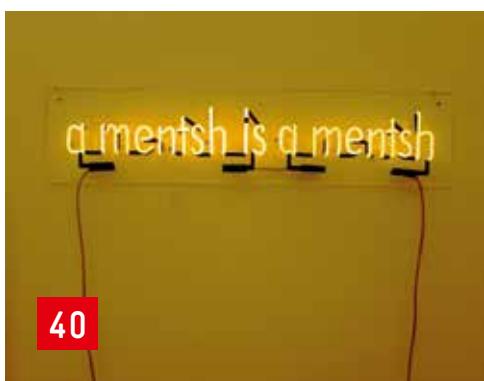
Interview mit Olaf Deinert über tarifvertragliche Vorteile für Mitglieder

44 Nie wieder Gastro

Nach dem Lockdown kommt das Personal nicht zurück. Von Kay Meiners

46 Bittere Früchte

Rechtlose Erntehelfer in Spanien. Von Reiner Wandler



IMMER IM HEFT ...

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

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



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Daniel Hlava zur Selbstverwaltung

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Genesis: „Get 'Em Out By Friday“

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

Bauernhof reloaded

Manchmal kommt mir der Gedanke, dass meine Ahnen ja nichts anderes kannten als Homeoffice. Der Ort, an dem sie lebten und arbeiteten, hieß: Bauernhof. Sie standen mit den Hühnern auf, frühstückten, wenn die Kühe gemolken waren, und gingen zu Bett, wenn das Heu trocken in der Scheune lag. In meinem Homeoffice gibt es keine Viecher und kein Grünzeug, die meinen Tag bestimmen. Im heutigen Homeoffice kann sich der Mensch seine Zeit selbst einteilen. Bis, ja, bis die Arbeitswelt das digitale Pendant zu Hühnern und Kühen erschafft: Kürzlich flatterte eine E-Mail in meinen Posteingang. Sie schwärzte, dass sich mit Fremdsprachen ganz neue Karrierechancen ergeben. Zum Beispiel als Chief Remote Officer, der von überall auf der Welt mobil Arbeitende im Blick behalten kann. Ferngesteuert im Homeoffice? Von überall auf der Welt? Vielleicht kann das Federvieh diesen Job wieder übernehmen und mit einem digitalen Hahnenschrei im Homeoffice zur Arbeit rufen. Dafür brauchen die Vögel nicht einmal Fremdsprachen. ■



Foto: Uli Baatz

FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins **MITBESTIMMUNG**.



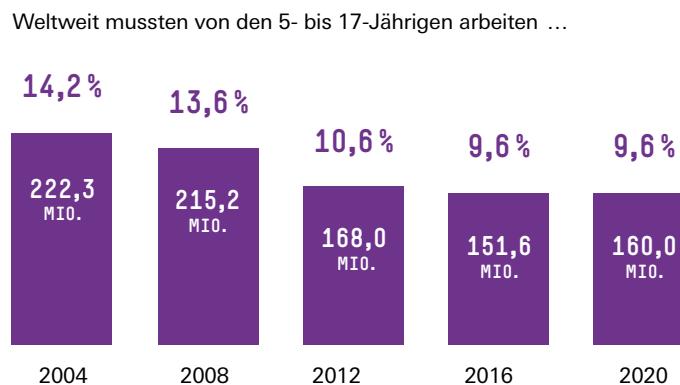
Schreibtisch auf Reisen

Der Anruf war ungewöhnlich: Ob etwas Persönliches von Hans Böckler in der Stiftung vorhanden sei, wollten die Kuratoren des neuen Hauses der Geschichte Nordrhein-Westfalen wissen, das in Düsseldorf sein Zuhause gefunden hat. Verwaltungsleiter Michael Schneider konnte helfen – mit dem originalen Schreibtisch Böcklers. Bald wird

er für zehn Monate in der Ausstellung „Unser Land. 75 Jahre Nordrhein-Westfalen“ zu sehen sein. Der Tisch, so die Macher, veranschauliche die „mächtige Position Böcklers als erster Vorsitzender des DGB nach 1945“ und verweise auf sein „erfolgreiches Eintreten für die gleichberechtigte Mitbestimmung in der Montanindustrie“.

KINDERRECHTE

Jedes zehnte Kind muss arbeiten



Quelle: ILO, Juni 2021

BILDUNG

Theorie trifft Praxis

Mit Bachelor-Studiengängen in Business Administration und Berufspädagogik startet die neu gegründete University of Labour in Frankfurt (Main) ins Wintersemester. Das Bildungsangebot der Hochschule unter dem Dach des House of Labour, das auch die Europäische Akademie der Arbeit und die Academy of Labour beherbergt, ist auf die Bedürfnisse von Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften, Fach- und Führungskräften aus mitbestimmten Unternehmen zugeschnitten. „Unser Erkenntnisinteresse gilt Beschäftigten und ihren Entwicklungsperspektiven“, so Martin Allespach, Präsident der Hochschule. Theorie und Praxis sind eng verzahnt. Studierende bearbeiten im Studium ein Thema aus ihrer Berufspraxis. www.university-of-labour.de

EINE FRAGE,
ARIS HARKAT

Foto: privat



Was will #KeineAusnahme?

Unser Ziel ist es, einen bundesweiten Tarifvertrag für die rund 300.000 studentisch Beschäftigten an den Hochschulen zu erkämpfen, so wie es uns in Berlin bereits gelungen ist. Studentisch Beschäftigte leisten an den Hochschulen unverzichtbare Arbeit und sorgen dafür, dass Professoren und Doktoranden ihre Forschung und Lehre betreiben können. Bislang sind sie durch keinen Tarifvertrag geschützt. Wenn im Herbst die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst beginnen, werden wir uns bundesweit einbringen und Gehör verschaffen. Die Initiative innerhalb der HBS habe ich gemeinsam mit Jasmin Kunze, ebenfalls Böckler-Stipendiatin, gegründet. Viele Stipendiaten der Stiftung machen mit. Sie leisten wichtige Arbeit bei der Vernetzung der Aktionen und sorgen dafür, dass an Hochschulen weitere Initiativen gegründet werden. ■

ARIS HARKAT ist Vertreter der Stipendiaten im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung. Er promoviert auf dem Gebiet der Wirtschaftssoziologie.

49 %
der Gering-
verdienenden

im untersten Fünftel der Lohnverteilung waren im Juni mindestens einmal gegen Corona geimpft. Bei den Beserverdienern aus dem obersten Fünftel lag der Wert dagegen bei 71 Prozent. Unter den Ungeimpften mit geringen Löhnen, so das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, seien auch viele Beschäftigte, beispielsweise Verkäuferinnen, „die am Anfang der Pandemie als Heldeninnen und Helden der Coronakrise gefeiert wurden“.

Quelle: WSI, Juli 2021

WISSEN SIE ...

... dass Corona insbesondere die junge Generation in tiefe Verunsicherung gestürzt hat? 61 Prozent der Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten haben seit Beginn der Pandemie das Gefühl, ihr Leben nicht mehr kontrollieren zu können. Das ist ein zentrales Ergebnis der IG-Metall-Jugendstudie „Plan B“. Ebenfalls 61 Prozent geben an, ihre psychische Gesundheit habe sich während der Pandemie verschlechtert. 55 Prozent beklagen eine Verschlechterung der Beziehung zu Freunden.

ANTIKRIEGSTAG

Es ist an der Zeit

„Abrüstung und Entspannung wählen!“ Unter diesem Motto ruft der Deutsche Gewerkschaftsbund zu Aktionen anlässlich des diesjährigen Antikriegstags auf. Seit 1957 wird jährlich am 1. September an die Schrecken der Weltkriege und an die Folgen von Krieg, Gewalt und Nationalsozialismus erinnert. Die Initiative für den Gedenktag ging seinerzeit vom DGB aus. Angesichts der bevorstehenden Bundestagswahlen fordert der Gewerkschaftsbund von „allen an der Regierung beteiligten Parteien, dass sie klar Position beziehen – für Abrüstung und Entspannung“. Die Coronakrise, die Digitalisierung und die Bewältigung des Klimawandels erforderten massive Zukunftsinvestitionen. Diese Ressourcen, so die Botschaft des DGB, könnten nur aufgebracht werden, wenn die „Logik von Aufrüstung und Abschreckung“ endlich durchbrochen werde. ■



Plakat zum Antikriegstag von 1984

TARIFE

35 Stunden in Sicht

Nach 20 Jahren harter Auseinandersetzung gerät die 35-Stunden-Woche nun auch für die Metaller im Osten Deutschlands in Sicht. Die IG Metall verständigte sich Ende Juni mit den Arbeitgeberverbänden in Berlin-Brandenburg und Sachsen auf einen „tariflichen Rahmen zur Angleichung“ der Arbeitszeiten. Die Regelung ermöglicht Betriebsvereinbarungen, mit denen Management und Betriebsräte eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung vereinbaren können. Die IG Metall rechnet damit, dass solche Vereinbarungen für gut 80 Prozent ihrer Mitglieder eine kürzere Arbeitszeit bringen werden. Mit Abstrichen etwa beim Urlaubs- oder Weihnachtsgeld müssen die Beschäftigten allerdings zumindest anfangs einen Teil der Kosten mitfinanzieren. In Westdeutschland beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit seit 1995 35 Stunden, im Osten waren es bisher 38 Stunden. ■

CHECK DIE ZAHLEN HINTER DER ZAHL

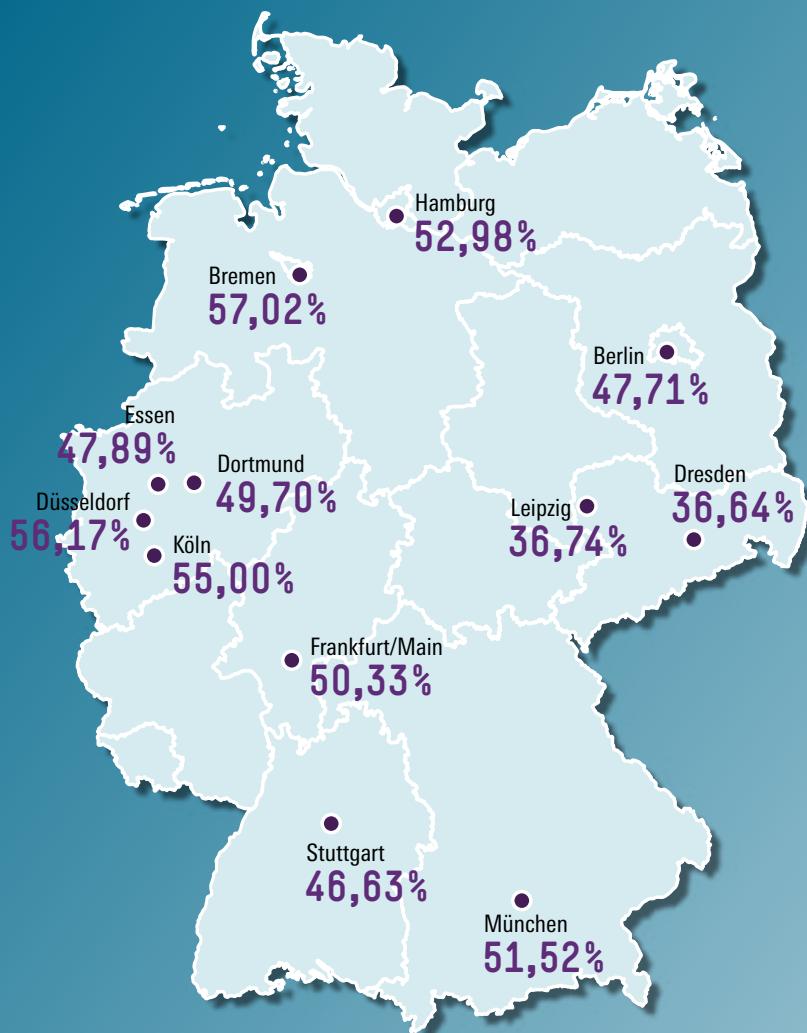
Teure Großstädte

WOHNUNGSMARKT In Großstädten muss ein großer Teil der Einwohner mehr für die Brutto-Warmmiete aufbringen, als Sozialwissenschaftler für verträglich halten.

Von Kay Meiners

Mieten-Hotspot Düsseldorf

Für so viele Haushalte lag die Brutto-Warmmiete über der Belastungsgrenze von mehr als 30 Prozent des Nettoeinkommens (Daten von 2018):

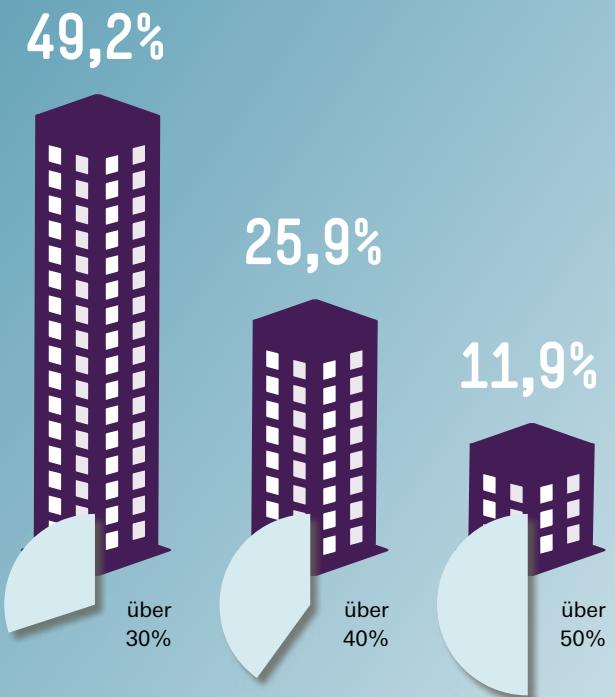


Die Zahlen zeigen, dass das Wohnen in Großstädten teuer ist. Dies gilt nicht nur für Städte wie Hamburg, München oder Köln. Auch Städte wie Dortmund oder Bremen, in denen die Einkommen niedrig sind, sind betroffen. Eine entspanntere Lage zeigt sich in Dresden, wo nur etwa ein Drittel der Haushalte die Belastungsgrenze erreicht.

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, 2021

So viel geht fürs Wohnen drauf

Bei so vielen Haushalten in Großstädten lag die Mietbelastungsquote im Jahr 2018 bei ...



Fast jeder zweite Haushalt in den Großstädten wendet mehr als 30 Prozent des Nettoeinkommens für die Miete auf, bei jedem zehnten Haushalt ist es mehr als die Hälfte. Zwar sind die Zahlen im Vergleich zu 2006 leicht rückläufig, aber in den am stärksten betroffenen Haushalten ist der entlastende Effekt kaum messbar.

Ist eine CO₂-Abgabe auf EU-Importe richtig?

Foto: Wuppertal Institut



Foto: Christian Kruppa

**JA.**

Beim Weg in die nach-fossile Industriegesellschaft will Europa die Führung übernehmen. Die Rahmenkonstellation ist kompliziert: Es treten drei Wirtschaftsblöcke und zugleich zwei sicherheitspolitische Lager gegeneinander an. Innovative Technologie wird „versicherheitlich“ die sich zusätzliche geopolitische Konfrontation wiederum lädt die Handelsbeziehungen politisch auf.

Vor dem Hintergrund dieser Konstellation hat die EU ihr Herz über die Hürde geworfen und den Grenzausgleich in ihr aktuelles Klimapaket aufgenommen. Bislang bezog sich ihre Klimapolitik auf Anforderungen an die Produktion auf dem eigenen Territorium in Europa. Mit dem Grenzausgleich geht es um Emissionen von Drittstaaten, die Güter nach Europa importieren. Das kann durchaus als souveränitätsverletzend und somit als Fehdehandschuh wahrgenommen werden.

Die EU hat lange gezögert. Dabei war allen Beteiligten klar: Soll es ernstlich um Industriepolitik nach dem Muster des 19. Jahrhunderts gehen, ist dieser Schritt unausweichlich. Auf die Machtprobe muss Europa sich einlassen.

Mit den USA hat Europa eine Bundesgenossenschaft geschlossen. China geht in Opposition. Man kann verstehen, wenn die deutsche Industrie „Fracksausen“ bekommt. Doch durch einen Kottau vor China gewinnt man die Führungsrolle in der post-fossilen Industrie auf keinen Fall. ■■■

HANS-JOCHEN LUHMANN ist Senior Expert beim Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie.

NEIN.

Der BDI hat diese Grenzsteuer von Anfang an skeptisch betrachtet. Eine solche Abgabe könnte zwar theoretisch den europäischen Markt schützen. Allerdings könnten auch Handelskonflikte drohen, wenn diese Grenzsteuer nicht mit dem Welthandelsrecht im Einklang steht. Die Umsetzung wäre zudem sehr komplex. Wie können etwa die Behörden kontrollieren, ob importierter Stahl mit grünem Strom hergestellt wurde und wie hoch der CO₂-Anteil im Produkt ist?

Europäische Unternehmen konkurrieren auch auf den Weltmärkten etwa mit chinesischen Herstellern. Dort hätten sie dann wegen der höheren Erzeugungskosten in Europa trotzdem einen Wettbewerbsnachteil. Es gibt eine weitere Schwierigkeit: Was würden wir beispielsweise mit Produkten von Unternehmen aus dem US-Bundesstaat Kalifornien machen, der bereits mit der EU vergleichbare Klimaauflagen hat, obgleich die USA insgesamt aber auf der Liste der Staaten stehen, für die eine Grenzsteuer gilt, da es keinen einheitlichen CO₂-Preis gibt?

Zentral ist aus unserer Perspektive, dass sich die sehr unterschiedlichen klimapolitischen Ambitionsniveaus der wichtigsten Wettbewerber unter den 20 größten Industrienationen schnell annähern. Das EU-Projekt einer Grenzausgleichssteuer bestätigt ja geradezu, dass die anderen Staaten im Klimaschutz derzeit noch nicht ausreichend mitziehen. ■■■

HOLGER LÖSCH ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) e. V.



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



VIEL ZU TUN

BETRIEBSRATSARBEIT Der Klimawandel, die Digitalisierung und die Bewältigung der Pandemiefolgen sind nur drei der großen Aufgaben, vor denen die nächste Bundesregierung steht. Betriebsräte und Gewerkschafter berichten, was für sie auf der Agenda ganz oben steht.

Protokolle von Annette Jensen, Fabienne Melzer, Andreas Schulte und Andreas Wenderoth

Bei den deutschen Klimazielen sieht Thomas Ahme, Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Gamesa in Hamburg, vor allem eins: eine Lücke. Wenn der Ausbau der erneuerbaren Energien im derzeitigen Tempo weitergeht, könnten 2050 rund 64 Gigawatt aus Sonne und Wind fehlen, um fossile Brennstoffe zu ersetzen. Die erneuerbaren Energien sind ein wichtiger Baustein der Klimapolitik und sollen in Deutschland 2030 rund 65 Prozent des Stroms liefern. Experten schätzen, dass dazu etwa 2000 neue Windräder jährlich gebaut werden müssten. Tatsächlich waren es 2020 aber nur 770 Anlagen.

Für den schleppenden Ausbau nennt Ahme mehrere Gründe: „Mit neuen Ausschreibungsplikten hat die Politik den Wettbewerb verschärft und mit größeren Abstandsregeln zur Wohnbebauung Zulassungsverfahren erschwert.“ In der Folge seien in der Branche seit 2015 rund 50 000 Arbeitsplätze verloren gegangen. Siemens Gamesa traf der politische Umschwung nicht ganz so hart. Für den Hersteller von Offshore-Turbinen sei zwar der deutsche Markt zusammengebrochen, sagt Ahme, aber das Unternehmen ist international aufgestellt. ▶



► Dabei wird der Bedarf an Wind- und Sonnenenergie in Deutschland weiter wachsen. Die Bundesregierung hat im vergangenen Jahr ihre nationale Wasserstoffstrategie gestartet. Sie soll ein Kernelement der Energiewende werden und auch die industrielle Produktion klimaneutral machen. Siemens Gamesa arbeitet mit Siemens Energy an neuen Techniken für Wasserstoff. „Auf einem Versuchsfeld vor Helgoland soll Wasserstoff direkt an der Turbine erzeugt werden“, erzählt Ahme. In den Braunkohlerevieren überlege man, in Kohlekraftwerken mit Windenergie Wasserstoff zu erzeugen. Das Entwicklungstempo erinnert Ahme an den Wettlauf bei Computern: „Es herrscht ein enormer Kostendruck. Die Anlagen müssen immer leistungsstärker werden. Zurzeit stellen wir in Cuxhaven die Produktion von acht auf zehn Megawatt um. Einen Prototyp der nächsten Generation mit 14 Megawatt gibt es schon.“ Für diese kurzen Entwicklungszyklen brauchten alle Hersteller Planungssicherheit, um die Energiewende umzusetzen.

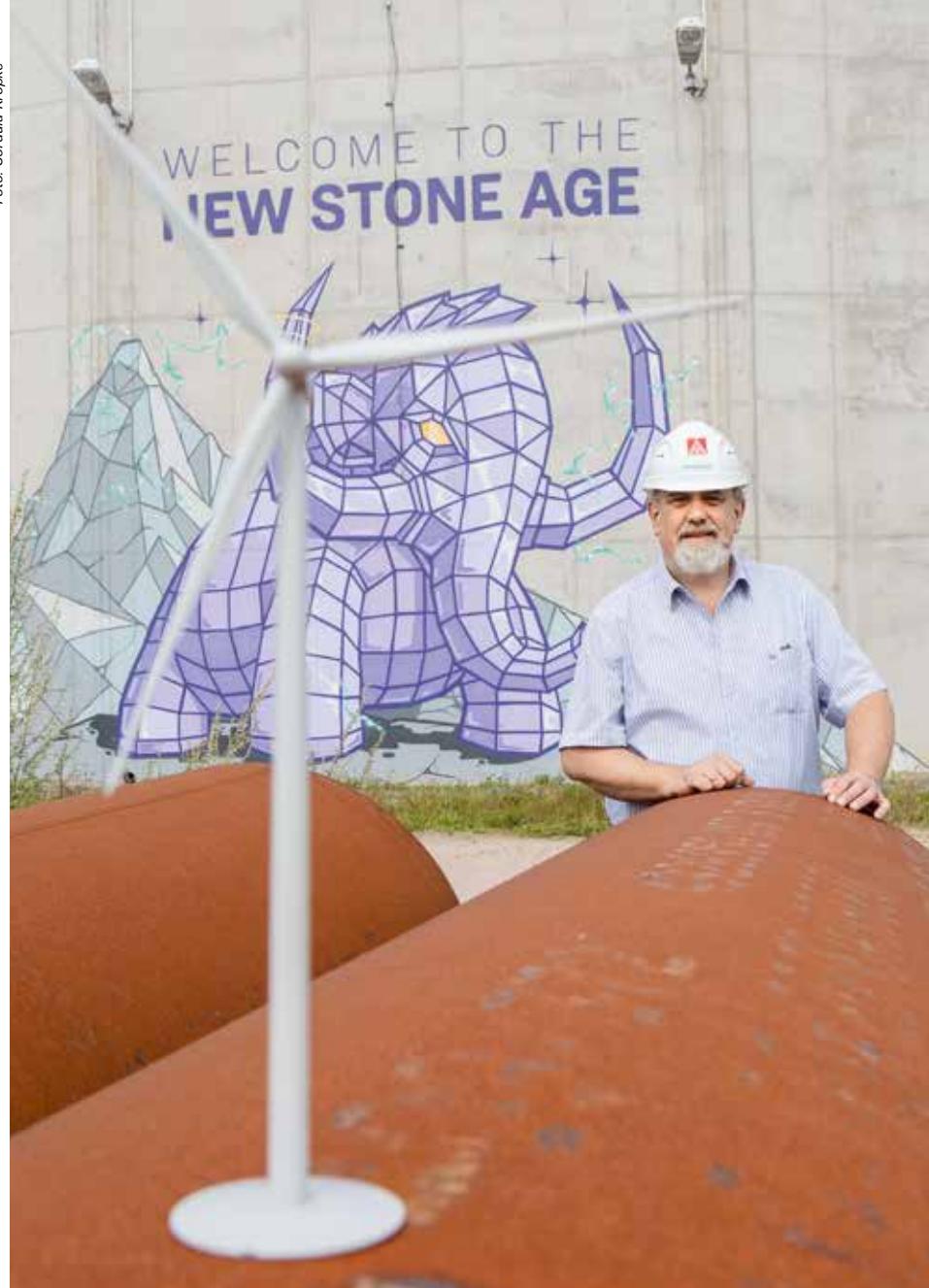
„Wir wollen alle das Klima retten“

Ein anderes Hindernis sehen die Windanlagenbauer in langen Genehmigungsverfahren. Das Wirtschaftsministerium verweist auf Klagen gegen Bauvorhaben von Umwelt- und Tierschützern. In der Haut eines Politikers möchte Ahme auch nicht stecken. „Andererseits“, sagt er, „wir wollen alle das Klima retten.“

Einen neuen Schub könnte der Windenergie der Green Deal der Europäischen Union geben. Die Offshore-Windenergiekapazität soll in der EU bis 2030 auf 60 Gigawatt und bis 2050 auf 300 Gigawatt steigen. Aus Sicht der IG Metall muss die nächste Bundesregierung eine breitere Akzeptanz für erneuerbare Energien schaffen und die Genehmigungsverfahren beschleunigen. Zum einen, um die Klimaziele zu erreichen, zum anderen, um Wertschöpfung und Arbeitsplätze auch zukünftig in Deutschland zu halten.

Betriebsrat Ahme sieht ebenfalls diese beiden Ziele. Bei seinem Arbeitgeber ist es für ihn aber nicht immer einfach, die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Denn Siemens Gamesa ist an der spanischen Börse gelistet, und der Konzern unterliegt nicht der deutschen Mitbestimmung. „Wir werden oft zu spät informiert oder an den Prozessen nicht beteiligt. Das

Foto: Cordula Kropke



ist ein ständiger Kampf“, sagt Ahme und wünscht sich, dass die Mitbestimmung über Deutschland hinweg gilt und von jedem Unternehmen eingehalten wird, egal wo der Firmensitz ist.

Betriebsrat Thomas Ahme und das neue Steinzeitalter: Strom aus Wind soll hier in Vulkangestein gespeichert werden.

IM SANIERUNGSTAU

Ein riesiger Baukran steht vor der Aula. Durch das Dach hat es zehn Jahre durchgeregnet, bevor die Arbeiten endlich genehmigt wurden. Nun ist es vielleicht bald wieder dicht, aber in den Werkstätten im Keller wuchert weiterhin der Schimmel. Seit einem Wasserrohrbruch vor zweieinhalb Jahren kann das Pflichtfach Wirt-

schaft, Arbeit und Technik im Untergeschoss nur noch improvisiert unterrichtet werden.

Die Fritz-Karsen-Gemeinschaftsschule in Berlin-Britz ist weder Vorzeige- noch Brennpunktschule. Dennoch zeigt sie auf dramatische Weise, was in Deutschland falsch läuft, wenn politische Fehlplanung und Bürokratie Lehrern und Schülern Leben und Lernen erschweren.

Viele Außenwände sind großflächig mit Schimmel befallen, im Inneren hängt ein modriger Geruch. Von den Fensterrahmen blättert die Farbe. Weil viele Fenster nicht richtig geschlossen, wurden sie kurzerhand zugenagelt – was in Coronazeiten natürlich kontraproduktiv ist. Das lang gestreckte Gebäude der Klassen 4 bis 6 hätte man vor zehn Jahren vielleicht noch sanieren können. Heute hilft nur noch ein Neubau. Der Sanierungsstau für die insgesamt acht Schulgebäude beläuft sich mittlerweile auf 18 Millionen Euro. Kein Einzelfall. Bundesweit sind es satte 44 Milliarden.

Schulen besser ausstatten

Es muss mehr und besser ausgestattete Schulen geben, fordert die GEW. Und: Das sogenannte Kooperationsverbot muss weg, jene grundgesetzliche Regelung, die verbietet, dass der Bund Bildungsmaßnahmen (an den Ländern vorbei) finanziert. Mit dem Ergebnis, dass Schulen in Deutschland heute generell unterfinanziert sind. Schulleiter Robert Giese: „Andere Länder, die in PISA weiter vorn sind, geben, gemessen am Bruttonsozialprodukt, fast das Doppelte aus!“

Vor zwei Wochen haben die Lehrer ihre Dienst-Tablets bekommen, die allerdings nur eingeschränkt nutzbar sind: Bislang laufen weder die Stundenplansoftware noch der Messenger-Dienst. Aufgrund des Lehrermangels sind viele Kollegen permanent überarbeitet. Die derzeitige Unterrichtsstundenverpflichtung sei deutlich zu hoch, klagt Klassenlehrer Ryan Plocher von der GEW Berlin: „Es ist einfach nicht möglich, 28 Stunden in der Woche in der Grundschule zu unterrichten.“ Um den Burn-out zu vermeiden, gingen viele Kollegen in Teilzeit. Die Forderung der Berliner GEW: fünf Stunden weniger pro Woche.

Dazu müssten freilich deutlich mehr Lehrer eingestellt und der Beruf wieder attraktiver werden. Große Aufgaben für die Politik, an denen sie bisher regelmäßig scheiterte.

Foto: Anna Weise



WO BLEIBEN DIE TATEN?

Ganz offiziell meint es die Politik nur gut mit der Bahn: Verkehrsminister Scheuer fordert eine Bahnreform 3.0, die SPD verlangt eine „Mobilitätsgarantie“ für Bürger, und die Linke will die Ticketpreise halbieren. „Mehr Verkehr auf die Schiene“, dieses Parteiencredo deckt sich mit den Zielen der EVG. Denn: „Die Schiene muss Verkehrsträger Nummer eins werden“, sagt der stellvertretende Vorsitzende Martin Burkert.

So könnten Eisenbahner der Wahl eigentlich gelassen entgegensehen. Doch ihr Vertrauen in die Politik ist geschwunden. Immer wieder sind Versprechungen nur wenige Taten gefolgt. „Die Schiene ist von der Politik jahrelang

Foto: Anna Weise



Lehrer Ryan Plocher vor Fenstern, die sich nicht mehr öffnen lassen



Illustration: shutterstock

► vernachlässigt worden. Allein seit 2019 besteht ein Investitionsstau von 50 Milliarden Euro“, sagt Fabian Rettenweber. Der 28-Jährige ist Referent für Infrastruktorentwicklung bei der Deutschen Bahn in München und Ersatzmitglied im Betriebsrat.

Die Gewerkschaft fordert daher eine Verdopplung der Mittel für den Neu- und Ausbau der Bahninfrastruktur auf vier Milliarden Euro pro Jahr. Von dem Geld soll unter anderem das Streckennetz elektrifiziert werden – von derzeit gut 60 Prozent auf 75 Prozent im Jahr 2030. Auch für die weitere Digitalisierung sind Mittel vorgesehen, so zum Beispiel für ETCS. Das in Europa einheitliche Computersystem, eine Art Autopilot für Züge, sorgt für einen reibungsloseren grenzüberschreitenden Verkehr.

Es fehlt Personal

Die EVG hat nun an viele Parteien acht sogenannte Wahlprüfsteine verschickt. Darin klopft die Gewerkschaft ab, welche Politik die jeweilige Partei nach der Bundestagswahl verfolgen will.

Noch stehen die Antworten aus.

Wie viel Geld eine neue Regierung der Bahn zur Verfügung stellen würde, ist also unklar. Doch Investitionshilfen allein würden die Bahn ohnehin nicht entscheidend nach vorne bringen. Denn als Folge einer Politik, die über Jahrzehnte die Straße als Verkehrsträger bevorzugte, fehlen der Bahn für mehr Wachstum in fast allen Bereichen Arbeitskräfte. „Mit dem derzeitigen Personal können wir zusätzliche Gelder nicht verplanen“, sagt Rettenweber. Er fordert: „Unsere Arbeitsplätze müssen attraktiver werden.“ Aus seiner Sicht drängt ein Ungleichgewicht bei den Löhnen den Staatsbetrieb auf dem freien Arbeitsmarkt ins Abseits. „Ingenieure oder auch Mechaniker verdienen in anderen Branchen besser.“

Dies ist nicht der einzige Nachteil. Weil die Bahn schon jetzt unter fehlendem Personal leidet, sind die Mitarbeiter überlastet. Dienstpläne erweisen sich als wenig verlässlich. Um Kollegen zu entlasten, müsste die Zahl der Neueinstellungen künftig steigen, sagt Jens Schwarz, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats. 18 000 neue Beschäftigte pro Jahr hat die Bahn der EVG zugesagt. Mindestens 20 000 müssten es laut Schwarz sein. Rettenweber indes treibt ein weiterer Missstand

um: Airlines zahlen für ihre Flugzeuge im internationalen Verkehr nicht einen Cent Mehrwertsteuer. Für die umweltfreundlichere Bahn könnte er sich eine Senkung der Mehrwertsteuer vorstellen, um dadurch mehr Güter auf die Schiene zu verlagern. „Wir brauchen im Kampf gegen den Klimawandel eine steuerliche Bevorzugung der Bahn gegenüber der Luftfahrt“, sagt der Bahn-Betriebsrat. „Dies wäre für eine neue Regierung leicht umzusetzen.“

PATIENT VOR PROFIT

Corona hat es für alle deutlich gemacht: Im Gesundheitssystem muss sich Grundsätzliches ändern. Personalmangel und Stress prägen den Alltag. Grund ist vor allem die totale Ökonomisierung der Betriebe. „Dabei haben Krankenhäuser doch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, sagt Regina Dickey, Betriebsräatin der Uniklinik Gießen und Mitglied im Aufsichtsrat des Rhön Klinikums.

Krankenhäuser sind heute vor allem auf Gewinn ausgerichtete Unternehmen. Deswegen tummeln sich hier viele Privatinvestoren. Die Universitätskliniken in Gießen und Marburg wurden vor 15 Jahren verkauft. „Bevor wir privatisiert wurden, war der Ärztliche Direktor der oberste Chef, danach übernahmen die Kaufleute

Mit mehr Geld allein kommt die Bahn für Florian Rettenweber nicht voran.



Foto: Werner Bachmeier

das Ruder“, erzählt Dickey, die als Sekretärin in der Rechtsmedizin arbeitet. Viele gute Kräfte hätten damals das Weite gesucht. Immerhin konnten sie zunächst, einen Kündigungsschutz durchsetzen und verhindern, dass weitere Betriebsteile ausgegliedert wurden. Doch diese Sicherheit läuft im Dezember 2022 aus, und im vergangenen Jahr hat der Klinikbetreiber Asklepios das gesamte Rhön-Klinikum geschluckt.

Dickey und ihre Kolleginnen und Kollegen befürchten, dass der Druck aus der Wirtschaftsabteilung steigt und die Tarifverträge in den Tochterunternehmen bald Geschichte sein werden, denn Asklepios ist bekannt für Outsourcing und Tarifflucht. Deshalb hat Verdi zusammen mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Fraktion der Linken im hessischen Landtag ein Gutachten in Auftrag gegeben, das eine Rückführung in staatlichen Besitz prüft. Joachim Wieland, Juraprofessor an der Universität Speyer, kommt darin zu dem Schluss, dass weder Bundesgesetze noch die Schuldenbremse dem entgegenstehen.

Ware Gesundheitsversorgung

Doch nicht allein Privatisierungen haben Krankenhausleistungen zunehmend zur Ware gemacht. Seit 2004 gelten Fallpauschalen. Im Fokus steht nicht der Bedarf der Kranken, sondern die Möglichkeit, sie mit wenig Aufwand schnellstmöglich wieder loszuwerden. In der Branche führte das zu einem massiven Personalabbau sowie zur Auslagerung von Servicebereichen.

Zwar wurde die Finanzierung der Pflege am Bett 2019 neu geregelt – ein 21-jähriger Krankenpfleger hatte Kanzlerin Angela Merkel in einer Talkshow kurz vor der letzten Bundestagswahl mit den unwürdigen Bedingungen für Patienten und Personal konfrontiert. „Das war zwar gut gemeint von der Bundesregierung, aber nicht gut gemacht“, lautet Dickeys Urteil über das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz. Im Ergebnis hat es die Belegschaften weiter gespalten: Während die Krankenkassen die Arbeit der Pflegekräfte auf den Stationen besser bezahlen müssen, nahm der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen in allen anderen Bereichen weiter zu. Dickey verlangt, dass der Staat die Gewinnabführung an die Konzernmütter, die heute oft im zweistelligen Prozentbereich liegt, deckelt.



Foto: Frank Rumpenhorst

Genau wie Verdi fordert die Betriebsrätin eine grundlegende Reform der Krankenhausfinanzierung. Sie sollte auskömmlich sein und den Bedarf der Patienten ins Zentrum stellen. Kliniken sollten außerdem wieder als Einheiten gesehen werden – mit einem Betriebsrat für alle Beschäftigten und einer gemeinsamen Tarifstruktur. „Das Ganze ist ja im Prinzip wie ein Organismus.“ Nur wenn alle Hand in Hand arbeiten, sei eine gute Versorgung der hilfsbedürftigen Menschen im Krankenhaus möglich. ■

Regina Dickey fordert, Krankenhäuser auskömmlich und nach dem Bedarf der Patienten zu finanzieren.



Mehr soziale Sicherheit ist möglich

SOZIALSYSTEME Die Pandemie hat gezeigt: In Krisen leiden Menschen, die schon vorher benachteiligt waren, mehr als andere. Die nächste Bundesregierung kann das ändern, wenn sie die Sozialversicherungssysteme neu regelt.

Von **Bettina Kohlrausch**, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Die sozialen Sicherungssysteme und die Mitbestimmung haben in der Krise gezeigt, dass sie ein Garant für gesellschaftliche Teilhabe sind. Symbol für diese Stärke ist das Kurzarbeitergeld, ein solidarisch finanziertes Instrument, das viele Beschäftigte in der Krise vor Arbeitslosigkeit geschützt und finanzielle Einbußen abgemildert hat. Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben und in tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen kamen in der Regel besser durch die Krise, weil sie beispielsweise häufiger eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds oder Zugang zu Weiterbildung erhalten haben. Sie hatten auch im Homeoffice meist bessere Arbeitsbedingungen.

Die Krise zeigte gleichzeitig, dass einige Gruppen, wie Selbstständige und Beschäftigte in Minijobs oder in Teilzeit, häufig nicht ausreichend abgesichert waren. Menschen, die schon vor der Krise mit einem geringen Einkommen auskommen mussten, erlebten in der Krise häufiger Einkommenseinbußen. Das ergaben Auswertungen des WSI auf Grundlage der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung.

Kinder erhöhen das Risiko

Das Gastgewerbe, das ohnehin eher geringe Gehälter zahlt, war in der Krise besonders von Kurzarbeit betroffen. Zudem erhielten Beschäftigte mit geringem Einkommen seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds, was auch daran liegt, dass sie seltener tarifgebunden beschäftigt waren. Auch Kinder erhöhten in der Krise das Risiko von Einkommenseinbußen. Auffällig ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund – und

zwar unabhängig von anderen Faktoren wie einer geringeren Qualifikation – häufiger auf Einkommen verzichten mussten.

Die Ergebnisse zeigen: Die Lasten der Pandemie sind ungleich verteilt. Ein Grund dafür liegt in der Logik der sozialen Sicherungssysteme, die immer noch zu stark von einer abhängigen Beschäftigung in Vollzeit ausgehen. Eine Logik, die insbesondere Frauen benachteiligt. Erwerbsarbeit ist aber ein zentraler Schlüssel für soziale Teilhabe. Dies betrifft sowohl die materielle Absicherung von Erwerbspersonen als auch die Möglichkeiten der demokratischen Teilhabe. In ihrem Arbeitsumfeld können Menschen ihre Erfahrung, ihr Können und ihre Interessen einbringen, um die Digitalisierung von Arbeit und den sozialökologischen Wandel zu gestalten. Eine wesentliche Aufgabe für die kommende Legislaturperiode wird daher darin bestehen, Mitbestimmung und die sozialen Sicherungssysteme so auszubauen, dass alle Beschäftigten davon profitieren.

Dazu sollten alle Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme einbezogen werden – ab der ersten Arbeitsstunde. Vor allem Selbstständige wären besser vor sozialen Risiken geschützt, wenn abhängige und selbstständige Erwerbsarbeit in den Sozialversicherungen rechtlich gleichbehandelt würde. Auch eine gesetzliche Stärkung und Erweiterung der Tarifbindung würde viele Menschen besser absichern. Arbeitszeitverkürzung ist ein wichtiger Baustein, um Beschäftigung in der Transformation zu sichern. Zudem erleichtert sie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und verbessert die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

“
Die Lasten der Pandemie sind ungleich verteilt.

Schuldenbremse lösen

INVESTITIONEN Mit dem Ausstieg aus fossilen Brennstoffen, der Digitalisierung und dem demografischen Wandel steht die kommende Bundesregierung vor großen Aufgaben. Um sie zu bewältigen, muss sie vor allem investieren.

Von **Sebastian Dullien**, Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung

Eine zentrale Herausforderung für die kommende Bundesregierung sind die öffentlichen Investitionen. Soll der Wohlstand des Landes gesichert werden, müssen die über Jahre aufgelaufenen Defizite bei den Staatsinvestitionen beseitigt werden. Diese Ausgaben müssen nachhaltig finanziert werden. Die Zeit drängt, da Deutschland vor großen Herausforderungen steht, die sich zum Ende des Jahrzehnts zuspitzen dürften: Das Land muss den Ausstieg aus fossilen Energien, den demografischen Wandel und die Digitalisierung bewältigen.

Zwar ist das Problem der unzureichenden öffentlichen Investitionen seit Jahren bekannt. Auch hat die scheidende Bundesregierung erste Schritte unternommen, um die gröbsten Lücken zu schließen. Aber die Grundprobleme wurden nicht angegangen. Seit den späten 1990er Jahren hat der Staat weniger investiert, als notwendig gewesen wäre, damit die Infrastruktur – also Straßen, Brücken, Schulen oder Leitungsnetze – mit der steigenden Wirtschaftsleistung mithalten kann. In den frühen 2000er Jahren wurden die sogenannten Nettoinvestitionen sogar negativ. Das heißt: In vielen Jahren gab der Staat weniger für Neuinvestitionen aus, als wegen Abnutzung abgeschrieben werden musste.

457 Milliarden Euro zusätzlich

Im Herbst 2019 schätzten das IMK der Hans-Böckler-Stiftung und das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) die zusätzlich notwendigen öffentlichen Investitionen auf 457 Milliarden Euro. Seitdem investiert der Staat zwar etwas mehr, zugleich sind aber mit der Coronapandemie neue notwendige Investitio-

nen etwa bei der Digitalisierung von Verwaltungen und Schulen hinzugekommen. Auch die verschärften Klimaziele verlangen nach mehr Geld. Daher sind 457 Milliarden Euro an zusätzlichen Investitionen über zehn Jahre immer noch aktuell.

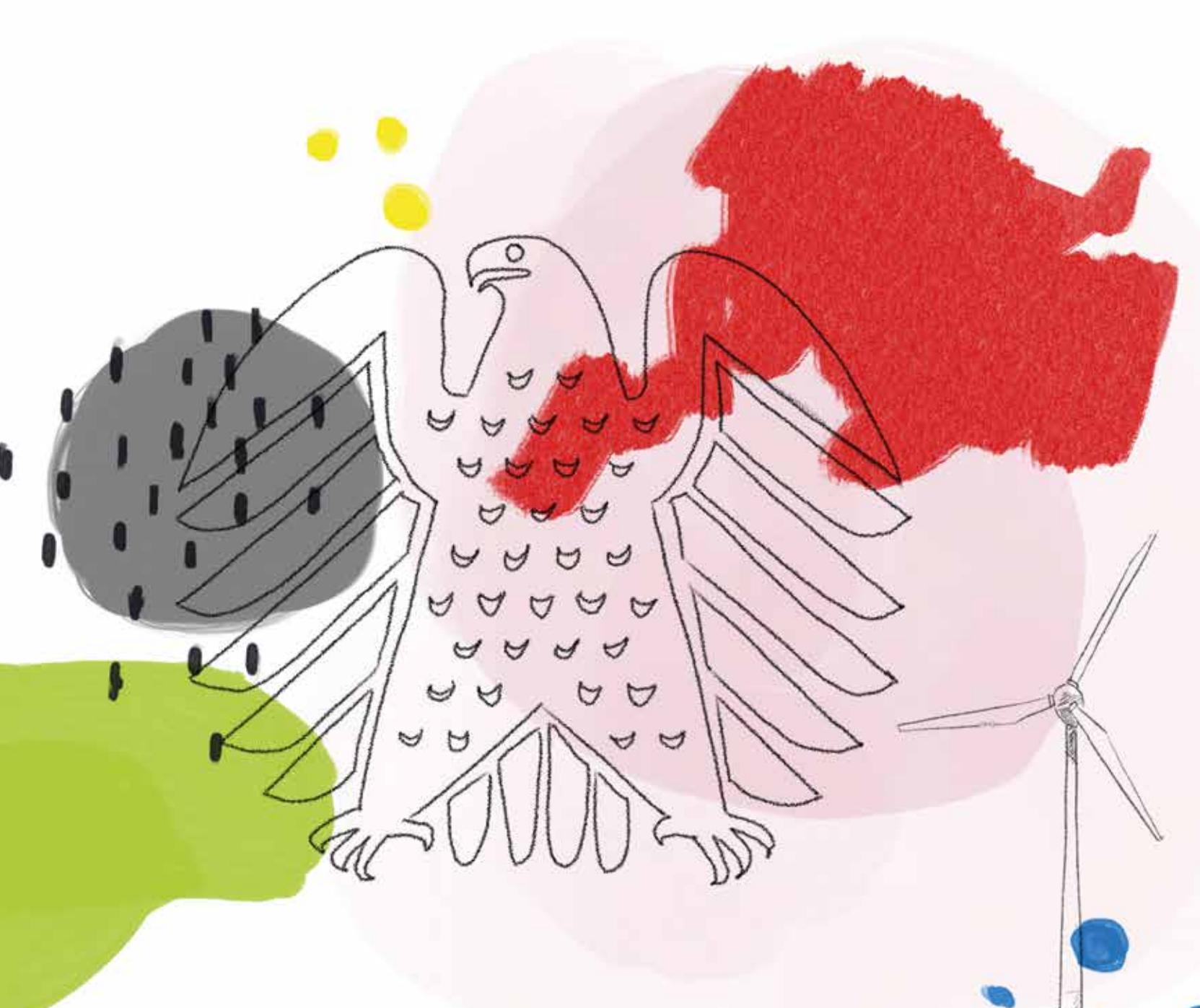
Die scheidende Bundesregierung hat in jüngster Zeit häufig unerwartete Mehreinnahmen und Minderausgaben genutzt, um mehr zu investieren. Eine solche Politik ist besser als nichts, aber sie wird Investitionslücken nicht zügig schließen. Nur, wenn es über Jahre verlässliche Investitionspläne gibt, haben etwa Bauunternehmen jene Planungssicherheit, die sie brauchen, um ihre Kapazitäten zu erhöhen. Wichtig ist deshalb, dass die neue Bundesregierung eine längerfristige Perspektive für mehr Investitionen schafft. Das kann nur funktionieren, wenn auch die Finanzierung sichergestellt ist. Hier müssen in der kommenden Legislaturperiode entweder neue Spielräume im Rahmen der existierenden Schuldenbremse genutzt werden – etwa durch Investitionsgesellschaften, deren Kredite bei der Schuldenbremse nicht mitzählen –, oder die Schuldenbremse muss so reformiert werden, dass die Kreditaufnahme für Investitionszwecke in den Kernhaushalten wieder erlaubt wird.

Generationengerecht wäre diese Politik allemal: Simulationen des IMK zeigen, dass eine groß angelegte kreditfinanzierte Investitionsoffensive nicht nur das Bruttoinlandsprodukt in den kommenden Jahrzehnten deutlich erhöhen, sondern sich sogar weitgehend selbst finanzieren würde. Mitte des Jahrhunderts wäre die Schuldenquote mit so einem Programm nicht höher als ohne. Aber die Wirtschaftsleistung wäre größer. ■



Die Investitionslücken müssen jetzt zügig geschlossen werden.

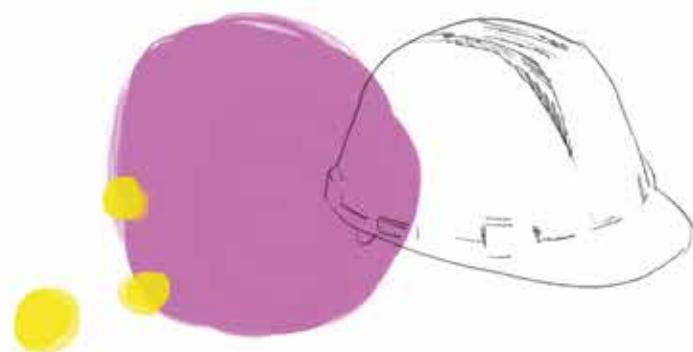




Darf's etwas mehr sein?

WAHLPROGRAMME Wir analysieren die Pläne aller im Bundestag vertretenen Parteien für die Mitbestimmung in Aufsichts- und Betriebsräten.

Von Kay Meiners und Andreas Molitor – Illustrationen Anna Diechtirow



CDU/CSU: Weiter so!

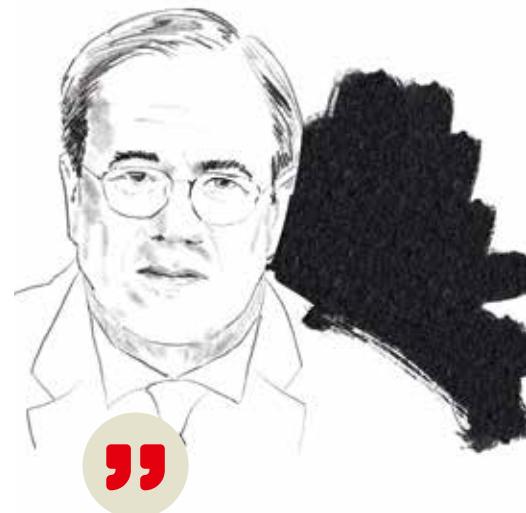
Es war ein Novum in der Geschichte der an Konflikten durchaus nicht armen Beziehung zwischen Christdemokraten und Gewerkschaften: Kürzlich verfassten CDU-Kanzlerkandidat Armin Laschet und der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann für das Handelsblatt gemeinsam ein Loblied auf 70 Jahre Montanmitbestimmung und das „konstruktive Miteinander von Arbeit und Kapital“.

Die Aussagen zur Mitbestimmung im Wahlprogramm tragen deutlich die Handschrift der Unions-Sozialpolitiker, die im Frühjahr auch verhinderten, dass der CDU-Wirtschaftsflügel den Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil allzu sehr verwässerte. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen „auf eine verlässliche Mitbestimmung setzen können“ und „möglichst viele Beschäftigte durch Betriebs- und Personalräte vertreten werden“, so das Programm. Außerdem werde eine unionsgeführte Regierung auch „in einer digitalen Arbeitswelt unsere Mitbestim-

mungskultur erhalten und Mitbestimmungsrechte sichern“.

Wie das geschehen soll, verrät das Programm allerdings nicht. Genauso wenig finden sich konkrete Vorschläge zur Eindämmung der immer mehr grassierenden **MITBESTIMMUNGSVERMEIDUNG** und -aushöhlung durch die Gründung von Stiftungskonstruktionen oder Kapitalgesellschaften europäischen Rechts. Die Union scheint zufrieden, wenn alles so bleibt, wie es ist, sagt aber nicht, wie das gelingen soll.

Auch der Kanzlerkandidat selbst bleibt vage. „Die Unternehmer können dankbar dafür sein, dass es die Mitbestimmung gibt“, verkündet Armin Laschet auf Gewerkschaftskonferenzen. In dem gemeinsam mit DGB-Chef Hoffmann verfassten Zeitungsbeitrag erklärt er, „dass wir dringend eine Debatte darüber benötigen, wie wir das Potenzial der **UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG** für die anstehende Transformation unserer Wirtschaft nutzen können“. Er selbst hat sich an der Debatte bislang aber nicht beteiligt.



**Aus dem Gegen-
satz zwischen
Arbeitgebern und
Arbeitnehmern
wurde ein kon-
struktives Mit-
einander. Ohne
Mitbestimmung
wäre der Struktur-
wandel nicht in
dieser sozialver-
träglichen Form
zu gestalten ge-
wesen.“**

SPD: Ernste Absichten

Die Sozialdemokraten mit ihrem Spitzenkandidaten Olaf Scholz legen in ihrem Wahlprogramm ein klares Bekenntnis zu mehr Teilhabe der Arbeitnehmerschaft ab: „Der Erfolg der Unternehmen wird von ihren Beschäftigten erarbeitet“ heißt es. „Deshalb verbessern wir deren Mitbestimmung.“

Für die **AUFSICHTSRÄTE** bedeutet das: Die Schwellenwerte der Unternehmensgrößen sollen abgesenkt, der Geltungsbereich der Mitbestimmung erweitert werden. Stiftungen sollen in den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes und des Drittelparteiengesetzes aufgenommen werden. Mitbestimmungssignierer sollen konsequent sanktioniert werden.

Die Mitbestimmung würde zudem auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform aus-

geweitet. Daneben setzt sich die Partei für eine EU-Richtlinie zu **MINDESTSTANDARDS** für die Arbeitnehmermitbestimmung in den Aufsichts- und Verwaltungsräten aller nach europäischem Gesellschaftsrecht organisierten Unternehmen ein.

Zudem soll die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat mehr Einfluss bekommen: „Entscheidungen zur Verlagerung oder Schließungen von Betriebsstandorten sollen nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg getroffen werden. Darum stärken wir durch eine echte Parität in den Aufsichtsräten den Einfluss der Arbeitnehmer.“ Wie bei der Montanmitbestimmung soll nach den Vorstellungen der SPD im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes die Position des **PERSO-
NALVORSTANDS** nicht gegen den Willen der ►

**ARMIN LASCHET,
Kanzlerkandidat der CDU/CSU**

► Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat bestellt werden. Die Sozialdemokraten wollen auch die **BETRIEBSRÄTE** stärken – durch Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigungssicherung und Betriebsschließungen oder Verlagerungen, beim Einsatz von Leiharbeit und bei Werkverträgen, beim Einsatz neuer Technik wie der künstlichen Intelligenz, bei der Personalplanung und bei der betrieblichen Weiterbildung. Der Kündigungsschutz für Betriebsräte soll ausgeweitet, Union Busting mit Schwerpunktstaatsanwaltschaften

bekämpft werden. Auch die Europäischen Betriebsräte will die SPD stärken.

Die **GEWERKSCHAFTEN** sollen ein digitales Zugangsrecht zum „virtuellen“ Betrieb erhalten. Die SPD will, dass der Arbeitnehmerstatus einfacher geklärt werden kann, und plant, ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften einzuführen. Dass die Sozialdemokraten es ernst meinen, zeigen Initiativen der Vergangenheit für die Frauenquote im Aufsichtsrat oder die Jastimmen für das Betriebsrätemodernisierungsgesetz.



Die Mitbestimmung ist kein Auslaufmodell, sondern etwas, das für die Zukunft unseres Landes von allergrößter Bedeutung ist und gestärkt werden muss.“

OLAF SCHOLZ,
Kanzlerkandidat der SPD

„Am besten machen wir den sozialökologischen Transformationsprozess zusammen. Das bedeutet: die Rechte der Beschäftigten auszubauen und sie an Unternehmensentscheidungen zu beteiligen.“

SUSANNE HENNING-WELLSOW,
Bundesvorsitzende der Linken



Die Linke: Maximissimo

Die Partei, die sich wie keine andere durch den Konflikt von Kapital und Arbeit definiert, macht auch die wortreichsten Vorschläge. Mitbestimmung, insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten, ist für die Linke direkt mit der Eigentums- und Klassenfrage verknüpft.

Für den **AUFSICHTSRAT** fordert die Linke in allen privaten, öffentlichen und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen ab 500 Beschäftigten eine echte paritätische Mitbestimmung. Den Vorsitz soll eine weitere Person übernehmen, auf die sich beide Seiten verständigen müssen.

BETRIEBSRÄTE sollen zwingende Mitbestimmungsrechte bei Betriebsschließungen und Verlagerungen, Standortänderungen und Entlassungen sowie beim Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bekommen, aber auch bei den

Arbeitsbedingungen und der Arbeitsintensität. Belegschaften sollen zwei Stunden Beratungszeit monatlich erhalten, unter anderem, um „Initiativen zur Mitbestimmung“ entwickeln zu können.

Die Linke will Betriebsratswahlen erleichtern und ein zentrales Melderegister für diese Wahlen einrichten. Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Straftatbestände aus dem Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsrecht sollen eingerichtet, die Sanktionen verschärft werden. Die Partei will den juristischen Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff ausweiten, beispielsweise auf Crowdworker. Zudem hat die Partei die Kirche im Visier: Mitbestimmungsrechte und das Streikrecht sollen auch für die Beschäftigten in Kirche, Diakonie und Caritas uneingeschränkt gelten.

Die **GEWERKSCHAFTEN** sollen gestärkt werden – unter anderem mit einem digitalen Zugangsrecht. Darüber hinaus sollen regionale Wirtschafts- und Transformationsräte, in denen „neben der Politik und den Unternehmen auch Gewerkschaften, Umwelt- und Sozialverbände gleichberechtigt Stimmrecht haben“, über öffent-

liche Fördergelder entscheiden. Die Arbeitnehmer haben vom Maximalprogramm der Oppositionspartei jedoch nicht immer etwas: Bei der Abstimmung um das von Arbeitsminister Hubertus Heil ausgearbeitete Betriebsrätemodernisierungsgesetz enthielt sich die Linke – mit der Begründung, die Pläne gingen nicht weit genug.



“

Egal ob Stiftung oder Europäische Aktiengesellschaft – die Mitbestimmung muss überall gewährleistet sein.“

BEATE MÜLLER-GEMMEKE,
Mitbestimmungsexpertin der Bundestagsfraktion
von Bündnis 90/Die Grünen

Grüne: Fremden war früher

Gewerkschaften und Grüne – das war jahrzehntelang alles andere als ein Traumpaar. Für Arbeitnehmervertreter war die Öko-Partei eine Heimstatt weltfremder Maschinenstürmer, umgekehrt fanden viele Grüne, dass Gewerkschafter und Betriebsräte beim geplanten ökologischen Totalumbau der Wirtschaft nur im Weg standen.

Ein Blick ins Wahlprogramm zeigt: Die Mitbestimmung fristet bei den Grünen kein Schattendasein mehr. Starke Mitbestimmung soll „wieder für mehr anstatt für immer weniger Beschäftigte und Betriebe gelten“. Und dann wird es konkret: Bereits ab 1000 Beschäftigten soll der **AUFSICHTSRAT** paritätisch besetzt sein. Wirken sich Entscheidungen des Gremiums „besonders stark auf die Beschäftigten aus“, soll bei einem Abstimmungspatt ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden.

Auch mehr Schutz und mehr Mitbestimmungsrechte für **BETRIEBSRÄTE**, etwa bei Standortverlagerungen und bei der Personalentwicklung, sowie Online-Betriebsratswahlen stehen auf der Agenda. Kanzlerkandidatin Annalena

Baerbock plädiert außerdem für ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften – seit Jahren eine gewerkschaftliche Forderung –, „weil es oft schwierig ist, sich als einzelner Arbeitnehmer zu wehren“. Dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz stimmten die Grünen zu, obwohl es ihnen nicht weit genug ging.

Beharrlich hat die grüne Bundestagsfraktion in der abgelaufenen Legislaturperiode mit parlamentarischen Initiativen versucht, der schlechrenden Erosion der **UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG** Einhalt zu gebieten. Nach den Vorstellungen der Grünen soll die Mitbestimmung im Aufsichtsrat künftig auch für unternehmerisch arbeitende Stiftungen sowie für Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen uneingeschränkt gelten.

Außerdem will eine grün geführte Bundesregierung das Schlupfloch schließen, mit dem Unternehmen wir Tönnies, Dussmann oder Zalando die Mitbestimmung aushebeln: Eine Aufspaltung großer Unternehmen in eine Holding und Töchter mit jeweils unter 500 Beschäftigten, die nicht über formale „Beherrschungsverträge“ verbunden sind, soll nicht mehr erlaubt sein. ▶



“

Mitbestimmung, Tarifautonomie und unternehmerische Freiheit müssen Teil unserer erfolgreichen Wirtschaft bleiben und kooperativ weiterentwickelt werden.“

JOHANNES VOGEL,
stellvertretender Bundesvorsitzender der FDP

FDP: Kaum der Rede wert

► Es gibt vermutlich kaum ein Thema, das den Liberalen so wenig am Herzen liegt wie die Mitbestimmung. Kein Wunder, ein guter Teil der potenziellen Wählerschaft ist traditionell im Arbeitgeberlager verortet. „Nie gab es mehr zu tun“ lautet der Leitspruch des Wahlprogramms. Die Mitbestimmung kann damit nicht gemeint sein. Wie schon 2013 und 2017 taucht das Wort in dem liberalen Papier nicht ein einziges Mal auf. Gleichermaßen gilt für „Betriebsräte“. Allerdings erspart man sich auf der anderen Seite auch Attacken auf die **UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG**, ehemals ein beliebtes Spielfeld der Liberalen.

Immerhin rang die Partei sich im Mai bei den Beratungen zum **BETRIEBSRÄTEMODERNISIERUNGSGESETZ** das Bekenntnis ab, die **BETRIEBSRÄTE MITBESTIMMUNG** sei „seit 100 Jahren eine der tragenden Säulen der Arbeitsmarktordnung in Deutschland“. Die FDP lehnte den von CDU/CSU, SPD und Grünen getragenen Gesetzentwurf ab und brachte einen eigenen Antrag zur Abstimmung: „Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen“. In dem – von der Parlamentsmehrheit abgelehnten – Antrag sprechen die Liberalen von einer „Entfremdung zwischen traditionellen Instrumenten der betrieblichen Mitbestimmung und der gelebten betrieblichen Realität“ und fordern eine Stärkung der „digitalen Mitbestimmung“. Insbesondere von Online-Betriebsratswahlen versprechen sie sich eine höhere Wahlbeteiligung und eine „stärkere demokratische Legitimierung“. Auch sollten Betriebsratssitzungen künftig per Videokonferenz stattfinden dürfen.

Wichtig oder nicht?

So oft kommt das Wort „Mitbestimmung“ in den Wahlprogrammen vor





„Die alten Kräfte, (...) auch die Gewerkschaften (...), lösen unser liebes deutsches Vaterland auf wie ein Stück Seife unter einem lauwarmen Wasserstrahl.“

BJÖRN HÖCKE,
Fraktionsvorsitzender der AfD im Thüringer Landtag

AfD: Falscher Frieden

Konfliktminimierung durch Burgfrieden – so ungefähr lässt sich das Rezept der Rechtspopulisten zusammenfassen. „Zu unserem Verständnis von sozialer Marktwirtschaft gehört ein geidehliches Zusammenwirken von Unternehmern und Beschäftigten“, so heißt es im Wahlprogramm der AfD. Sie sind keine Gegner, sondern kooperieren im Geiste der Sozialpartnerschaft, um betriebliche Ziele zu erreichen und Interessengegensätze ins Gleichgewicht zu bringen.“ Das klingt harmlos, doch es ist eine Chiffre für einen korporatistischen Kurs, bei dem Konflikte im Betrieb eher zugekleistert als bearbeitet werden.

An einer Stelle im Programm bekennt sich die Partei zwar „zur Mitwirkung und Mitbestimmung der Beschäftigten in den Betrieben und zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen“, zur Mitbestimmung im **AUFSICHTSRAT** macht die AfD aber keinerlei konkrete Vorschläge. Aber auch das Wort **BETRIEBSRAT** sucht man im Wahlprogramm vergeblich. Ausdrücklich gewarnt wird hingegen vor „sozialistischen Gleichheitsvorstellungen“.

Die im DGB organisierten **GEWERKSCHAFTEN** werden von der AfD als „Teil des Systems“ oder „Arbeitnehmerverräte“ diffamiert. Sie wirbt für „alternative“ Arbeitnehmervertretungen. Eine Stelle im Wahlprogramm zeigt deutlich die Verachtung für alles, was links oder emanzipatorisch ist: „Forderungen nach Enteignungen, Abschaffung von Privateigentum und Vertragsfreiheit, hetzerische Klassenkampf rhetorik oder vorsätzlich herbeigeführte Konflikte durch Vertreter linker Parteien lehnen wir (...) entschieden ab.“

In der parlamentarischen Praxis führt diese Gesinnung zu einer **ANTIGEWERKSCHAFTLICHEN HALTUNG**. Beispielsweise stimmte die AfD gegen das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Der Abgeordnete Uwe Witt erklärte in der Debatte, das Gesetz sei „ein massiver Eingriff in Weisungsrecht, Vertragsfreiheit und unternehmerische Freiheit“. Ein Statement, das man sich merken muss, denn Witt ist zugleich Bundesvorsitzender der Alternativen Vereinigung der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer zur „aktiven Mitarbeit in der AfD“ gewinnen soll. ■

Als Quellen haben wir die aktuellen Wahlprogramme und andere öffentlich zugängliche Informationen aller im Bundestag vertretenen Parteien benutzt – erstmals inklusive der AfD, die seit 2017 im Bundestag sitzt. Uns ist bewusst, dass die DGB-Gewerkschaften sie nicht als normale demokratische Partei ansehen. Für unsere Übersicht haben wir uns dennoch gegen eine Sonderlösung im Layout entschieden, weil wir glauben, dass die Positionen der AfD für sich selbst sprechen.

Mitbestimmungsflucht stoppen

AUFSICHTSRAT Mitbestimmung verbessert Entscheidungen in Unternehmen, macht sie nachhaltiger und sichert somit Arbeitsplätze – wie zahlreiche Studien zeigen. Die nächste Bundesregierung muss daher den Erhalt und die Stärkung der Mitbestimmung ganz oben auf ihre Agenda setzen.

Von **Daniel Hay**, Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung

Wohl kaum ein Autofahrer käme auf die Idee, in Großbritannien rechts zu fahren, weil sein Fahrzeug auf dem europäischen Festland zugelassen ist. Was im Straßenverkehr undenkbar wäre, ist in der Mitbestimmung üblich. Unternehmen können in Deutschland produzieren, sie müssen aber die Mitbestimmung nach deutschem Recht nicht einhalten, wenn sie ausländische Rechtsmodelle nutzen. Das gilt beispielsweise für die Meyer Werft, die als GmbH im luxemburgischen Handelsregister steht, oder für den Fleischfabrikanten Tönnies, der unter dänischer Flagge in Deutschland produziert.

Ein anderes Schlupfloch, der Mitbestimmung zu entkommen, bietet die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Als sie 2004 in Deutschland eingeführt wurde, wurde sie nur von wenigen großen Unternehmen genutzt. Seither ist die Zahl der SE-Gründungen sprunghaft gestiegen. Viele deutsche Unternehmen wandeln sich in eine SE um, rechtzeitig bevor sie einen Schwellenwert hinsichtlich der Beschäftigtenzahl im deutschen Mitbestimmungsrecht erreichen. Denn wenn sie später als SE etwa die Zahl von 2000 Beschäftigten überschreiten, greift das deutsche Recht nicht mehr. Eine paritätische Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bleibt dann für immer ausgeschlossen. Lediglich jede fünfte SE mit mehr als 2000 Beschäftigten ist paritätisch mitbestimmt.

Mittels unterschiedlicher Vermeidungsmodelle umgehen rund 200 Unternehmen in Deutschland ganz legal die paritätische Mitbestimmung von Beschäftigten im Aufsichtsrat. Weitere rund 100 große Unternehmen ignorieren die geltenden Gesetze sogar rechtswidrig und werden dafür bislang nicht sanktioniert. Alle zusammen enthalten rund 2,1 Millionen Beschäf-

tierten ihre Mitbestimmungsrechte vor. Hier muss und kann der Gesetzgeber gegensteuern. Damit mit einem Rechtsformwechsel zur SE nicht die Tür zur Mitbestimmung dauerhaft zufällt, kann er ein sogenanntes Escalator-Prinzip einführen. Ein Unternehmen müsste dann auch nach seiner Umfirmierung zur SE die Mitbestimmung im Aufsichtsrat anpassen, wenn die Beschäftigtenzahl die Schwellenwerte deutscher Mitbestimmungsgesetze von 500, 1000 oder 2000 übersteigt. Ebenso muss die kommende Bundesregierung der Mitbestimmungsflucht durch ausländische Rechtsformen ein Ende bereiten. Dies ist möglich und auch mit europäischem Recht vereinbar, indem sie die Mitbestimmung auf ausländische Rechtsformen erstreckt. Wenn der ökologische und digitale Übergang auch ein sozialer und gerechter werden soll, gelingt das nur mitbestimmt.

tigten ihre Mitbestimmungsrechte vor. Hier muss und kann der Gesetzgeber gegensteuern. Damit mit einem Rechtsformwechsel zur SE nicht die Tür zur Mitbestimmung dauerhaft zufällt, kann er ein sogenanntes Escalator-Prinzip einführen. Ein Unternehmen müsste dann auch nach seiner Umfirmierung zur SE die Mitbestimmung im Aufsichtsrat anpassen, wenn die Beschäftigtenzahl die Schwellenwerte deutscher Mitbestimmungsgesetze von 500, 1000 oder 2000 übersteigt. Ebenso muss die kommende Bundesregierung der Mitbestimmungsflucht durch ausländische Rechtsformen ein Ende bereiten. Dies ist möglich und auch mit europäischem Recht vereinbar, indem sie die Mitbestimmung auf ausländische Rechtsformen erstreckt. Wenn der ökologische und digitale Übergang auch ein sozialer und gerechter werden soll, gelingt das nur mitbestimmt.

Gleichgewicht könnte kippen

Im Aufsichtsrat lebte die Mitbestimmung jahrzehntelang von dem Willen beider Seiten, eine gemeinsame Lösung zum Wohle des Unternehmens zu finden. Dieses Gleichgewicht droht zu kippen, wie das Beispiel Continental gezeigt hat, an dem nicht nur Gewerkschaften, sondern auch Manager anderer Unternehmen Anstoß genommen haben. Wenn unternehmerische Entscheidungen nur noch renditegetrieben sind, werden die Menschen den Weg in eine klimaneutrale, digitalisierte Wirtschaft nicht mitgehen. Deshalb sollte sich Mitbestimmung im Aufsichtsrat zumindest bei Zukunftsfragen, an denen personelle Entscheidungen hängen, an der Montanmitbestimmung orientieren. Solche Entscheidungen sollten entweder mit einer Zweidrittelmehrheit beschlossen oder von einem neutralen Schlichter vermittelt werden.

Arbeitsrecht auf das Level der Digitalisierung heben

BETRIEBSVERFASSUNG Ökologische Transformation und Digitalisierung werden die Arbeitswelt rasant verändern. Das Arbeitsrecht muss an diese Veränderungen angepasst werden.

Von Johanna Wenckebach, Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts (HSI) für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Schon die letzte Bundesregierung hatte sich die Stärkung der Tarifbindung auf die Fahnen geschrieben, doch die Zahl tarifgebundener Unternehmen sinkt weiter. Tarifautonomie ist kein Selbstzweck, sondern ein Grundrecht und die Säule der sozialen Marktwirtschaft, die gerade in Umbruchzeiten von enormer Bedeutung ist. Ein sozial gerechter Übergang kann nur mit einer demokratisch mitbestimmten Wirtschaft gelingen. Der rechtliche Rahmen für die Tarifvertragsparteien und Gewerkschaften muss dafür gestärkt werden. Die Interessen der Beschäftigten dürfen nicht unter den Tisch fallen, wenn sich die Rahmenbedingungen von Arbeitswelt und Wirtschaft im Zuge der digitalen und ökologischen Transformation rasant verändern.

Zur Stärkung der Mitbestimmung ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ein erster, wenn auch kleiner Schritt in die richtige Richtung. Aber um die Mitbestimmung wirksam auf das Level von digitalisierten, global agierenden Unternehmen zu heben, braucht es eine Reihe weiterer Schritte. Die Transformation macht mehr Mitbestimmung in vielen Bereichen nötig – von der Personalplanung bis zur Einführung digitaler Technologien wie künstlicher Intelligenz.

Auf europäischer Ebene wird an einem rechtlichen Rahmen für den Einsatz algorithmischer Systeme und künstlicher Intelligenz gearbeitet. Dies wird die Arbeitswelt technisch und rechtlich verändern; der Entwurf der Verordnung denkt Tarifverträge, Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte bisher nicht ausreichend mit.

Es ist, anders als zum Teil suggeriert wird, kein Automatismus, dass die Digitalisierung und neue Arbeitsformen die Arbeit besser machen. Viele Entwicklungen bergen Gefahren für die

Qualität und den Wert von Arbeit und das Risiko, Beschäftigte in unsichere Arbeitsverhältnisse zu drängen. Nicht alle Parteien haben den Willen dazu, dem zu begegnen.

Die Pandemie hat in verschiedenen Branchen offengelegt, wo das Arbeitsrecht hinterherhinkt. In den Blick genommen werden müssen nicht nur das Gesundheitswesen und die Pflege oder die Fleischindustrie, wo das Arbeitsschutzkontrollgesetz aufgrund von Verfassungsbeschwerden gegen das Verbot von Leiharbeit noch nicht in trockenen Tüchern ist. Auch bei neuen Arbeitsformen muss die Bundesregierung nachbessern: Scheinselbstständigkeit muss eingegrenzt und Soloselbstständige müssen besser abgesichert werden. Hierzu gehört auch, Selbstständigen mit wenig wirtschaftlicher Freiheit Tarifverhandlungen rechtssicher zu ermöglichen. Das trifft besonders auf die Plattformökonomie zu.

Schutz darf nicht aufgeweicht werden

Auch in Sachen Geschlechtergleichstellung muss die zukünftige Bundesregierung einige Fragen anpacken, wenn es endlich echten Fortschritt geben soll. Neue Arbeitsformen wie mobile Arbeit beseitigen nicht automatisch diskriminierende Strukturen. Sie müssen entsprechend gestaltet werden. Dazu gehört gerade nicht, den Schutz des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen, wie zum Teil gefordert wird. Arbeitszeit muss vielmehr so gestaltet werden, dass sie den Beschäftigten mehr Autonomie ermöglicht, echte Vereinbarkeit. Und solange es wesentliche rechtliche Anreize für eine „Versorgerehe“ und zu wenige für eine gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit gibt, werden sich Lücken wie beim Entgelt und der Rente zulasten der Frauen nicht schließen. ■



Tarifautonomie ist kein Selbstzweck, sondern ein Grundrecht.



„Ein neuer Kulturmampf“

GESELLSCHAFT Der Politikwissenschaftler Wolfgang Merkel erklärt, warum viele Debatten polarisiert sind – und warum die politische Linke wieder lernen muss, zuzuhören.

Das Gespräch führten **Kay Meiners** und **Fabienne Melzer** – Foto **David Ausserhofer**

„ Herr Merkel, Sie warnen, unsere Gesellschaft sei polarisiert, und diagnostizieren eine Gefahr für die Pluralität und den Kompromiss. Worauf stützen Sie Ihr Urteil? „

Seit 20 Jahren sehen wir, dass sich die Diskurse verschoben haben: weg von klassischen Verteilungskonflikten hin zu Kultur- und Identitätsfragen. Bei Verteilungsfragen – die wir noch keineswegs zufriedenstellend gelöst haben – kann man Kompromisse eingehen. Bei „Wahrheitsfragen“ rund um große Themen wie Identität, Corona, Klima und Migration gibt es keine Zwischentöne. Es gibt Wahrheit oder Lüge, moralisch oder unmoralisch, Fake oder Fact. Wir laden diese politischen Fragen so auf, dass wir nicht mehr über Kompromisse nachdenken können. Das ist ein neuer Kulturmampf.

Wo sehen Sie die Fronten in diesem neuen Kulturmampf?

Heute stehen sich in den entwickelten Demokratien zwei Lager gegenüber: ein nationalistisch-identitäres Lager – alles, was sich bei uns um die AfD herumgruppieren – und ein Lager linksliberaler Kosmopoliten, die den Nationalstaat für obsolet erklären.

Zu welchem Lager zählen Sie sich selbst?

Das linksliberale Lager entspricht klar meiner Wertewelt: Toleranz, Offenheit gegenüber Diversität, für multikulturelle und multireligiöse Gesellschaften, das Bekenntnis zu grenzoffenen, grenzüberschreitenden politischen Lösungen.

Trotzdem fühle ich mich in den linksliberalen Diskursen nicht mehr richtig zu Hause.

Was stört Sie?

Mich stört der belehrende und moralisierende Ton. Dabei mache ich einen Unterschied zwischen Moral und Moralisierung, also der moralisierenden Abwertung anderer Positionen. Wenn ich beginne, meine Moral als die höhere darzustellen, gegen die es keine Kritik geben soll, beginnt die Moralisierung.

Moralisieren beide Lager?

Im nationalistisch-identitären Lager ist es chauvinistische Verblendung, zu glauben, dass eine Gesellschaft wie die deutsche heute ethnisch oder kulturell relativ homogen sein kann und soll und das Fremde heraushalten kann. Das sind undemokratische, ausgrenzende Ideologien, die mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verknüpft sind. Nicht mit mir.

Sie selbst sind mit dem Thema Islam angeeckt, als Sie auf einer Vorlesung darüber sprachen, ob Islam und Demokratie zusammengehen.

Ja. Viele Ausprägungen des Islam sind hochreaktionär, antijüdisch, homophob, gegen die sexuelle Selbstbestimmung der Frauen, militant gegen Islamkritik. Darüber in einem linksliberalen Milieu zu reden, ist schwer. Ich selbst bin angegriffen worden. Auch das Marx'sche Diktum von der Religion als dem Opium des Volkes konnte mich nicht retten. Ich kritisiere nicht die Muslime, sondern den Islam. Das ist etwas anderes.

Warum wirkt die moralisierende Kritik destruktiv?

Sie richtet sich gegen einen nicht geringen Teil der Menschen in diesem Land, die nicht zur Diskurselite gehören. Wer sind wir, dass wir dem Arbeiter in einem Schlachtbetrieb erklären, wie seine Lebenswelt auszusehen hat? Wer sind wir, dass wir diejenigen kritisieren, die ihr Schweinekotelett beim Discounter kaufen, keine Gendersternchen benutzen oder Billigflüge buchen? Das ist Selbstgerechtigkeit der Bessergestellten.

Die Verteilungskonflikte sind heute entschärft.**Müssen wir nicht den Klimawandel diskutieren?**

Bei der Frage des menschengemachten Klimawandels gibt es so starke Evidenz, dass man die Leugner nicht ernst nehmen kann. Aber bei der Frage, was man tun muss, spalten sich die Diskurslager. Die eine Seite sagt: Wir müssen unseren Lebensstil ändern, wir müssen individuell Verzicht und Askese üben. Die andere Seite sagt: Wir müssen viel stärker auf Wissen und Technik setzen, weil der Verzicht eine nostalgisch-romantische Idee in einer Welt ist, die ökonomisch und demografisch expandiert.

Das muss kein Widerspruch sein.

Wenn man aber, wie ich, sagt, dass wir Technik fördern müssen, dass es allein mit Verzicht nicht gehen wird, setzt man sich schon dem Vorwurf aus, den Klimawandel nicht ernst zu nehmen. Da steckt ein moralischer Imperativ drin: Wehe, in fünf Jahren fährt noch jemand einen Verbrenner! Das ist selbstgerecht und polarisiert die Gesellschaft.

Was wünschen Sie sich von der Debatte?

Dass wir auch wieder über Verteilungskonflikte reden. Es gibt in Deutschland einen stabilen Sockel der Ungleichheit. Maßnahmen der Klima-, Flüchtlings- oder Pandemiepolitik, die aktuell überwiegend moralisch diskutiert werden, haben große Verteilungskonsequenzen. Darüber müssen wir reden. In allen Transformationsprozessen fallen Kosten an, die ungleich verteilt werden. Es gibt aber eine breite Unwilligkeit bei den Entscheidungseliten, die Gewinner stärker heranzuziehen und diejenigen, die die größere Last zu tragen haben, fair zu entschädigen.

Ist das Ihr Eindruck aus der Pandemie?

Für mich war es in der Pandemie schwer erträglich, wenn Politiker Kassandra spielten und die schlimmsten epidemiologischen Befürchtungen formulierten, aber gleichzeitig kein Wort verloren über all diejenigen, die ihre Arbeit verloren hatten, Lohnneinbußen hinnehmen mussten oder als bildungsferne Schichten mit dem Unterricht zu Hause nicht zurechtkamen. Kein Wort zu einem Lastenausgleich zwischen Profiteuren und Verlierern.





Es gibt keine Zwischentöne, sondern nur noch Wahrheit oder Lüge, Fake oder Fact.“

► Lastenausgleich – das ist Ihr Rat auch für die anderen Themen, den Klimawandel oder die Migration?

Wenn wir fossile Energieträger teurer machen, trifft es das ökonomisch untere Drittel am härtesten. Schon ein Pendler kann das nicht leicht verkraften. Darauf hinzuweisen, heißt nicht, die moralische Dimension zu leugnen. Wenn Menschen aus dem subsaharischen Afrika vor Hunger oder dem Klimedesaster fliehen, stellen sich auch Verteilungsfragen. Zugleich spüren viele Menschen bei uns, dass das eine Gerechtigkeitsfrage ist – weil die Treibhausgase der Industriestaaten die Landwirtschaft dort belasten. Aber das Migrationsproblem lösen wir nicht bei uns.

Wie verändern die komplexen Krisen unserer Zeit das Verhältnis von Wissenschaft und Politik?

Es ist gut, dass Politik evidenzbasiert ist, dass wissenschaftliche Beratung eine wichtige Entscheidungsgrundlage für Politiker ist. Wissenschaft soll die Politik rationalisieren und vernünftig machen. Meine Beobachtung in der Coronakrise ist aber, dass die Wissenschaft politisiert wurde. Bei der Kanzlerin und in den Medien gab es eine schnelle Wahl der Lieblingsberater: Es waren die Epidemiologen mit Worst-Case-Szenarien.

Hätte es nicht ein kaum zu verantwortendes Risiko bedeutet, diese Worst-Case-Szenarien nicht ernst zu nehmen?

Die politischen Eliten stehen in Krisen unter einem enormen Zeitdruck. Sie müssen einschneidend handeln und Folgebereitschaft erzielen.

Politik muss das gesellschaftliche Risiko mindern. Aber wir werden in der Pandemie und der Klimakrise zunehmend über Verbote und negative statt positive Visionen regiert.

Epidemiologen waren sicher nützlich, die Infektionen zu senken. Haben Sie kein Verständnis dafür?

Doch, natürlich, das war das Hauptziel. Aber Politik ist so viel mehr als das Ziel, die Infektionszahlen zu senken. Wir haben eine Verwissenschaftlichung der Politik erlebt und eine Politisierung der Wissenschaft. Beide Entwicklungen drohen aber die funktionale Eigenlogik beider Sphären zu verdunkeln.

Wo sehen Sie den Schaden?

Die etablierten Parteien haben der Rechten zu viel Raum gelassen, indem die Grünen lange Zeit mit der Regierung eine informelle große Koalition gebildet haben. Robert Habeck hat gesagt: Das ist nicht die Stunde der Opposition, sondern die Stunde der Verantwortung. Hier hätte ich mir mehr konstruktive Opposition gewünscht. Nur die FDP hat sich als genuine Rechtsstaatspartei präsentiert.

Was raten Sie kurz vor der Bundestagswahl dem linksliberalen Lager?

Wir müssen wieder mehr zuhören, statt zu belehren. Weltoffenheit und der Gestus moralischer Überlegenheit sind ein Widerspruch in sich. Die Linke soll ihre sachlichen Positionen nicht aufgeben. Es ist wichtig, dass wir Minoritäten die gleichen Lebenschancen wie der Mehrheit einräumen. Aber der größte Gerechtigkeitsskandal ist, dass das untere Drittel unserer Gesellschaft noch stets das untere Drittel bleibt.

Fürchten Sie, selbst ein Opfer moralisierender Kritik zu werden?

Ich fürchte das wie den Teufel! Wenn man sagt: „Der Merkel ist jetzt ein Rechter geworden“, könnte ich nicht mehr schlafen. Marx und die Kritische Theorie sind mein Kompass. Die informellen Sanktionen in unseren Diskursen wiegen schwer und lassen uns bestimmte Fragen nicht überall offen diskutieren. Das muss sich ändern. Die Linke muss selbstkritisch, offen und visionär sein, sonst hört sie auf, links zu sein.

WOLFGANG MERKEL

w war bis 2020 Direktor der Abteilung Demokratie und Demokratisierung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Professor für Vergleichende

Politikwissenschaft und Demokratieforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Merkel prägte maßgeblich die Forschung zu Demokratisierungsprozessen, Systemwechseln und Systemzusammenbrüchen.

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.

Arbeitszeitkonten im Vergleich

Arbeitszeitkonten können den Beschäftigten Flexibilität innerhalb eines gewissen Rahmens ermöglichen. Wie groß dieser ist, hängt unter anderem von der Art des Kontos ab und dem Umgang damit im Betrieb. Eine Studie des I.M.U. vergleicht die Praxis von Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich. Neben den Erfahrungen und Vereinbarungen aus verschiedenen Betrieben nimmt sie auch die nationalen Unterschiede in den Blick.

Während in Frankreich jeder Beschäftigte ein Arbeitszeitkonto beantragen und führen kann, hängt es in Deutschland davon ab, ob es betrieblich vereinbart wurde. In der Regel sind in Deutschland eher Kurzzeitkonten, in Frankreich eher Langzeitkonten Praxis. Die Autoren vergleichen die französischen Arbeitskonten daher mit einem Spar-, die deutschen mit einem Girokonto.

In Deutschland dienen die Konten den Betrieben in erster Linie dazu, betriebliche Schwankungen auszugleichen, und geben den Beschäftigten in zweiter Linie etwas mehr Flexibilität bei ihrer Zeitgestaltung. In Frankreich wurden Arbeitszeitkonten 1994 ursprünglich eingeführt, um durch längere Auszeiten von Festangestellten kurzfristige Beschäftigungen zu ermöglichen.

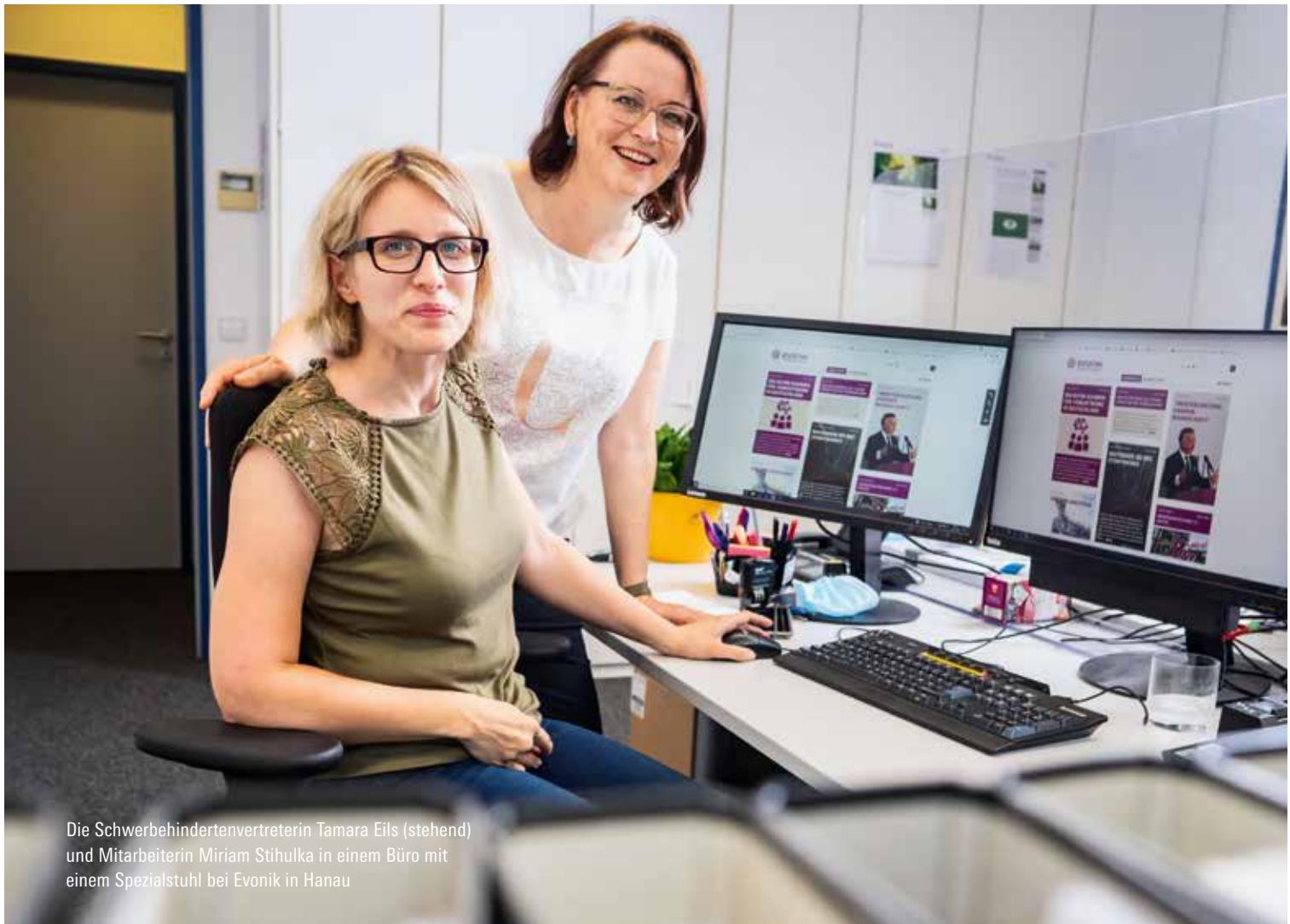
und so den Arbeitsmarkt zu entlasten. So bietet das französische Modell den Beschäftigten zwar auch die Möglichkeit kurzfristiger Zeitentnahmen, ist aber eher auf längere Auszeiten bis hin zum Vorruststand angelegt. In Deutschland müssen die Beschäftigten hierzu Kurz- und Langzeitkonten kombinieren. Allerdings stellen die Autoren fest, dass sich die Modelle vor allem aufgrund gesetzlicher Änderungen in Frankreich zunehmend annähern.

Angesichts dieser Unterschiede sind in den beiden Ländern auch unterschiedliche Aspekte geregelt. In Frankreich geht es vor allem darum, wie viel Zeit – oder entsprechend Geld – ange-spart werden kann. In Deutschland regeln Betriebsvereinbarungen vor allem Ober- und Untergrenzen des Zeitansparens, denn deutsche Beschäftigte können bei der Arbeitszeit auch ins Minus gehen. Die Autoren kommen unter anderem zu dem Schluss, dass Arbeitszeitkonten generell nicht zwangsläufig mehr Zeitautonomie bringen, auch weil das Konto allein nicht bedeutet, dass die Beschäftigten frei darüber verfügen können. Für mehr Autonomie braucht es besondere Regelungen und eine entsprechende Unternehmenskultur. ■



Die Studie zu Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich als PDF zum Herunterladen:

Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung (boeckler.de)



Die Schwerbehindertenvertreterin Tamara Eils (stehend) und Mitarbeiterin Miriam Stihulka in einem Büro mit einem Spezialstuhl bei Evonik in Hanau

Zurück ins Leben, zurück in den Job

INKLUSION Der Spezialchemikalienhersteller Evonik will mehr Menschen mit Behinderung die Arbeit ermöglichen. Management, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung – alle ziehen an einem Strang. Damit ist Evonik Vorbild für die gesamte Branche.

Von Fabienne Melzer – Foto Frank Rumpenhorst

Glück im Unglück, das sagt sich schnell, wenn es knüppeldick kommt und am Ende doch besser, als befürchtet. Das könnte auch Miriam Stihulka, Qualifizierungstechnikerin bei Evonik in Hanau, sagen. Vor sechs Jahren erlitt die 37-Jährige einen Schlaganfall. Ihre rechte Seite war zunächst gelähmt und ist bis heute eingeschränkt. Als Chemielaborantin konnte sie nicht mehr arbeiten. Mit ihrer damals einjährigen Tochter stand sie plötzlich vor einer ungewissen Zukunft, das ganze Leben kippte.

Heute, sechs Jahre später, arbeitet sie im Büro in Hanau. Weil sie ihre rechte Seite immer noch nicht wieder richtig bewegen kann, sitzt sie auf einem Schreibtischstuhl mit gespaltenem Sitz und Rückenlehne, sodass sie Fehlhaltungen ausgleichen kann. Sie hat einen Parkplatz in der Nähe des Eingangs, und die Türen auf ihrem Weg ins Büro öffnen sich automatisch. „Sonst wäre ich

schon k.o., bevor ich in meinem Büro ankomme“, sagt Miriam Stihulka und lacht. Als ihr Körper ihr vor sechs Jahren so plötzlich den Dienst versagte, stand ihr die Schwerbehindertenvertretung von Evonik zur Seite. Tamara Eils vertritt die Interessen der Menschen mit Einschränkungen am Standort in Hanau. Sie konnte Miriam Stihulka nicht nur signalisieren: Wir finden einen Weg für dich. Sie konnte auch praktisch helfen. „Evonik sorgte dafür, dass Miriam übergangsweise für den Weg zur Arbeit ein Auto mit Automatikschaltung zur Verfügung stand.“ So konnte Miriam Stihulka ihren Alltag neu organisieren, vor allem auch als Alleinerziehende mit einem kleinen Kind.

Pionier der Branche

Der Hersteller von Spezialchemikalien hat Ende 2020 als erstes Unternehmen der Branche vereinbart, die Sozialpartnerschaftsvereinbarung „Inklusion und Teilhabe“ in Deutschland umzusetzen. Darin hatten sich zuvor die IG BCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie auf Rahmenbedingungen verständigt, die Menschen mit Einschränkungen eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz ermöglichen sollen. Auf Grundlage der Vereinbarung verständigten sich bei Evonik Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auf ein gemeinsames Eckpunktepapier Inklusion. Für Arbeitsdirektor Thomas Wessel zeigt das, welchen Stellenwert das Thema hat: „Uns bei Evonik ist es wichtig, Inklusion im betrieblichen Alltag zu fördern und insbesondere eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen und zu stärken.“

Kilian Roth ist Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Evonik in Hanau und erinnert sich noch daran, wie Menschen mit Einschränkungen gerade in der Arbeitswelt vielerorts ausgegrenzt wurden. Deshalb ist sein Ziel: „Wir wollen keine eigene Abteilung für Menschen mit Behinderung. Jeder soll nach seinen Fähigkeiten so eingesetzt werden, dass es ein Gewinn für beide Seiten wird.“ Der Betriebsrat fing gleich bei sich selbst an. Das neue Gebäude der Arbeitnehmervertretung in Hanau ist barrierefrei. „Wir werden alle älter, und dann kommen die Barrieren, so oder so“, sagt Kilian Roth. Denn Schwerbehinderung kann jeden treffen. Nur etwa drei bis vier Prozent aller Behinderungen sind angeboren, der Rest ist Folge von Erkrankungen, Unfällen und zunehmendem Alter. Rund zehn Prozent der 50- bis 60-Jährigen bei Evonik leben mit Einschränkungen. In

der Produktion gibt es eine Schicht mit 60 Kolleginnen und Kollegen, von denen 15 schwerbehindert sind. „Dank der beantragten Gelder des Integrationsamts konnten durch den Minderleistungsausgleich zwei neue Stellen geschaffen und finanziert werden“, sagt Kilian Roth. Der Arbeitsplatz eines Chemikanten, der erblindet war, wurde für 30.000 Euro umgebaut, und Miriam Stihulka bekam nach ihrem Schlaganfall einen neuen Arbeitsplatz.

Ämter können nicht alles regeln

Zwar werden Unternehmen auch von der öffentlichen Hand unterstützt, wenn sie Arbeitsplätze barrierefrei umbauen. „Aber die Bereitschaft, einen neuen Arbeitsplatz für Miriam zu finden, kann man nicht über Ämter regeln“, sagt Tamara Eils. Die Vereinbarung zur Inklusion erleichtert ihr die Arbeit. „Ich habe etwas Schriftliches und kann Vorgesetzten sagen: Das ist vom Vorstand so gewollt, bitte unterstützen Sie uns“, sagt die Schwerbehindertenvertreterin. Sie hofft, dass sich mit der Vereinbarung auch der Blick auf Menschen mit Einschränkungen ändert. „Wir müssen nicht darauf schauen, was die Beschäftigten nicht können, sondern darauf, was sie können.“ Miriam Stihulka sei nur ein Beispiel dafür, wie viel der Arbeitgeber dabei gewinnen kann.

Vielleicht hatte die 37-Jährige Glück, dass sie in einem großen Unternehmen arbeitet. Nach ihrem Schlaganfall war sie mehrere Wochen in Reha und hörte Geschichten von Leidensgenossen, die in kleinen Betrieben beschäftigt gewesen waren und nun ihre Arbeit verloren hatten. Vielleicht hatte Miriam Stihulka aber auch eine starke Interessenvertretung im Rücken. ■



Wir wollen keine eigene Abteilung für Behinderte.“

KILIAN ROTH, Gesamtschwerbehindertenvertreter bei Evonik in Hanau

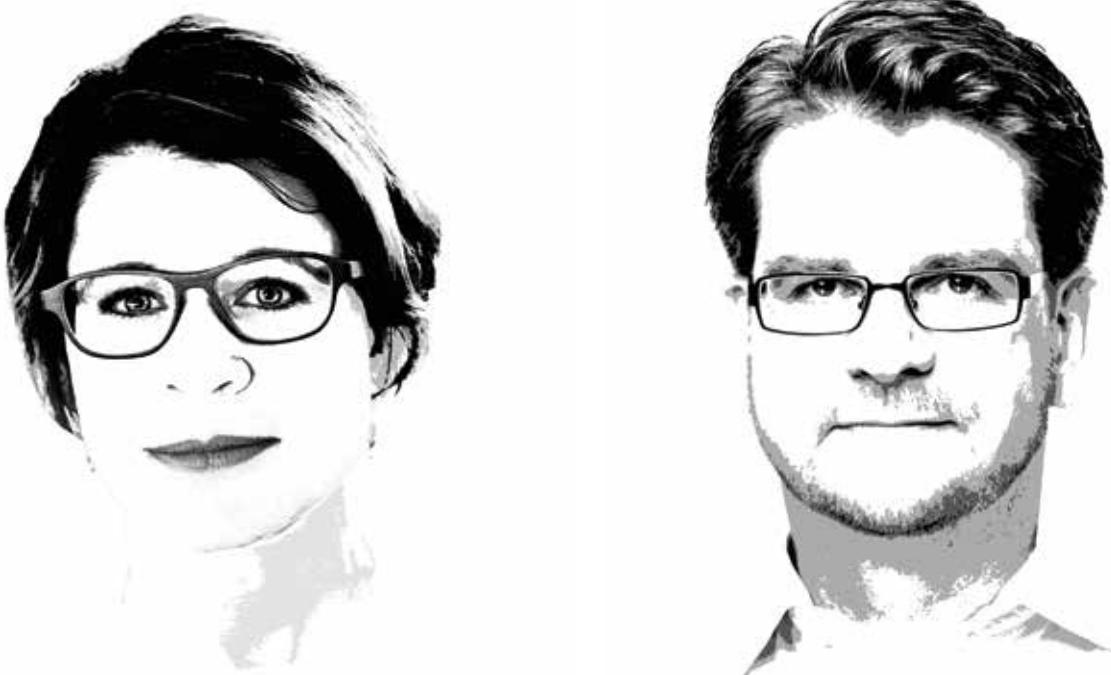


Foto: Helge Krückeberg
Mit der Vereinbarung „Betriebliche Teilhabe und Inklusion in der chemischen Industrie“ wollen die IG BCE und der Bundesarbeitgeberverband Chemie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Betrieb verbessern und das Bewusstsein für deren Fähigkeiten schärfen. Petra Reinbold-Knappe (Foto), Vorstandsmitglied der IG BCE: „Wir müssen Barrieren am Arbeitsplatz, aber auch in den Köpfen abbauen.“

FOTOPROJEKT: HOMEOFFICE – NEUE ARBEITSWELT

Die Pandemie hat die Arbeitswelt vor allem in einem Punkt verändert: Mehr Menschen arbeiten von zu Hause und wollen es auch in Zukunft weiter tun. Der Fotograf und Altstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Werner Bachmeier, hat in den vergangenen Monaten festgehalten, wie Menschen zu Hause arbeiten. Mit seinem Fotoprojekt „Homeoffice – neue Arbeitswelt in Zeiten von und nach Corona“, das die Stiftung Kulturwerk der VG Bild-Kunst mit einem der Förderpreise 2020 unterstützt, will er Homeoffice dokumentieren, wie Menschen es heute erleben und wie es sich zukünftig verändert. Die Bilder auf diesen Seiten zeigen eine Auswahl aus seinem Projekt (Bild unten: Redakteurin schneidet einen Fernsehbeitrag).





Homeoffice? Nur freiwillig

MOBILE ARBEIT Wie es mit der mobilen Arbeit in Zukunft weitergeht und welche Fallen sie birgt, darüber sprachen Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, und Thorben Albrecht, Leiter der Grundsatzabteilung der IG Metall.

Das Gespräch moderierte Fabienne Melzer – Fotos Werner Bachmeier

„Haben Sie im vergangenen Jahr viel zu Hause gearbeitet?

BETTINA KOHLRAUSCH: Ich habe schon immer viel zu Hause gearbeitet. Es macht mich flexibler. Aber als zum Homeoffice noch Homeschooling kam, wurde es schon anstrengend.

Und bei Ihnen, Herr Albrecht?

THORBEN ALBRECHT: Ich habe zwischen Büro und Arbeit von zu Hause gewechselt. Aber jenseits der Pandemie finde ich das Büro meistens sinnvoller.

Spiegeln Ihre Erfahrungen die vieler Menschen in der Pandemie wider?

KOHLRAUSCH: Die Menschen haben im Homeoffice sehr ambivalente Erfahrungen gemacht, das zeigen unsere Befragungen. Viele schätzen die Flexibilität, und über 80 Prozent sagen, dass

es die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erleichtert. Andererseits klagen viele über Entgrenzung und Verdichtung von Arbeit. Sie arbeiten mehr, und die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem verschwimmen.

ALBRECHT: Wir müssen unterscheiden zwischen denen, die Homeoffice machen können, und denen, die es nicht können. In unseren Branchen sagten im vergangenen Jahr 39 Prozent der Beschäftigten, sie können aufgrund ihrer Tätigkeit nicht zu Hause arbeiten. Für sie war die Kinderbetreuung noch mal schwieriger. Aber auch die Kombination aus Homeoffice und Kinderbetreuung hat deutliche Grenzen.

KOHLRAUSCH: Im zweiten Lockdown waren die Beschäftigten auch schon weniger zufrieden mit der Arbeit im Homeoffice. Es erleichtert die Vereinbarkeit eben nur unter bestimmten ►



Bild oben: Eine Technikerin in der Materialprüfung wertet ihre Messergebnisse am Küchentisch aus.
Bild unten: Auf dem Boden ist auch ein Arbeitsplatz – Verwaltungsangestellte aus München.



► Bedingungen, und eine wichtige Bedingung ist, dass die Kinder nicht zu Hause sind. Homeoffice darf kein Ersatz für Kinderbetreuung sein.

Wie lässt sich Entgrenzung verhindern?

KOHLRAUSCH: Mit klar verabredeten Arbeitszeiten, Pausen und einem Recht auf Nickerreichbarkeit. Es braucht auch Klarheit in Aufgaben und Verantwortung. Ebenso müssen die äußeren Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung stimmen. Außerdem sollten die Beschäftigten nicht komplett im Homeoffice verschwinden. Optimal ist eine tageweise Aufteilung zwischen Betrieb und mobiler Arbeit.

ALBRECHT: Gerade Wissensarbeit und kreative Arbeit brauchen auch in Zukunft gemeinsame Arbeitsorte, jenseits von Videokonferenzen. Wir brauchen diese Orte auch für die Solidarität unter den Beschäftigten. In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie haben wir zwar Streiks im Homeoffice und Treffen in virtuellen Räumen organisiert, aber das ersetzt nicht den Streik vor dem Werkstor.

Was wünschen sich Beschäftigte nach über einem Jahr mobiler Arbeit?

ALBRECHT: Von denen, die im Homeoffice waren, sagen 86 Prozent, sie wollen auch in Zukunft regelmäßig von zu Hause aus arbeiten können. Aber wir dürfen den Krisenmodus nicht einfach fortschreiben, sondern müssen zu geregelteren Formen kommen

Schätzen Beschäftigte nicht gerade den zurzeit unbürokratischen Umgang mit mobiler Arbeit?

KOHLRAUSCH: Sie schätzen Flexibilität, aber nicht Regellosigkeit. Wo es Regeln gibt, wo Ausstattung bereitgestellt wird, Arbeitszeit geregelt ist, fühlen sich die Menschen weniger belastet. Insoweit muss man darauf achten, dass die Flexibilität erhalten und die Mitbestimmung gestärkt wird.

Spaltet Homeoffice die Belegschaft?

KOHLRAUSCH: Tatsächlich ist es immer noch eher ein Privileg der besser Qualifizierten und höher Verdienenden.

ALBRECHT: Es wurde zumindest teilweise so wahrgenommen, besonders in der Pandemie. Beschäftigte aus der Produktion konnten nicht zu Hause arbeiten. Sie fühlten sich nicht nur weniger selbstbestimmt, sondern auch weniger geschützt.

Ich wäre aber vorsichtig, eine solche Spaltung herbeizureden. Gewerkschaften verlieren die Menschen, die in der Produktion arbeiten, nicht aus dem Blick, und wir arbeiten daran, auch ihre Autonomie zu verbessern.

Gibt es Ideen?

ALBRECHT: Unsere Tarifabschlüsse seit 2018 erhöhen die selbstbestimmte zeitliche Flexibilität nicht nur für Angestellte. Und eine Arbeitszeitverkürzung auf eine Viertagewoche kann nicht nur anstehende Umbrüche in den Betrieben abmildern, sie gibt auch den Menschen in der Produktion mehr Freiräume für eine bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben.

Benachteiligt mobile Arbeit nur die, die nicht zu Hause arbeiten können?

ALBRECHT: Ich würde nicht unterschätzen, wie wichtig es nach wie vor für viele Vorgesetzte ist, im Betrieb sichtbar zu sein. Davon hängt leider zu häufig ab, ob man angesprochen wird für eine Weiterbildung oder eine Beförderung. Man braucht nicht viel Fantasie, um sich vorzustellen, wer nach der Pandemie mehr zu Hause arbeiten wird: in erster Linie Frauen, die dann bei Weiterbildung und Aufstieg aus dem Blick der Führungskräfte geraten – jedenfalls solange sich Führungsverhalten nicht grundlegend ändert.

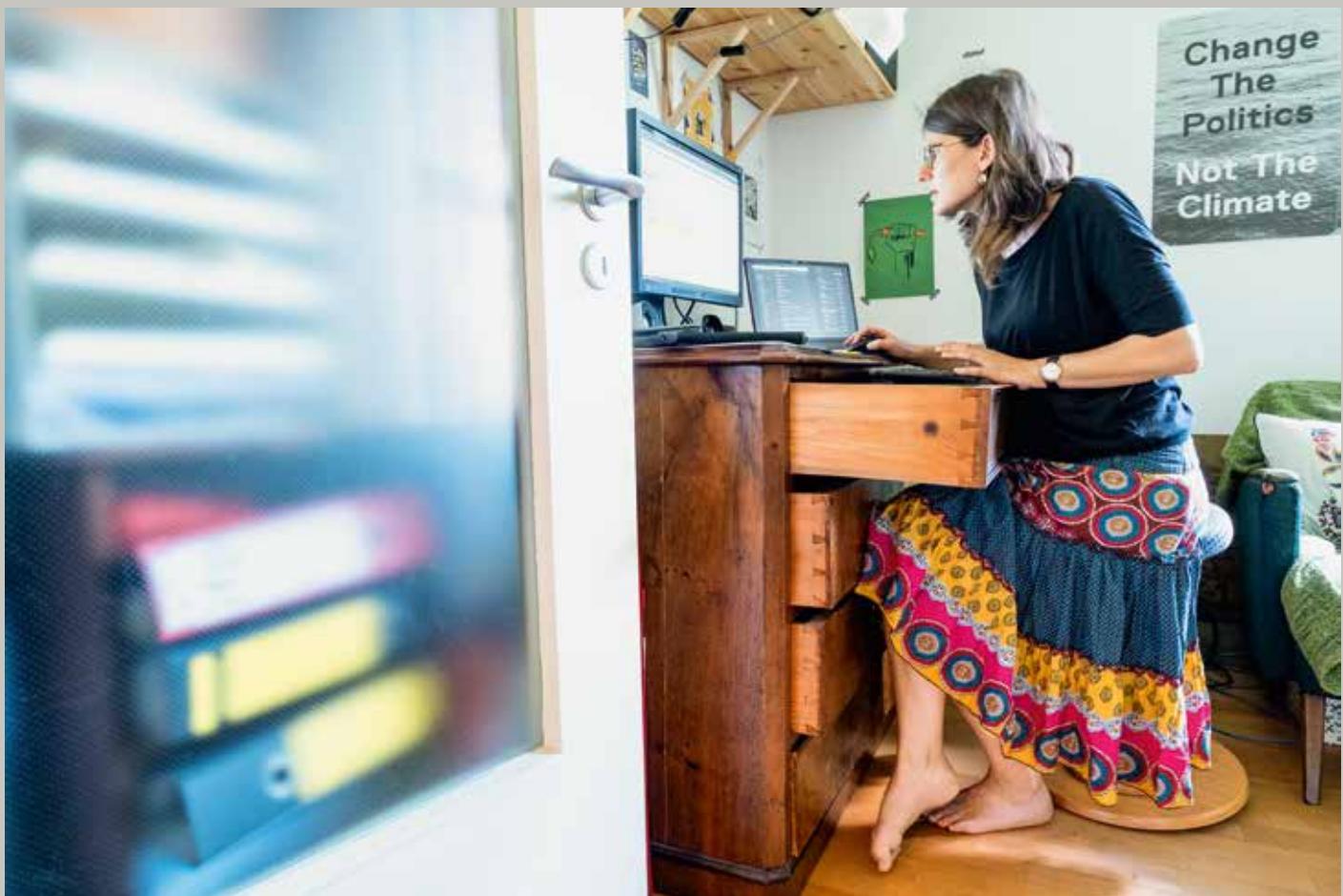
Steckt hinter dem Wunsch nach mehr Homeoffice vielleicht eigentlich der Wunsch, dass mehr Zeit vom Tag für das Privatleben übrig bleibt?

ALBRECHT: Die Viertagewoche ist genau deshalb populär, weil man tatsächlich mehr Zeit hat, Privates entspannter zu erledigen. Man muss es nicht immer dazwischenschieben, sei es am späten Feierabend oder im Homeoffice zwischendurch.

KOHLRAUSCH: Im Homeoffice schiebt man mal leicht was dazwischen, und das verdichtet im Grunde den Arbeitstag. Viele Beschäftigte gehen zu Hause von einer Videokonferenz in die nächste. Die kleinen Erholungspausen im Büro werden zu Hause gerne mit Erledigungen gefüllt. Viele fühlen sich im Homeoffice in der Tat erschöpfter.

Andererseits denken einige Arbeitgeber nun darüber nach, Büroflächen zu sparen.

KOHLRAUSCH: Die Debatte ist widersprüchlich. Einerseits stellen sich Arbeitgeber gegen ein ►



► Recht auf Homeoffice, andererseits wollen sie ganze Büroflächen dichtmachen und die Menschen nach Hause schicken. Aber es ist wichtig, dass mobile Arbeit freiwillig bleibt.

Das Prinzip geteilter Schreibtische gab es schon vor der Pandemie.

ALBRECHT: Es gibt Betriebe, die auf eine humane Gestaltung achten, und es gibt Großraumbüros, die auch vor der Pandemie schon nicht gut waren.

Wie kann mobile Arbeit human gestaltet werden?

ALBRECHT: Das gelingt nur mit echter Mitbestimmung. Man muss mit den Beschäftigten die Modelle diskutieren.

KOHLRAUSCH: Das ist auf der betrieblichen Ebene gut aufgehoben. Detailfragen sind bundeseinheitlich schwer zu regeln. Zeiten der Nichterreichbarkeit etwa sehen in einem Unternehmen, das eng mit den USA zusammenarbeitet und auf die Zeitverschiebung reagieren muss, anders aus als in einem Betrieb, der eher im inländischen Markt tätig ist. Mitbestimmung sichert hier Flexibilität, weil sie Lösungen für den jeweiligen Betrieb findet. Wichtig ist aber dabei, dass es festgelegte Ruhezeiten gibt und dass diese nicht aufgeweicht werden.

Was muss der Gesetzgeber regeln?

KOHLRAUSCH: Das generelle Recht auf Homeoffice. Standards für Arbeitszeiten, tägliche Ruhezeiten, Arbeitsschutz und Datenschutz müssen auch für mobile Arbeit gelten.

ALBRECHT: Auch die Reichweite der Mitbestimmung muss gesetzlich definiert werden. Die Frage, welche Rechte Betriebsräte in solchen Prozessen haben, ist entscheidend, ob gute betriebliche Lösungen verhandelt werden können.

Konkurrieren Beschäftigte nicht weltweit um Jobs, wenn ihre Arbeit nicht mehr an einen festen Ort gebunden ist?

ALBRECHT: Das ist in der Tat der blinde Fleck der Debatte. Wenn ich nicht mehr nach Berlin ins Büro muss und in Beelitz arbeiten kann, dann kann meine Arbeit auch von Menschen in Belem in Portugal oder in Bangalore in Indien erledigt werden. Was hindert Arbeitgeber, im nächsten Schritt Personal über Arbeitsvermittlungsplattformen zeitweise zu beschäftigen? In den USA wächst dieser Bereich vor allem bei Hochqualifizierten.

Der dritte Schritt ist dann der Ersatz von Arbeitskraft durch künstliche Intelligenz. Im negativen Fall kann Homeoffice also die Vorstufe von Offshoring, Outsourcing und Automatisierung sein. Ich kenne Betriebsräte, die das Umstellen auf Homeoffice nach der Pandemie als das große Versuchsfeld des Managements für diese Fragen sehen. Da müssen wir kritisch draufschauen.

KOHLRAUSCH: Die genannten Gefahren sehe ich auch, und ich bin sehr dafür, den Betrieb als zentrale Ebene von Arbeit zu erhalten. Gleichzeitig müssen die Menschen die Chancen der mobilen Arbeit für sich nutzen können. Wenn zum Beispiel Paare in die Berufsplanung einsteigen, orientiert sich noch immer häufig die Frau an der Lebensplanung des Mannes und macht Abstriche. In dem Moment, in dem Arbeitsort und Lebensmittelpunkt nicht mehr so eng zusammenhängen, wird es leichter, zwei Karriereplanungen zu vereinbaren.

Warum wird der Betrieb der zentrale Arbeitsort bleiben?

ALBRECHT: Weil der Mensch zufriedener und produktiver ist, wenn er die Möglichkeit hat, mit anderen an einem Ort zusammenzuarbeiten. Gerade für die Teile der Arbeit, die nicht automatisierbar sind, wo der Mensch als soziales Wesen, gefragt ist, gerade im Bereich der Pflege, Erziehung und Bildungsarbeit, in Forschung und Entwicklung sind persönliche Kontakte wichtig und können nicht durch Videokonferenzen ersetzt werden.

KOHLRAUSCH: Weil Lernen oder Qualifizierung oft informell stattfindet, weil man voneinander lernt und sich mal was zeigen lässt. Zudem ist der Betrieb immer noch der Ort, an dem viele Mechanismen, die die Beschäftigten vor den Kräften des Marktes schützen, angedockt sind und umgesetzt werden. Hierzu gehört zum Beispiel Qualifizierung, aber eben auch Mitbestimmung. ■

Bild oben: Ein Ingenieur arbeitet im Gästezimmer und betreut nachmittags nach dem Kindergarten seinen Sohn.

Bild unten: Eine Medienpädagogin hat ihre Kommode zum Schreibtisch gemacht und einfach die Schublade herausgezogen.





Wir bestimmen mit

JOHAN BOTELLA, Aufsichtsrat bei Coca-Cola Europacific Partners Deutschland

Von Andreas Molitor – Foto Michael Hughes

Nach 300 Jahren Kampf für die Beschäftigten hat man wohl naturgemäß eine abgeklärte Sicht der Dinge. So auch bei Johan Botella. Der 59-Jährige, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei der Deutschlandsparte von Coca-Cola Europacific Partners, gehört nicht zu jenen, die bei jeder Gelegenheit über die Gegenseite von der Arbeitgeberbank herziehen. Er ist, außer wenn es in Tarifverhandlungen ans Eingemachte geht, ein Mann der moderaten Töne. „Wir versuchen, über Kompromisse den Laden nach vorn zu bringen“, sagt er. „Und das ist uns in vielen Fällen auch gelungen.“

Bei der früheren Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG Deutschland, die 2016 in der weit größeren Coca-Cola European Partners aufging, hat die Suche nach einer Lösung, die von beiden Seiten getragen werden kann, schon Tradition. Seit Botella 1997 als Gast zum ersten Mal auf der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrats Platz nahm, „hat der Vorsitzende immer den Versuch gemacht, einen Konsens über kontroverse Themen herzustellen – mit dem Ziel, seine Doppelstimme nicht ziehen zu müssen“, sagt Botella. Bis auf wenige Ausnahmen habe man ihn auch gefunden.

Je länger Botella im Aufsichtsrat des Getränkekonzerns war und je besser er die Akteure im Management kannte, desto leichter fiel es ihm, Verbündete auf Arbeitgeberseite zu finden und Koalitionen auf Zeit zu schmieden. „So konnten wir das eine oder andere retten“, erinnert er sich. Ein Beispiel, schon etliche Jahre her: die berühmte „Rote Flotte“, der eigene Fuhrpark von Coca-Cola. Die Konzernlenker in Atlanta wollten die Flotte abtakeln. „Und heute haben wir sie immer noch“, freut sich Botella.

Konfliktstoff gab es reichlich in all den Jahren. „Seit ich 1986 als Fahrer in der Nähe von Stuttgart

angefangen habe, hat sich das Unternehmen komplett verändert“, berichtet Johan Botella, der 1991 in der Niederlassung in Deizisau bei Stuttgart einen Betriebsrat mit initiierte und auf Anhieb zum Vorsitzenden gewählt wurde. Der Sohn spanischer Eltern ist „gewerkschaftlich vorbelastet“: Der Vater war IG-Metall-Vertrauensmann bei Daimler in Stuttgart.

Seit Botellas Einstieg bei Coca-Cola wurden kleine und mittelständische Unternehmen zu immer größeren Einheiten zusammengeschlossen, kleine Produktionsstätten geschlossen und größere gebaut. Die Produktivität stieg, die Beschäftigtenzahl sank. „Wir mussten ständig über Personalabbau verhandeln“, zieht Botella Bilanz. „Zeitweise gab es alle ein, zwei Jahre eine Restrukturierungsrunde.“

Fremdeln mit deutschen Regeln

Besonders nach der Eingliederung des Deutschlandgeschäfts in Coca-Cola European Partners, eine Aktiengesellschaft nach britischem Recht, im Jahr 2016 wehte kurze Zeit ein rauerer Wind. Da habe es im Management „ein paar Scharfmaucher“ gegeben, die sich etwa gegen eine Vereinbarung zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats sperrten. „Aber die sind mittlerweile von Bord“, erzählt Botella. Für sie seien „Leute gekommen, mit denen wir sehr gut zusammenarbeiten“, etwa in Arbeitsgruppen zu Ausbildung und Qualifizierung. „Sie schätzen und respektieren die Mitbestimmung.“ Hin und wieder fremdeln die Briten noch etwas mit den aus ihrer Sicht sonderlichen deutschen Regeln. „Es kommt vor, dass sie beispielsweise in der IT einfach etwas einführen wollen“, sagt Johan Botella, „und dann sind sie ganz erstaunt, wenn wir sagen: Moment, hier herrscht Mitbestimmung!“ ■

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



Zwischen innen und außen

Im Frühjahr 2020 wurde Vereinzelung zum Akt der Solidarität, „Social Distancing“ zum Mittel gegen die Pandemie. Mit einem Mal wurden Balkone und Fenster zu Symbolen für ein isoliertes Miteinander. Hier wurde mit sicherem Abstand musiziert, der Frühling alleine genossen. Jonas Walter beschäftigt sich in seinen Fotografien von diesen symbolischen Räumen zwischen innen und außen mit den Auswirkungen der sozialen Isolation. Stress und häusliche Gewalt nahmen durch die Einschränkungen nachweislich zu. Für den Künstler ist eines sicher: Es braucht ein achtsames Miteinander.

JONAS WALTER, geboren 1984 in Potsdam, lebt und arbeitet in Berlin. Er ist seit 2013 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: Wie geht es dir? (2020)

Covid who?

Zu Beginn der Pandemie antwortete der damalige US-Präsident Donald Trump auf die Frage, ob man es möglicherweise mit einer Pandemie zu tun habe: „Nein, auf keinen Fall. Wir haben alles unter Kontrolle.“ Mittlerweile sind in den USA 600 000 Menschen am Virus gestorben. Trump suchte die Schuld bei anderen. Auf ein großes Poster setzt Erik Schäfer den Schriftzug „Covid who?“ vor Trumps Konterfei. Eine Anspielung auf ein Taschen- design des verstorbenen Modeschöpfers Karl Lagerfeld, der seinerzeit eine Jutetasche mit dem Schriftzug „Karl who?“ bemalte, um Kritiker zu poppen.

ERIK SCHÄFER, geboren 1987 in Erbach (Odenwald), lebt und arbeitet in Kassel. Er war von 2010 bis 2016 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: The others are responsible (2020)





Der Mensch am Limit

Seit Beginn der Pandemie drohen Gesundheitssysteme weltweit zu kollabieren. Ärzte, Pflegepersonal, Krankenhäuser und speziell Intensivstationen kommen an ihre Grenzen. Menschenleben müssen priorisiert werden. Durch die Überlastung können nicht mehr alle die medizinische Versorgung erhalten, die sie benötigen. Für medizinisches Personal führt das zu ethisch unzumutbaren Entscheidungen. Mit seiner Installation „a mentsh is a mentsh“ stellt Naneci Yurdagül die Frage nach den Grenzen menschlichen Handelns einer gemeinsamen Wertebasis gegenüber.

NANECI YURDAGÜL, geboren 1983 in Frankfurt/Main, lebt und arbeitet ebendort. Er war von 2003 bis 2011 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: o. T. – a mentsh is a mentsh (2020)

Die Alten bleiben zurück

In der Krise wird die Familie zum Kern des Zusammenhalts. Die häusliche Pflege von Angehörigen ist für viele eine große Bürde. In seiner Bildstrecke „Der Hof“ zeigt Olaf Rößler einen Bauernhof in der südlichen Oberlausitz. Dieser steht für die Tradition, die an die nächste Generation weitergegeben werden soll. Was die Bilder aber zeigen, sind vor allem die Folgen jahrzehntelanger Landflucht. Die Alten bleiben allein zurück. Menschen, die eigentlich selbst Hilfe benötigen, helfen anderen.

OLAF RÖSSLER, 1977 in Zittau (Sachsen) geboren, lebt und arbeitet bei Hannover. Er war von 2009 bis 2012 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Titel der Arbeit: Der Hof (2007)



Von Knochen und Kröten

TARIFRECHT Künftig sollen auch exklusive Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder tarifvertraglich vereinbart werden können – dafür plädiert ein Team namhafter Juristen. Der Göttinger Arbeitsrechtler Olaf Deinert erklärt die Idee dahinter.

Das Interview führte Joachim F. Tornau – Foto Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI)



OLAF DEINERT, 51, ist Professor für bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Göttingen. Daneben amtiert der Altstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung als ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht und ist geschäftsführender Herausgeber der Zeitschrift „Soziales Recht“.

„ Gemeinsam mit anderen Juristen haben Sie einen Gesetzentwurf erarbeitet, der tarifvertragliche Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder, sogenannte Differenzierungsklauseln, möglich machen würde.

Warum dieser Vorstoß?

Das deutsche Tarifvertragssystem fußt auf der Idee, dass die Sozialpartner ihre Angelegenheiten selbst regeln. Dieses System kann aber nur funktionieren, wenn es hinreichend starke Verbände gibt. Will man die Erosion der Tarifbindung stoppen, muss man dem Rückgang der Mitgliederzahlen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden Einhalt gebieten. Am Beispiel der Differenzierungsklauseln wollen wir zeigen, dass es dafür geeignete Mittel gibt – und dass die verfassungsrechtlichen Bedenken, die dagegen vorgetragen wurden, nicht tragfähig sind.

Bislang erlaubt die Rechtsprechung nur einfache Differenzierungsklauseln, deren Wirkung vom Arbeitgeber leicht ausgehebelt werden kann. Er kann die Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder, beispielsweise ein zusätzliches Urlaubsgeld, auch den Nicht-Organisierten gewähren. Sie wollen nun ermöglichen, dass Gewerkschaftsmitglieder einen uneinholbaren Vorsprung bekommen können. Wie soll das gehen?

Durch eine sogenannte Spannenklausel. Das ist ein theoretisch bis ins Unendliche laufender Mechanismus: Ist im Tarifvertrag ein zusätzliches Urlaubsgeld für Gewerkschaftsmitglieder vereinbart, und der Arbeitgeber zahlt dieses erhöhte Urlaubsgeld auch an Nicht-Organisierte, dann

muss es für die Organisierten noch einmal mehr geben – und so weiter. Die derzeitige Rechtsprechung sieht darin einen unzulässigen Übergriff in die Vertragsfreiheit. Das halten wir für falsch.

Sie argumentieren, dass eine Spannenklausel den Nicht-Organisierten nichts vorenthalte, sondern den Organisierten etwas zusätzlich gewähre. Aber ist das nicht Wortklauberei, weil es im Ergebnis auf dasselbe hinausläuft?

Nein. Es ist ein großer Unterschied, ob im Tarifvertrag steht, dass Außenseiter kein Urlaubsgeld erhalten sollen, oder ob da steht: Wenn auch Außenseiter dieses Urlaubsgeld erhalten, dann müssen die Organisierten noch mehr bekommen. Unseres Erachtens ist das einzige Grundrecht, das durch Spannenklauseln verletzt werden könnte, die „negative Koalitionsfreiheit“, also die Freiheit der Außenseiter, keiner Gewerkschaft anzugehören. Das Bundesverfassungsgericht hält einen Anreiz zum Beitritt aber erst dann für problematisch, wenn er gleichsam in einen Beitrittszwang umschlägt.

In Ihrem Entwurf steht darum, dass die Vorteile für Gewerkschaftsmitglieder nicht derart „unangemessen“ hoch sein dürfen, dass es de facto auf einen Beitrittszwang hinausläuft.

Wir sagen, dass Vorteile, die das Doppelte des Gewerkschaftsbeitrags nicht übersteigen, in keinem Fall unangemessen sein können. Denn wenn eine Leistung lediglich den Beitrag zur Gewerkschaft ausgleicht, ist sie ja kein Anreiz. Das ist aber nicht als Obergrenze zu verstehen. Was darüber hinaus als angemessen gilt, hängt vom Zweck der jeweiligen Leistung und von der finanziellen Bedeutung ab, die sie für die Beschäftigten hat. Es kann bei Spannenklauseln ja nicht nur um Finanzielles wie Urlaubsgeld oder Erholungsbeihilfe gehen, sondern auch um zusätzliche Urlaubstage oder längere Kündigungsfristen.

Wäre auch ein höherer Lohn für Organisierte denkbar?

Schwierig. Da könnte die Schwelle zum Beitrittszwang überschritten werden. Es hat eine andere

Qualität, ob es beim einmal jährlich gezahlten Urlaubsgeld einen Unterschied gibt oder beim monatlichen Lohn.

Der Gesetzentwurf soll die Tarifautonomie stärken, zugleich schwächt er die Gewerkschaften aber auch, weil Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch über die Mitgliederstärke im Betrieb bekommen sollen. Wie passt das zusammen?

Der Arbeitgeber muss wissen, wie viele Organisierte er im Betrieb hat, sonst kann er die Kosten einer Spannenklausel nicht kalkulieren. Das ist die Kröte, die die Gewerkschaften schlucken müssen. Wenn die Gewerkschaft sagt: Wir möchten lieber nicht, dass der Arbeitgeber unseren Organisationsgrad erfährt, dann kann sie eben keine Spannenklauseln verhandeln.

Und wie ist es mit den einzelnen Beschäftigten? Die wollen ihre Gewerkschaftszugehörigkeit ja auch nicht unbedingt offenbaren.

Rein rechtlich werden sie das riskieren müssen, sonst können sie ihren Anspruch auf exklusive Rechte nicht durchsetzen. Tarifpolitisch ließen sich auch Wege finden, die Organisationszugehörigkeit der Einzelnen verdeckt zu halten – zum Beispiel indem der Arbeitgeber eine bestimmte Summe an einen gemeinnützigen Verein leistet, der das Geld dann für die Vorteile Organisierter verwendet.

Warum sollten Arbeitgeber eigentlich Tarifverträge abschließen, die die Beschäftigten zum Gewerkschaftseintritt motivieren?

Tarifverhandlungen sind immer ein Spiel der Kräfte. Wenn sich mit einer Spannenklausel eine andere Tarifforderung der Gewerkschaft oder sogar ein Streik abwenden lässt, kann das für Arbeitgeber trotz allem eine Erwägung sein. Die Praxis hat zudem gezeigt, dass sich Arbeitgeber mitunter auf Differenzierungsklauseln einlassen, wenn sie, etwa in Sanierungsfällen, dringend sparen müssen. Finanziell fahren schließlich auch sie günstiger, wenn sie den Außenseitern nicht alles gewähren. ■

Am Entwurf für ein Differenzierungsklauselgesetz beteiligt waren neben Olaf Deinert noch Martina Benecke (Universität Augsburg), Monika Böhm (Universität Marburg), Wolfram Cremer (Universität Bochum), Daniel Klocke (EBS Universität Wiesbaden), Eva Kocher (Europa-Universität Frankfurt/Oder), Rüdiger Krause (Universität Göttingen), Katja Nebe (Universität Halle-Wittenberg), Achim Seifert (Universität Jena) und Daniel Ulber (Halle-Wittenberg).

Veröffentlicht ist der Gesetzentwurf in Ausgabe 7–8/2021 der Zeitschrift „Arbeit und Recht“.

Nie wieder Gastro

GASTRONOMIE Seit dem Sommer dürfen Restaurants und Hotels wieder öffnen, finden aber kaum Personal. Die ökonomische Ausnahmesituation ist noch nicht vorüber.

Text Kay Meiners – Fotos Karsten Schöne

Ob das Schnitzel Wiener Art, das indische Kartoffelcurry oder der Latte macchiato – die Welt scheint für die meisten Deutschen in Ordnung, seit sie wieder im Lieblingsrestaurant speisen können. Sicher, man ahnt, dass das Geld bei manchen Gastronomen knapp ist – aber ist das ein Grund, nicht mehr unbesorgt essen zu gehen?

Nur die wenigsten Gäste ahnen, was sich hinter den Kulissen abspielt. Dass die Speisen und Getränke, die die Gäste bestellen, auch an den Tisch gebracht werden, ist seit Corona nicht mehr selbstverständlich. Viele Betriebe sind in der Existenz bedroht, und auch das Personal ist ihnen abhanden gekommen.

Es wurde entlassen, was das Zeug hielte, aber auch so liefen die Leute einfach weg, weil sie sich nicht mehr leisten konnten, zu bleiben. Sie haben anderswo bessere Jobs gefunden. In der Krise reichte das Geld nicht mehr – etwa die 60 Prozent vom Lohn, die das Kurzarbeitergeld bringt. „60 Prozent von wenig ist sehr wenig“, kommentiert Christoph Schink, Leiter des Referats Gastgewerbe bei der Gewerkschaft NGG, spitz.

Wer Pech hat, kriegt keinen Cent

Ausgerechnet die Arbeitgeber der Fast-Food-Restaurants erkannten offenbar das Problem und handelten weitsichtig. Der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) bekommt jetzt Lob von gewerkschaftlicher Seite, weil er das Kurzarbeitergeld aufgestockt hat. Christoph Schink freut sich: „Statt der gesetzlichen 60 Prozent haben wir mit Burger King, McDonald's und anderen 90 Prozent ausgehandelt.“ Ein sehr anständiges Ergebnis in einer Branche, in der sonst rau Sitten herrschen.

Andere bekommen keinen Cent, so wie Anna Bajur. Ihren echten Namen will sie nicht in der Zeitung lesen. 13 Euro pro Stunde hat sie in der Gastronomie verdient – ein Minijob, der aus der Sozialversicherung und aus dem Kurzarbeitergeld fällt. Jetzt geht sie putzen und merkt, dass sie viel zufriedener ist: „Ich bekomme 15 Euro und habe endlich am Wochenende frei. Ich will nie wieder zurück.“

Niedriglöhne, unbezahlte Überstunden, unregelmäßige Pausen – so sah der Gastro- und Hotelalltag schon vor Corona aus. Nun hat sich die Personalknappheit drastisch verschärft. „Die Betriebe finden kein Personal, egal ob für die Spülküche oder die Direktionsassistenten“, sagt Gewerkschafter Schink.

Trotz Gästen bleibt die Bar zu

Die Maritim-Hotel-Gesellschaft betreibt allein in Deutschland 29 Hotels, die alle monat lang keine touristischen Gäste beherbergen durften. Thomas Klein, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzender der Maritim-Hotels, war vor der Krise für mehr als 4300 Mitarbeiter zuständig. Aktuell sind es noch 3300.

Klein schildert, zu welch absurdem Situationen der Personalmangel führt: „An der Ostsee, wo die Gäste schon zurückkehren, können wir teilweise nicht alle Restaurants und Bars öffnen. Die Leute sitzen lieber bei Real oder Lidl an der Kasse, als im Hotel zu arbeiten.“ Klein versucht jetzt, wo immer möglich, die Kurzarbeit zu beenden.

Bei Maritim und anderswo helfen die Arbeitnehmervertreter, das vorhandene Personal so gut wie möglich einzusetzen. Der Ausnahmestand

“

Die Leute sitzen lieber bei Real oder Lidl an der Kasse, als im Hotel zu arbeiten.“

THOMAS KLEIN, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Maritim-Hotels



McDonald's und andere Systemgastronomen haben das Kurzarbeitergeld aufgestockt.

Maritim-GBR-Chef Thomas Klein: „Wir müssen erst mal Geld verdienen.“



dürfte sich nur langsam ausschleichen. Eine Beratungsfirma, die der Maritim-Kette zur Seite steht, hat auf die Frage, wann seine Branche wieder mit Normalbetrieb rechnen kann, die Jahreszahl 2024 genannt.

Hilfe kann auch ein Gift sein

Die NGG-Gewerkschafter sind natürlich dankbar für die Staatshilfen. Aber sie erleben auch, dass manche Betriebe Hilfsgelder und Kurzarbeit nutzen, um Geld zu sparen und mit einer zu kurzen Personaldecke zu öffnen. Die Lage ist schwierig. Dazu kommt ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad, den Schink „ausbaufähig“ nennt.

Für Schink geht es jetzt unter anderem darum, die Betriebe von der Kurzarbeit zu entwöhnen und zugleich die Hilfen, die der Staat in der Überbrückungshilfe III Plus bereitstellt, in Anspruch zu nehmen. „Wenn ich im Juli 2021 Leute aus der Kurzarbeit hole, neue Menschen einstelle, dann kann ich mir die Lohndifferenz zum Mai 2021 zu 60 Prozent erstatten lassen, im August zu 40 und im September zu 20 Prozent.“ Schink predigt allen Betriebsräten, diese Möglichkeit zu nutzen.

Höhere Löhne müssten her

Nach dem Lehrbuch müssten jetzt, angesichts des Personalmangels, die Löhne steigen. Schink hat Zweifel: „In den Tarifverhandlungen sagen Arbeitgeber immer, sie hätten kein Geld. Das hat zwar noch nie gestimmt, aber der Lockdown stellt viele Unternehmen vor betriebswirtschaftliche Herausforderungen.“ Der Hotel- und Gaststättenverband Dehoga Nordrhein empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben bereits, die Wiedereröffnung als Chance für Preiserhöhungen zu nutzen.

Die Rede ist von einem Anstieg um 10 bis 20 Prozent. Die Frage ist, ob die Beschäftigten ihren Teil vom Kuchen abbekommen. Höhere Löhne fände eigentlich auch Thomas Klein richtig. „Wer Personal anwerben will, der muss ja wenigstens mit dem Mitbewerber mithalten können.“ Zugleich sagt er: „Bei den Maritim-Hotels waren die Verluste immens. Wir müssen anfangen, Geld zu verdienen, bevor wir es wieder ausgeben können.“ ■

Bittere Früchte

ERNTEHILFER In der Landwirtschaft in Süds Spanien machen Afrikaner die Drecksarbeit. Sie sind rechtlos, manche werden per GPS überwacht. Die Regierung reagiert mit verstärkten Kontrollen.

Von Reiner Wandler – Fotos Luis de Vega



Die Erdbeerernte in Andalusien hängt an der Arbeit illegaler Einwanderer, deren Leben kaum besser ist als in den Herkunftsländern.

Philip Alston, UN-Sonderberichterstatter zu extremer Armut und Menschenrechten, besuchte kurz vor der Pandemie eine Elendssiedlung in Lepe, ebenfalls in der Provinz Huelva. Er sprach von „struktureller Armut“ und beklagte, dass Menschen wie Moussa „wie Tiere“ leben. „Ihre Bedingungen konkurrieren mit den schlechtesten, die ich je auf der Welt gesehen habe“, erklärte er.

Mir war nicht klar, was mich in Europa erwartet“, sagt Moussa. Der 25-Jährige fristet sein Dasein ohne Aufenthaltsgenehmigung als bezahlter Tagelöhner auf den Erdbeerfeldern im südspanischen Palos de la Frontera. Moussa, der von der Elfenbeinküste nach Spanien kam, wohnt in einer Slumsiedlung aus Brettern und Plastikfolie. Strom gibt es ebenso wenig wie Wasser. „Wir müssen immer über die Felder zu einer Bewässerungsleitung. Das reicht zum Waschen“, sagt er, „Trinkwasser ist es nicht.“

Die Siedlung ist eine von 50 in der Provinz Huelva. Um die 5000 Menschen leben wie Moussa in diesen Elendsbehausungen. Ob Erdbeeren in Huelva, Oliven im südspanischen Jaén oder Steinobst in Katalonien, Moussa zieht, wie viele, dorthin, wo gerade Saison ist. Knapp drei Jahre geht das nun schon so. Moussa kam 2018 in einem kleinen, völlig überfüllten Boot aus Libyen zunächst nach Süditalien. Von dort schlug er sich nach Spanien durch.

40 Euro am Tag, unversichert

Derzeit reißt Moussa Folienzelte ein. Es ist Saisonende für Erdbeeren. Alles wird umgepflügt, neu bepflanzt und aufgebaut, damit ab dem kommenden Winter wieder die begehrten roten Früchte für den nord- und mitteleuropäischen Markt angebaut werden können. 40 Euro ver-

dient Moussa am Tag. Das sind 8,54 Euro unter Tarif. Überstunden-, Sonn- oder Feiertagszuschläge bekommt er natürlich nicht. Sozialversicherung? Ein Fremdwort.

Auch die 80 000 bis 100 000 ausländischen Saisonarbeiter in Spanien, die über Papiere und Verträge verfügen, leben meist unter derart schlechten Bedingungen. Die einheimischen Landarbeiter gehen lieber nach Frankreich zur Ernte, als zu Hause zu bleiben. Allein für die Erdbeerernte kommen jedes Frühjahr um die 12 000 Frauen aus Marokko.

Soumia war, bevor sie vor zwei Jahren, nach der Trennung von ihrem Mann, in Spanien blieb, 14 Jahre lang eine von ihnen. „Ich war immer wieder auf der gleichen Erdbeerplantage in Cataya, bei Huelva“, berichtet sie. Untergebracht waren die Saisonarbeiterinnen in Containern. „Die waren kaum besser als eine Slumhütte. Viele waren mit Plastikfolie abgedeckt, damit es nicht hineinregnene“, erinnert sich die 35-jährige Mutter zweier Töchter, die bis heute – ohne gültige Aufenthaltsgenehmigung – auf den Erdbeer-, Himbeer- und Heidelbeerplantagen rund um Huelva ihr Geld verdient.

Die Arbeit ist hart. Die Früchte müssen gebückt gepflückt werden. „Wir werden ständig aufgefordert, schneller zu arbeiten“, sagt Soumia. Größte Beleidigungen aller Art durch die Vorarbeiter seien an der Tagesordnung. Vor zwei



Jahren zeigten mehrere marokkanische Frauen sexuelle Übergriffe an.

„Die ausländischen Erntehelfer stehen ganz unten auf der sozialen Leiter der Landarbeiter“, erklärt José Antonio Brazo von der kleinen andalusischen Landarbeitergewerkschaft SOC/SAT. Er berät die Afrikaner und klärt sie über die Möglichkeiten auf, zum Beispiel Aufenthaltsgenehmigungen zu bekommen.

Die großen Gewerkschaften des Landes kümmern sich so gut wie nicht um die Immigranten auf den Feldern. Seit dem vergangenen Jahr schickt das Arbeitsministerium der Linkskoalition unter dem Sozialisten Pedro Sánchez immerhin verstärkt Inspektoren auf die Plantagen überall im Land. Bei jeder zweiten Kontrolle wurden Verstöße gegen das Arbeitsrecht festgestellt. Insgesamt wurden Bußgelder von 17 Millionen Euro verhängt.

Ein Arbeitstag entspricht 6,5 Stunden. „Viele Erntehelfer arbeiten mindestens eine Stunde länger, unbezahlt“, sagt Antonio Brazo. Sonn- und Feiertagszuschläge werden nicht beglichen.

Immigranten als Reservearmee

„Zwar ist Akkordarbeit bei der Ernte nicht erlaubt, aber immer mehr Plantagen setzen GPS-Tracker ein, um die Arbeiterinnen zu kontrollieren“, berichtet Brazo und zeigt Fotos von Armbändern oder Schlüsselanhängern mit einem Chip. „Hin-

ter der bunten Werbung verbirgt sich das Leiden“, sagt Brazo. Er spricht von „bitteren Früchten“.

„Die Tagelöhner ohne Papiere dienen als Puffer in Spitzenzeiten“, sagt Gemma Casals von der Gruppe „Früchte und soziale Rechte“.

Niedrige Löhne, billiges Obst

Es gibt Plätze, wo sich die Tagelöhner morgens aufstellen. „Die Plantagenbesitzer fahren dort vorbei, wenn sie dringend mehr Arbeiter brauchen, als sie unter Vertrag haben“, erklärt Casals. Ohne die irregulär in Spanien lebenden Immigranten wäre das System der billigen Preise für Obst und Gemüse gar nicht möglich, ist sich die Aktivistin aus dem nordostspanischen Lleida sicher.

Es war hier auf den Steinobstplantagen, wo im vergangenen Frühsommer ein Covid-Infektionsherd in die Schlagzeilen geriet. Das war nur der Anfang: 12,4 Prozent der Infektionen am Arbeitsplatz und 31 Prozent der Angesteckten waren laut spanischem Landwirtschaftsministerium von Juni 2020 bis 25. April 2021 im Agrarsektor zu verzeichnen.

Moussa erinnert sich noch an den harten Lockdown im Frühjahr 2020. „Damals kam die Katastrophenschutzeinheit der spanischen Armee in unsere Slumsiedlung“, sagt er. Doch sie brachte weder Wasser noch Hygieneartikel oder Masken. Sie forderte die Menschen nur auf, die Elendssiedlung auf keinen Fall zu verlassen. ■

In dieser informellen Siedlung in Palos de la Frontera leben viele Erntehelfer. Moussa, ein junger Mann von der Elfenbeinküste, ist einer davon.

Soumia ist Mutter zweier Töchter, sie stammt aus Marokko. Gröbste Beleidigungen durch die Vorarbeiter sind Alltag für sie.

Ein junger Mann aus Ghana in seiner Hütte in Lucena del Puerto. Ein Moskitonetz und eine Lampe sorgen für ein Minimum an Komfort.

„Wir sind auf alles vorbereitet“

ARBEITSWELT Die LABOR.A will in diesem Jahr endlich wieder Besucher in Berlin empfangen. Ein Gespräch mit Elisabeth Botsch, Leiterin der Forschungsstelle Arbeit der Zukunft, über die Planung in unsicheren Zeiten.

Foto: Stephan Pramme



Im vergangenen Jahr fand die Labor.a wegen der Pandemie digital statt. Wie plant ihr die diesjährige Konferenz im Oktober?

Wir sind guter Hoffnung, dass es in diesem Jahr wieder Veranstaltungen mit Publikum geben wird. Derzeit gehen wir davon aus, dass wir im Berliner Café Moskau etwa 100 Besucher zulassen können.

Und wenn die Corona-Fallzahlen nach der Urlaubszeit in die Höhe schnellen und es wieder starke Einschränkungen für Veranstaltung in geschlossenen Räumen gibt?

Darauf müssen wir vorbereitet sein. Wir wissen natürlich nicht, wie es Anfang Oktober aussieht. Uns war von Beginn der Planung klar, dass wir ein Format wählen müssen, das auch rein digital funktioniert, und dass wir im schlimmsten Fall von heute auf morgen von Präsenz auf digital umschalten müssen. Bei stark steigenden Fallzahlen wür-

den wir versuchen, mit Tests und Impfnachweisen im Rahmen des Möglichen und Verantwortbaren Publikum zuzulassen, aber wir sind auch auf eine rein digitale Labor.a vorbereitet.

Wenn alle Stricke reißen, dann eben so wie voriges Jahr?

Nicht ganz. Digitale Formate werden ein fester Bestandteil bleiben, mit und ohne Beschränkungen, schon allein, weil man durch sie weit mehr Menschen erreicht. In Zukunft wollen wir noch offener sein. Mein Anliegen ist es auch, uns ein Stück weiter zu entwickeln, dass wir also nicht nur versuchen, die Labor.a aus der Zeit vor Corona virtuell nachzubilden, so wie wir es voriges Jahr getan haben, sondern hier und da Neues zu erproben.

Was erwartet die Besucherinnen und Besucher?

Ich will jetzt noch nicht alles verraten, aber wir planen beispielsweise einen digitalen Science Walk, ein Format, das es bisher fast ausschließlich analog gibt. Und natürlich haben wir im vorigen Jahr beobachtet, dass die persönlichen Kontakte fehlen, die Pausengespräche beim Kaffee oder nach den letzten Sessions. Deshalb werden wir eine Abendveranstaltung anbieten, bei der die Besucherinnen und Besucher in Avatare schlüpfen und sich in virtuellen Räumen begegnen können, dort weiterdiskutieren oder einfach mit einem Bier anstoßen, das durchaus analog neben dem Laptop stehen kann. Es könnte also ein langer Abend werden.

Steht denn Corona thematisch immer noch im Mittelpunkt?

Nicht durchweg. Wir haben viele spannende Themen ohne direkten Corona-Bezug dabei, beispielsweise künstliche Intelligenz im Dienst der Diversität, Geschichte und Gegenwart Guter Arbeit oder die regionale Gestaltung von Transformation. Aber natürlich ist das Thema mobiles Arbeiten erneut stark vertreten, allerdings mit einer etwas anderen Ausrichtung als im vergangenen Jahr.

Inwiefern anders?

Im Oktober, wenn die Labor.a stattfindet, sind es etwa anderthalb Jahre nach dem Ausbruch der Pandemie. Wir können jetzt weiter nach vorn schauen als im vorigen Jahr und beispielsweise darüber diskutieren, wie wir, mit den Erfahrungen aus der Pandemie im Gepäck, Gute Arbeit gestalten können. Oder welche Regulierungen und Leitplanken wir brauchen. Es geht also im Kern darum, was wir aus diesen anderthalb Jahren gelernt haben und wie wir diese Lektionen jetzt verankern. ■

IMK

Peter Bofinger als Partner

Der Ökonom Peter Bofinger ist seit dem 1. Juli Senior Research Fellow des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Als einer der Wirtschaftsweisen im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, dem er von 2004 bis 2019 angehörte, wurde er einer größeren Öffentlichkeit bekannt. Heute ist Bofinger Seniorprofessor für Volkswirtschaftslehre, Geld und internationale Wirtschaftsbeziehungen an der Universität Würzburg. Er forscht zu den Herausforderungen der Pandemie für die Wirtschaftspolitik, zur Rolle der Finanzmärkte in ökonomischen Modellen, zu Fiskalregeln wie der

Schuldenbremse, zur Digitalisierung des Geldwesens und zu neuen Ansätzen der Industriepolitik. Zuletzt interviewte ihn das Magazin im Mai letzten Jahres zur ökonomischen und politischen Strategie Chinas. ■

Mehr über Bofinger:
monetary-policy.net



Foto: privat

STIFTUNG

Dissertation zum Finanzmarkt

Lothar Kamp, bis zu seinem Ruhestand Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung, aus der das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) hervorging, begann noch während seiner Erwerbsphase eine Dissertation. Angeregt durch die Finanzkrise der Jahre 2007 bis 2009, geht er der Frage nach, wie stabile Finanzmärkte hergestellt werden können. Kamp beruft sich auf den Ansatz der Neuen Politischen Ökonomik (NPÖ), die politisches Verhalten mit den Methoden der Wirtschaftswissenschaft erklären will, und präsentiert in einem resümierenden

Teil der Arbeit Vorschläge für ein effektives System der Finanzmarktregelung.

Im Juli hat Lothar Kamp Geschäftsführer Norbert Kluge in den Räumen der Hans-Böckler-Stiftung ein Exemplar der Arbeit überreicht. Sie ist unter dem Titel „Determinanten und Reichweite der europäischen Finanzmarkt-Regulierung“ im Deutschen Wissenschafts-Verlag erschienen. ■

Foto: Ursula Düker-Thomashoff



PERSONALIA

Ausbildung abgeschlossen



Foto: Karsten Schöne

Burak Elkilic hat im Juni seine kaufmännische Ausbildung in der Hans-Böckler-Stiftung erfolgreich abgeschlossen und ist zunächst als Springer übernommen worden. Aktuell unterstützt er die administrativen Tätigkeiten im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und den laufenden Digitalisierungsprozess im WSI-Tarifarchiv. Burat Elkilic hatte die Ausbildung im Herbst 2018 begonnen und war vorher in verschiedenen Handwerks- und Bürounternehmen tätig. ■

Neue Sekretärin im HSI



Foto: privat

Jasmin Gruchula hat bereits zum 1. Mai als Sekretärin im Hugo Sinzheimer Institut (HSI) angefangen. Die Musikwissenschaftlerin hat zuvor als Assistenz der Abteilungsleitung und Assistentin im Lektorat des Musikverlags Schott in Mainz gearbeitet. Auf die Büro- und Wirtschaftswelt hat Gruchula sich berufsbegleitend mit einem kaufmännischen Fernstudium vorbereitet. ■

Im OECD-Jugendbeirat



Foto: privat

Jim Frindert, Böckler-Stipendiat, Metaller und Student der Wirtschaftswissenschaften an der Humboldt-Universität in Berlin, vertritt Deutschland im Jugendbeirat „Youthwise“ der OECD. Dem Gremium gehören

23 junge Menschen aus der ganzen Welt an. Es entwickelt unter anderem Forderungen an die OECD, übergibt diese den Arbeitsministerinnen und -ministern der OECD-Mitgliedstaaten und wird auf höchster politischer Ebene gehört. ■

SO ARBEITEN WIR ZUSAMMEN

Öffentliche Finanzen

STIFTUNG Wie sieht gerechte Steuerpolitik aus? Wofür soll der Staat Geld ausgeben? Sollten für öffentliche Investitionen Schulden aufgenommen werden? Wie kann man den Sozialstaat nachhaltig finanzieren? Fragen zu den öffentlichen Finanzen haben in der Stiftung einen hohen Stellenwert.

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



Fotos: David Ausserhofer (5); Peter Himsel (2); Karsten Schöne (3, 4); Manuela Zydor (1)

DURCHBLICK**Plädoyer für Investitionen**

Ein Ende 2019 vom IMK und dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) gemeinsam verfasstes Papier fordert den Staat zu Investitionen von rund 450 Milliarden Euro in den kommenden zehn Jahren auf. Die Autoren schreiben: „Diese Summe ist volkswirtschaftlich gut zu schultern, es ist aber unrealistisch, diese Investitionen allein durch Umschichtung in den bestehenden Haushalten zu finanzieren. Deshalb sollten die Schuldenregeln im Grundgesetz um eine goldene Regel erweitert werden, die eine Kreditaufnahme im Umfang der Nettoinvestitionen erlaubt. Bis zur Umsetzung einer solchen Regel sollten Spielräume, etwa durch Extrahaushalte, genutzt werden.“

https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_152_2019.pdf

Podcast „Systemrelevant“

Ist eine öffentliche Investitionsoffensive möglich, ohne langfristig eine höhere Schuldenquote zu verursachen? IMK-Direktor Sebastian Dullien und Moderator Marco Herack erörtern diese und andere Frage in Folge 58 des Podcasts „Systemrelevant“. Deutschland als Industriestandort benötigte eine deutliche Erhöhung der öffentlichen Investitionen, um die zukünftigen Aufgaben bewältigen zu können. Wer lieber zuhören als lesen will, kann sich in einer halben Stunde mit den zentralen Positionen des IMK zur Investitionspolitik vertraut machen. Ein Blick in die Beschreibung lohnt, denn hier findet man Links zu weiteren Studien sowie Hintergrundmaterial.

<https://www.youtube.com/watch?v=x5g9to48w0>

Was passiert, wenn ...

Ist ein riesiges Investitionsprogramm eine Belastung für zukünftige Generationen? Simulationen zeigen, dass sich eine solche Investitionsoffensive spätestens nach 30 Jahren selbst finanziert hat. Dann ist die Schuldenquote auf das Niveau gefallen, welches sich ohne das Programm ergeben hätte. Das zeigt IMK-Report 168, der die makroökonomischen Auswirkungen eines kreditfinanzierten Investitionsprogramms untersucht.

https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_168_2021.pdf



Florian Blank
arbeitet zur Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und zur vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung. Wie kann man zum Beispiel die Rente krisenfest machen, und welche Stellschrauben gibt es?



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

Die Kommunalpolitikerin

DORIS ALTMANN-MASCHMANN hat ihre Gewerkschaftskarriere für die Familie aufgegeben, ihr politisches Engagement aber nicht: Seit zwölf Jahren sitzt sie im Stadtrat von Versmold.

Von Joachim F. Tornau – Foto Angelika Osthues

Versmold ist einer jener Orte, an denen Lebenswege schnell vorgezeichnet sein können. Die Kleinstadt in Ostwestfalen, verspottet als „Fettleck Deutschlands“, gehört zu den Zentren der deutschen Fleischindustrie. Auch die Eltern von Doris Altmann-Maschmann haben für einen der großen Fleischbetriebe der Region gearbeitet. So war, als die Tochter nach dem Realschulabschluss nicht recht in die Gänge kam, die elterliche Ansage unmissverständlich: „Such dir eine Ausbildung, sonst gehst du auch in die Wurstfabrik.“

Der Druck hat gewirkt. Doris Altmann-Maschmann absolvierte eine Ausbildung zur Bekleidungsschneiderin und – was noch wichtiger für ihren Lebensweg war – engagierte sich gewerkschaftlich. Sie trat in die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) ein, die 1998 in der IG Metall aufgehen sollte, ließ sich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen und besuchte die Treffen der Gewerkschaftsjugend in Bielefeld. „Für mich als Landei war Bielefeld schon große, weite Welt“, erinnert sich die 55-Jährige. Und in gewisser Weise wurde Bielefeld für sie wirklich so etwas wie das Tor zur Welt.

Mit dem Bundesjugendvorstand der GTB, in den sie mittlerweile aufgestiegen war, fuhr sie nach Israel. Sie betreute Jugendreisen des DGB und flog einmal sogar mit einer offiziellen DGB-Delegation in die USA. „Der Gewerkschaft habe ich viel zu verdanken“, sagt Altmann-Maschmann.

Dank einer Förderung der Hans-Böckler-Stiftung konnte sie auf dem zweiten Bildungsweg ihr Abitur nachholen. „Das Stipendium hat mir in diesen drei Jahren ein ziemlich sorgenfreies Leben ermöglicht“, sagt sie. „Die das nicht hatten, haben ganz schön geknapst.“



Foto: privat

Die Politikerin vor 30 Jahren als Stipendiatin

Wer heute mit Doris Altmann-Maschmann spricht, erlebt eine freundliche Frau mit zupackendem, gewinnendem Wesen, humorvoll und durchsetzungskraftig. Man könnte sie sich sehr gut als Gewerkschaftssekretärin vorstellen. Doch die nach dem Abitur begonnene Ausbildung brach sie ab, um in Versmold bleiben zu können, bei dem Mann, den sie später geheiratet hat, und bei den Kindern, die sie zusammen haben würden. „Es war damals nicht üblich, dass Mütter arbeiten gingen“, sagt Altmann-Maschmann. Eine einzige Kita habe es zu

jener Zeit in Versmold gegeben, bei der die Kinder nicht schon um zwölf Uhr wieder abgeholt werden mussten.

Dass das heute ganz anders aussieht, darüber hat auch Altmann-Maschmann mitentschieden. Seit 2009 sitzt sie für die SPD im Stadtrat von Versmold, ehrenamtlich natürlich. Beruflich hat sie nach verschiedenen Jobs ihre Berufung darin gefunden, als Integrationskraft Kinder mit Behinderung im Schulunterricht zu begleiten. „Ich will etwas bewegen, ich will gestalten“, sagt die Versmolderin über ihr kommunalpolitisches Engagement. Und auch wenn ihre Geduld durch die oft zähen politischen Prozesse für ihren Geschmack mitunter zu sehr strapaziert wird: Altmann-Maschmann ist überzeugt, dass sich in der Kommunalpolitik tatsächlich etwas bewegen lässt. Neben dem Kita-Ausbau fallen ihr spontan das zum Naturbad umgestaltete Freibad oder der in Versmold frühzeitig in die Wege geleitete Hochwasserschutz ein.

Persönliche Anfeindungen habe sie, anders als viele kommunalpolitisch Aktive im Land, noch nicht erlebt. Aber sie kennt die „Nöllerotypen“, wie sie sie nennt, die immer wieder ankämen mit den gleichen Beschwerden, den gleichen ergebnislosen Diskussionen. „Ich frage dann jedes Mal: Haben Sie sich denn mal überlegt, sich irgendwo zu engagieren? In irgendeiner Partei?“ Dass die Antwort stets Nein ist, gehört zu den Dingen, die Doris Altmann-Maschmann, die Anpackerin, wohl nie verstehen wird. ■



Überzeugte Kommunalpolitikerin:
Doris Altmann-Maschmann



70 Jahre – und kein bisschen leise

Vor 70 Jahren wurde den Beschäftigten der Kohle- und Stahlindustrie mehr Mitsprache eingeräumt als jemals zuvor und danach in der deutschen Industriegeschichte. Nach Kriegsende hatten die Gewerkschaften für mehr Demokratie in der Wirtschaft gekämpft. Beschäftigte sollten auch auf Unternehmensebene gleichberechtigt beteiligt werden. Erreicht haben sie es Anfang der 1950er Jahre für die damals noch mächtige Kohle-, Eisen- und Stahlindustrie, die Montanindustrie.

Das Modell der Montanmitbestimmung hat sich bewährt – in guten Zeiten, aber auch im Strukturwandel, der Hundertausende Arbeitsplätze kostete. Jetzt ist es Zeit, das wegweisende Modell gebührend zu feiern – bei einem Gartenempfang, den der DGB und die Hans-Böckler-Stiftung ausrichten. Alle eingeladenen Gäste seien nochmals herzlich an die Veranstaltung erinnert. ■

Am 31. August in Berlin
Telefon: 02 11/77 78-118

@ simone-beer@boeckler.de



Nach der Coronakrise

„Vom ‚Old Normal‘ zum ‚New Normal‘“ – unter diesem Motto veranstaltet das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung ein eintägiges Online-Diskussionsforum. Im Plenum sowie in kleineren Gruppen erörtern die Teilnehmer Themen wie mobile Arbeiten, Mitbestimmungsmöglichkeiten beim Einsatz von KI oder Praxisbeispiele zur Transformation der Arbeitswelt.

Onlineveranstaltung am 14. September

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

@ janine-bernecker@boeckler.de

Gleichstellung nach Corona

Die Pandemie hat bestehende Geschlechterungleichheiten teilweise noch verschärft. Schaffen mobile Arbeit und flexible Arbeitszeiten mehr Geschlechtergerechtigkeit? Wie lauten die Forderungen an die Gleichstellungspolitik der neuen Bundesregierung nach der Coronakrise? Diese Fragen stehen im Zentrum der vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung ausgerichteten Veranstaltung.

Am 4. Oktober in Berlin

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

@ simone-beer@boeckler.de

Makroökonomische Tagung

Zum 25. Mal lädt die Hans-Böckler-Stiftung zur international renommierten Makrotagung. Eines der zentralen Themen der diesjährigen Konferenz sind externe Effekte des wirtschaftlichen Wachstums, also die Auswirkungen auf den Wohlstand und seine Verteilung innerhalb einzelner Länder, zwischen Staaten und Generationen. Und natürlich stehen auch makroökonomische Modelle im Fokus, die soziale und ökologische Dimensionen besser als in der Vergangenheit abbilden.

Vom 28. bis 30. Oktober in Berlin

Rene Siepen, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-122

@ rene-siepen@boeckler.de

Spendenaufruf

Die Zerstörungen in den von der Hochwasserkatastrophe betroffenen Gebieten in Südwestdeutschland sind enorm. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen zu Spenden auf. Der Verein Gewerkschaften helfen e. V. hat hierzu ein Spendenkonto eingerichtet. Der DGB öffnet das Konto mit einer Spende in Höhe von 100.000 Euro.

Weitere Spenden durch die Mitglieds-

gewerkschaften und auch die Hans-Böckler-Stiftung wurden bereits zugesagt.

Gewerkschaften helfen e. V.

Spendenkonto Nord LB

IBAN: DE55 2505 0000 0152 0114 90

BIC: NOLADE2HXXX

Stichwort: Fluthilfe 2021

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Branka Huber



“

„Die Wahlen zur Selbstverwaltung müssen attraktiver werden.“

DANIEL HLAVA zur sozialen Selbstverwaltung

Während alle Aufmerksamkeit auf den nahen Bundestagswahlen liegt, sind die ersten Vorbereitungen für eine weitere Wahl weitgehend unbemerkt geblieben. Der Sozialpolitiker Peter Weiß (CDU) und seine Stellvertreterin Daniela Kolbe (SPD) wurden im Juni damit beauftragt, die nächsten Sozialwahlen im Jahr 2023 vorzubereiten – im Oktober dieses Jahres werden voraussichtlich die Termine bekannt gegeben. Zudem wurden erstmals seit 45 Jahren die gesetzlichen Vorschriften für diese Wahlen reformiert, wobei das Ergebnis hinter den Erwartungen zurückblieb.

Das Interesse an den Sozialwahlen ist vergleichsweise gering, die Wahlbeteiligung lag zuletzt bei nur rund 30 Prozent. Warum ist das so? Immerhin übt die Versichertengemeinschaft ihr Recht auf Selbstverwaltung aus. Was es damit auf sich hat, ist vielen aber ebenso wenig bekannt wie die Programme der Listen. Es drängt sich die Frage auf, warum man überhaupt wählen sollte. Sind nicht die Sozialleistungen allesamt im Sozialgesetzbuch abschließend geregelt? Und spielt es wirklich eine Rolle, wer ehrenamtlich in den Verwaltungsorganen der Sozialversicherung sitzt?

Kurzum: Ja, es ist nicht egal. Denn in den Leitungsorganen wird Politik gemacht. Die Spielräume sind zwar begrenzt, aber doch größer, als vielen bewusst ist. So können Kran-

kenkassen zusätzliche Leistungen in ihren Satzungen vorsehen, wie die Kostenerstattung für professionelle Zahncleaning, alternative Arzneimittel oder zusätzliche Vorsorge- und Reha-Maßnahmen. Daneben bestehen verschiedene Möglichkeiten, auf die Ausgestaltung gesetzlicher Leistungen Einfluss zu nehmen und deren Qualität zu sichern.

Ehrenamtliche sind nicht nur in den Leitungsorganen der Sozialversicherungsträger vertreten, sondern auch in den Widerspruchsausschüssen, wo sie über die Gewährung von Sozialleistungen in individuellen Fällen entscheiden. Mitbestimmt werden kann auch über die Verwaltungsorganisation sowie bei der Wahl und der Kontrolle des Vorstandes oder der Geschäftsführung und der Verabschiedung des Haushalts.

Nicht nur die Gewerkschaften sind berechtigt, Wählerlisten aufzustellen, sondern auch andere Arbeitnehmervereinigungen, wenn sie gewisse Kriterien erfüllen. Es ist teilweise fraglich, ob diese Anforderungen tatsächlich immer erreicht werden. Die Listen tragen oft die Bezeichnung des jeweiligen Versicherungsträgers in ihrem Namen. Für die Wähler war es in der Vergangenheit daher nicht einfach, zu erkennen, wer für was steht.

Nach zähem Ringen hat der Gesetzgeber nun die Vorschriften rund um die Sozialwahlen reformiert. Unter anderem wird das Unterschriftenquorum für neu kandidierende

Listen gesenkt, und es wird eine Geschlechterquote in den Selbstverwaltungsgremien eingeführt. Als großen Wurf lässt sich die Reform jedoch nicht bezeichnen. Um die Attraktivität der Sozialwahl zu steigern, ist mehr vonnöten, etwa die Stärkung der Urwahl gegenüber der ohne Wahlhandlung oftmals durchgeführten Friedenswahl.

Deutlicher sind die Fortschritte bei der Rechtsstellung der Personen, die sich ehrenamtlich in der Selbstverwaltung engagieren. Bisher war nicht eindeutig geregelt, ob sich die Selbstverwalter für die Teilnahme an den Sitzungen und deren Vorbereitung von ihrem Arbeitgeber freistellen lassen können. Auch war unklar, ob und welche Fortbildungen sie besuchen oder welche personelle oder sachliche Unterstützung sie beanspruchen konnten. Mit Ausnahme von ein paar Erstattungsregelungen war dies zuvor lediglich aus der allgemeinen Vorgabe abzuleiten, dass Selbstverwalter durch ihr Ehrenamt nicht benachteiligt werden dürfen. ■

DANIEL HLAVA ist Wissenschaftlicher Referent für Sozialrecht und europäisches Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Detaillierte Texte des Autors zu den Änderungen unter <https://netzwerk-sozialrecht.net/die-reform-des-selbstverwaltungsrechts/>

No longer made in Germany

BRANCHEN Ein Buch erzählt die Geschichte der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die weit mehr Frauen als Männer für sich gewinnen konnte und schließlich in der IG Metall aufging.



Wenn heute Kleidungsstücke über die Ladentheke gehen, ist die Wette, dass sie aus Asien kommen, meist ein gutes Geschäft. Rund 90 Prozent unserer Kleidung werden importiert. Früher war das anders: Die heimische Textil- und Bekleidungsindustrie war noch in der Nachkriegszeit die beschäftigungsstärkste Konsumgüterbranche. Davon ist kaum etwas übrig.

Kein Wunder, litt doch die Branche bereits im Wirtschaftswunder unter der Konkurrenz der Billiglohnländer. Ein Buch erinnert jetzt an sie – über den Umweg der Organisationsgeschichte. Die Menschen, die Kleidung und Stoff produzierten, hatten ihre Gewerkschaft. Die 1949 gegründete Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) ging erst 1998 in der IG Metall auf.

Peter Donath und Annette Szegfù erzählen die Geschichte der untergegangenen Gewerkschaft. Donath war von 1975 bis 1998 selbst für die GTB tätig und wechselte dann mit in die IG Metall. Szegfù war Pressesprecherin der IG Metall und ist jetzt für Tarifpolitik zuständig.

Der steigende Wettbewerbsdruck zieht sich wie ein roter Faden durch das Buch. Die Arbeitsplätze, die die GTB organisiert, sind lohnintensiv, was sie anfällig für Verlagerungen macht. Die Folge ist ein stilles Sterben: „Im Gegensatz zum Bergbau oder der Stahlindustrie, die viele staatliche Unterstützungen erhielten, ging die Textil- und Bekleidungsindustrie im Großen und Ganzen leer aus“, schreiben die Autoren.

Das Buch ist kenntnis- und detailreich, aber hier und da vermisst man den Blick des unbeteiligten Historikers. Es gäbe Anknüpfungspunkte an aktuelle Diskurse: Veränderte die Dekolonialisierung das Verhältnis zwischen den Beschäftigten in den Rohstoffländern und denen in Deutschland? Erhöhte der hohe Frauenanteil in der Branche die Bereitschaft der Politik, den Verlust von Arbeitsplätzen zu akzeptieren?

Über die Frauen in der GTB, die den Großteil der Mitglieder ausmachten, findet sich ein Exkurs in der Mitte des Buches.

„An der Basis unverzichtbar, entbehrlich auf der Entscheidungsebene“, so überschreiben die Autoren ein Kapitel über den Gründungskongress 1949. Zugleich waren die Frauen immer viel mehr als Zaungäste: „Von Anfang an haben Frauen die Bedingungen ihrer Arbeit durch ihre Mitarbeit in der GTB mitgestaltet, anstatt ihr Los als erwerbstätige Frau nur zu erdulden. Dieser emanzipatorische Beitrag erfolgte zu einer Zeit, als selbst viele Frauen die Frauenerwerbstätigkeit als Ausnahme und ‚hoffentlich‘ nur vorübergehende Lebensphase sahen.“

Die Bilanz der eher kleinen Gewerkschaft kann sich sehen lassen: Lobbyarbeit für Importquoten, eine erfolgreiche Bildungsarbeit, die Organisation von Frauen und ihre Mobilisierung für Betriebsräte, die Erschließung von Mittel- und Kleinbetrieben, Ansätze für eine soziale Gestaltung der Rationalisierung – bis heute alles andere als leichte Aufgaben.

Gleiche Löhne für gleiche Arbeit – die Entgelte der Frauen verharren jahrzehntelang bei rund 80 Prozent der Löhne der Männer – erreichte die GTB nicht. Lange Zeit saßen ja auch kaum Frauen in den Tarifkommissionen. Die Autoren mutmaßen, die Unzufriedenheit der Frauen habe sich womöglich in Grenzen gehalten, schließlich waren ihre Löhne „bis in die 1970er Jahre hinein auf der Höhe des gesamtindustriellen Durchschnitts oder leicht darüber (...), während die Männer schlechter entlohnt wurden als in der Gesamtindustrie“.

Das Buch von Donath und Szegfù beschreibt die Gewerkschaft als eine emanzipatorische Kraft in einem langwierigen Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. ■

Von Kay Meiners

Peter Donath/Annette Szegfù: **Wir machen Stoff**. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1949–1998. Bielefeld, transcript Verlag 2021. 344 Seiten. 38 Euro, Download kostenlos

Fazit

EIN DENKMAL FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER DEUTSCHEN TEXTILINDUSTRIE

Viele Wege, ein Ziel



Beim Thema klimaneutraler Umbau der Wirtschaft prallen die Positionen von Gewerkschaften, Unternehmen, Klimaschützern und den Bewohnern der betroffenen Regionen bislang meist hart aufeinander. Vor Ort ist die Stimmung mitunter aggressionsgeladen. Es ist ein großes Verdienst dieses Buches, dass es Stahlmanager, Politiker, Gewerkschafter, Wissenschaftler, Bürgermeister und Fridays-for-Future-Aktivisten mit ihren Standpunkten und Umbaukonzepten zu Wort kommen lässt und so den Diskurs fördert.

Wie sieht das „grüne“ Stahlwerk der Zukunft aus? Wie kann der Umbau einer von der Braunkohle geprägten Region gelingen? Wie verhindert man, dass die Beschäftigten die Zeche des Umbaus zahlen? Die Debatte, sie möge weitergehen. ■

Von Andreas Molitor

Kay Kürschner (Hrsg.): **Klima und Arbeit versöhnen**. Impulse für einen klimaneutralen Umbau der Wirtschaft. Marburg, Schüren Verlag 2021. 182 Seiten, 20 Euro

Europäische Interessenvertretung

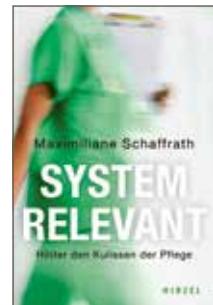


Das Buch der Historiker Rudolf Tschirbs und Werner Milert zeichnet den Prozess der Europäisierung der Arbeitnehmervertretung im Versicherungskonzern Allianz nach. Von den Anfängen als Ausschuss der europäischen Angestelltengewerkschaften bis hin zum Betriebsrat der nun als Societas Europae (SE) firmierenden Allianz-Gruppe zeigen die Autoren auf, welche Widerstände zu überwinden waren, bis eine Vereinbarung über die Gründung eines SE-Betriebsrats stand. Die Autoren konnten auch auf die Aktenbestände der Arbeitgeberseite zugreifen, was interessante Einblicke in Strategie und Taktik der Personalverantwortlichen zur Verhinderung von Gremien europäischer Interessenvertretung erlaubt. ■

Von Dirk Manten

Rudolf Tschirbs/ Werner Milert: **Für ein Europa der Arbeitnehmer. Die Europäische Mitbestimmung bei der Allianz**. 128 Seiten, München 2021.

DREI FRAGEN AN MAXIMILIANE SCHAFFRATH



Maximiliane Schaffrath ist ausgebildete Pflegekraft – und hat angekündigt, wegen der harten Arbeitsbedingungen den Beruf zu wechseln.

Warum und für wen haben Sie dieses Buch geschrieben?

Ich wollte, dass diejenigen eine Stimme bekommen, die sich für diesen Beruf entscheiden. Ihre Überforderung wird oft nicht gesehen. Vor allem schreibe ich aber für diejenigen, die nichts mit Pflege zu tun haben. Ich will zeigen, wie sich die Arbeit anfühlt, wie vielfältig der Beruf ist und wie viel man wissen muss. Wenn ich während der Ausbildung von den Verhältnissen erzählte, war jeder schockiert.

Ihr Buch trägt den Titel „Systemrelevant“. Was verbinden Sie mit diesem Begriff?

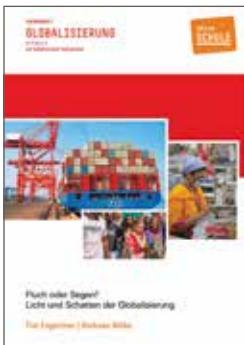
Das ist für mich eine Art Antititel, denn das Wort wird inzwischen inflationär gebraucht. Die Pflege und viele andere Berufe auch waren schon immer unverzichtbar für die Gesellschaft. Nichts anderes meint der Begriff – nur jetzt braucht man ein neues Wort. Obwohl die Politik dieses Wort benutzt, hat sich immer noch nichts Nennenswertes geändert.

Warum haben Sie sich für den Pflegeberuf entschieden, und was genau war ausschlaggebend, dass Sie ihn nun aufgeben?

Ich wollte eine Arbeit ausüben, die mich mit Sinn erfüllt, wo ich nicht nur das Gefühl habe, irgendwelchen Profitstrukturen zu dienen. Und ich war sehr interessiert an medizinischen Inhalten. Außerdem wollte ich direkt mit Menschen arbeiten. Jetzt orientiere ich mich neu, weil die Arbeit körperlich und emotional belastet. Mit dem Dauerstress und der fehlenden Aussicht, dass sich etwas ändert, fühle ich mich nicht mehr gut.

Die Fragen stellte Dirk Manten

Fluch oder Segen?



Welche Reise hat eine Jeans hinter sich, bevor ihr Käufer in Deutschland sie das erste Mal anprobiert? Die Hose und die zu ihrer Herstellung nötigen Materialien reisen um die halbe Welt: von Kasachstan, wo ein Großteil der Baumwolle angebaut wird, über Spinnereien, Webereien und Färbereien in der Türkei, in Taiwan und Tunesien bis nach China, wo die Jeans zusammengenäht und nach Europa verschifft wird. Bevor sie in den Handel kommt, wird sie in Frankreich noch einem Waschgang unterzogen. Das war's? Nicht ganz: Knöpfe und Nieten kommen aus Italien, der Futterstoff aus der Schweiz und die Farbe aus Polen.

An diesem Beispiel zeigen die beiden Frankfurter Soziologieprofessoren Tim Engartner und Andreas Nölke, die Autoren des „Böckler Schule“-Themenhefts „Globalisierung“, das Janusgesicht weltweiter Handelsbeziehungen auf. Die Herstellung der Jeans sorgt vielerorts für Lohn und Brot, allerdings zu oft erbärmlichen Bedingungen. So verdienen die Beschäftigten der Textilfabriken in Indien oder Bangladesch in der Regel nicht mehr als 40 oder 50 Euro im Monat – das ist der soziale Preis, den die Menschen in den Herstellerländern zahlen müssen, damit wir in Deutschland billige Kleidungsstücke kaufen können und Firmen wie H&M oder Primark an jeder Hose noch gut verdienen.

Das mit vielen Fotos, Grafiken und Illustrationen anschaulich und abwechslungsreich gestaltete „Themenheft Globalisierung“ aus der Reihe „Böckler Schule“ für Schüler ab der 9. Klasse setzt sich mit den Herausforderungen einer globalisierten Welt auseinander. Schon die Schlagzeile auf der Umschlagseite, „Fluch oder Segen?“, ist Programm. Besonders positiv: Schüler und Lehrer werden nicht in dem Bewusstsein zurückgelassen, dass man die sozialen Verwerfungen der Globalisierung klaglos hinzunehmen hat. Im letzten Kapitel widmen sich die Autoren den Möglichkeiten der Gestaltung und Regulierung durch Politik, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Akteure. ■

Von Andreas Molitor

Tim Engartner/Andreas Nölke: **Themenheft Globalisierung**. Reihe Böckler Schule. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung 2021. 68 Seiten. Die Onlineversion mit didaktischem Kommentar kann unentgeltlich bestellt werden bei boeckler@digiteam.de

Nicht ganz gesund



Das deutsche Gesundheitssystem gilt als eines der leistungsfähigsten der Welt. Hilmar Höhn stellt in seinem Dossier nicht das ins Zentrum, was funktioniert, sondern die Missstände und komplexen Bedrohungen: skrupellose Investoren, die auf Kosten der Patienten Rendite machen, falsche Personalschlüssel und unzumutbare Arbeitsbedingungen. Die soziale Lage beeinflusst auch in modernen Gesellschaften die medizinische Versorgung

und die Lebenserwartung. „Ungleichheit“, so schreibt Höhn, „wird gemacht.“ Das Dossier endet mit einer Kurzdarstellung der Corona-krise und politischer Forderungen von der Bürgerversicherung und Haltelinien gegen die Privatisierung bis zu mehr Vorsorge. ■

Von Kay Meiners

Hilmar Höhn: **Ein demokratisches Gesundheitssystem für alle**. Dossier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 10, Juli 2021, 68 Seiten (PDF kostenlos)

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



Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Neuer Blick auf Paula Thiede

In einer Zeit, in der Männer in Frauenarbeit eine unliebsame Konkurrenz sahen, gründete die Berliner Druckereiarbeiterin Paula Thiede eine Gewerkschaft – zunächst, weil es so erzwungen wurde, nur für Frauen. Später konnte sie als erste Frau die Leitung einer reichsweiten Gewerkschaft übernehmen, die Männer und Frauen aufnahm, des Verbandes der Buch- und Steindruckerei-Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands. Uwe Fuhrmann geht der Geschichte einer außergewöhnlichen Gewerkschaft im deutschen Kaiserreich und des Kampfs der Frauen um Anerkennung nach. ■

Von Kay Meiners

Uwe Fuhrmann: **Feminismus in der frühen Gewerkschaftsbewegung (1890–1914)**. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld, Transkript Verlag 2021. 216 Seiten, 24,99 Euro (PDF kostenlos)

DAS POLITISCHE LIED



Genesis: „Get 'Em Out By Friday“ (1972)

I think I've fixed a new deal
 A dozen properties – we'll buy at five and sell at thirty-four
 Some are still inhabited
 It's time to send the winkler to see them
 He'll have to work some more

MIETDRAMA

Den entscheidenden Tipp bekommt Peter Rachman von seiner Lieblingsprostituierten. Nirgends könne sie ein Zimmer mieten, weder für ihre Geschäfte noch zum Wohnen. Rachman, der als polnischer jüdischer Einwanderer nach dem Zweiten Weltkrieg einen Lebensunterhalt sucht, mietet fortan Wohnungen, um sie an Leute weiterzuvermieten, die auf dem Wohnungsmarkt keine Chance haben. Es ist der Beginn einer steilen Karriere.

Seine Mieten sind überteuert, doch seine Kundschaft ist dankbar. Denn ob Prostituierte oder Einwanderer aus der Karibik – Rachman tritt ihnen ohne Vorbehalte gegenüber. Er operiert in Paddington, North Kensington und Notting Hill. Er beginnt, über Hypotheken finanziert, heruntergekommene Mietshäuser zu kaufen.

Da die Mieten für unmöblierte Wohnungen gedeckelt sind, will er die alten Mieter loswerden. Einige bewegt er mit Abfindungen zum Auszug. Andere werfen das Handtuch, weil Rachman die Häuser verfallen lässt und die freien Wohnungen mit viel zu vielen Menschen vollstopft, bevorzugt mit Einwanderern von den Westindischen Inseln. Wenn

sie bis spät in die Nacht laute Musik hören: Rachman ist es recht. Er kauft bei Entrümpfern billigste Tische, Sessel und Schränke und vermietet die Wohnungen zu einem Vielfachen neu.

Binnen elf Jahren baut Rachman ein Geflecht aus 33 Firmen auf, die seine Immobilienengeschäfte verschleiern, investiert in Nachtclubs, freundet sich mit Schauspielern an und fährt im Rolls Royce durch die Gegend. Er ist nicht der einzige Großvermieter, der Mieter systematisch vergrault, doch er ist der schillerndste.

1972 schreibt die Prog-Rock-Band Genesis einen Song über die Wohnungsmisere. „Get 'em out by Friday“ handelt von der alleinerziehenden Mrs. Barrow und ihrer Tochter Mary. Im Verlauf des Gentrifizierungsdramas schläpft Sänger Peter Gabriel abwechselnd in die Rollen des Vermieters, seines Angestellten, der Mutter.

Die Geschichte spielt in Harlow, einem Vorort nördlich von London, in dem das erste Wohnhochhaus des Landes steht. Das Wohnungsunternehmen Styx Enterprises schickt seinen Entmietungsexperten, den „Winkler“. Er schüchtert Mrs. Barrow so gründlich ein,

dass sie ihm anbietet, freiwillig die doppelte Miete zu zahlen. Doch der Winkler will sie bis Freitag raushaben. Er lockt sie mit Geld: Für 400 Pfund Entschädigung ziehen Mutter und Tochter in einen neuen Wohnblock mit Zentralheizung, in dem sie sich überhaupt nicht wohlfühlen. Sie sind noch nicht eingezogen, da wird die Miete schon erhöht.

Der Schlusspart des Songs spielt in der Zukunft, im Jahr 2012. Die Miethäle haben sich mit der Gentechnik verbündet. Sie setzen durch, dass Menschen nur noch vier Fuß groß sein dürfen – etwa einen Meter zwanzig. Die Idee: So passen doppelt so viele Menschen in die gleiche Anzahl Wohnungen. Und die Eigentümer kassieren doppelt. Peter Rachman, das reale Vorbild für den Vermieter aus dem Song, stirbt 1962 an einem Herzinfarkt. Das Oxford Dictionary führt den Begriff „Rachmanism“ bis heute als Synonym für die „Ausbeutung und Einschüchterung von Mieter durch skrupellose Vermieter“.

Von Martin Kaluza

Das Lied hören: youtu.be/pFnNXGRGIzQ

Trommeln für die Mitbestimmung



mitbestimmung-sichert-zukunft.de

Der Name ist Programm: „Mitbestimmung sichert Zukunft“ heißt die Informationskampagne der Hans-Böckler-Stiftung mit Blick auf die Bundestagswahl. Mitbestimmung verbessert nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, sichert ihre Mitspracherechte und sorgt für Tariflöhne – Mitbestimmung führt auch zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg, wie der Mitbestimmungsindex zeigt. Dennoch ist die Mitbestimmung in den vergangenen Jahren unter Druck geraten: Die Zahl der mitbestimmten Unternehmen sinkt. Unternehmen umgehen die Mitbestimmungspflicht durch die Verlagerung des Sitzes ins Ausland oder die Zerteilung in einzelne kleine Tochterfirmen.

Die Stiftung will mit der Informationskampagne im Wahlherbst für die Mitbestimmung trommeln – die angesichts des Wandels der Energiegewinnung eine neue, aktuelle Bedeutung bekommt: „Wir müssen dem Klimawandel so begegnen, dass möglichst viele Menschen mitmachen und mitmachen können“, heißt es auf der Seite. Die gravierende Transformation der Industrie funktioniert nur dann, wenn durch Mitbe-

stimmung auch die Beschäftigten beteiligt werden. Sehr nützlich sind Hintergründe wie das „Basiswissen Mitbestimmung“. Hier werden Grundfragen beantwortet, zum Beispiel: Was ist überhaupt ein Aufsichtsrat? Bei welchen Geschäften muss er zustimmen?

Unter „Aktuelles“ verlinkt das Portal auf Berichte zum Thema Mitbestimmung und Betriebsräte in den Medien und auf gewerkschaftseigene Seiten. Wer für die Mitbestimmung Gesicht zeigen will, kann sein Foto zusammen mit einem Statement hochladen und auf den eigenen Social-Media-Kanälen teilen. Eine gute Idee: Aktuelle Tweets auf Twitter, die unter Hashtags zum Thema Mitbestimmung laufen, werden in die Seite eingebettet. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**EIN INFORMATIVES PORTAL
ZUR MITBESTIMMUNG**

INTERNET-TIPPS**Democratize work**

Der Podcast liefert Argumente für mehr Demokratie in der Arbeitswelt. Aktuell erklärt IG-Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban, warum die gut 100 Jahre alte Idee der Wirtschaftsdemokratie weiterhin aktuell ist. Im Kapitalismus wachse nur, was profitabel ist. In Investitionsentscheidungen müssten alle Betroffenen einbezogen werden. Das Forum Neue Politik der Arbeit und die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der TU Berlin erstellen den monatlichen Podcast, unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung. ■■■

democratize-work-podcast.podigee.io

CO₂-Timer

Die App des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung rechnet die Kohlendioxidkonzentration in der Raumluft hoch. Das ist gerade in Pandemizeiten praktisch, denn der CO₂-Anteil ist ein Anhaltspunkt dafür, wie stark sich Aerosole verteilen. Man gibt die Anzahl der Personen im Raum, die Raumfläche und -höhe und die Aufenthaltsdauer ein. Ein Warnton zeigt dann, wann es Zeit ist, zu lüften. ■■■

iOS, Android

STIFTUNG**Lieder der Pariser Kommune**

Mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung ist eine Doppel-CD mit Liedern der Pariser Kommune erschienen. Während des Deutsch-Französischen Krieges formierte sich in Paris im Frühjahr 1871 ein revolutionärer, sozialistischer Stadtrat, der weltweit zum Vorbild der Rätedemokratie und zu einem Mythos der Arbeiterbewegung wurde. Viele Lieder der „Commune“ sind erstmals in deutscher Sprache zu hören – interpretiert von einem breiten Aufgebot der politischen Musik- und Straßenmusikszene, von der jungen Sängerin Johanna Zeul über Sons of Gastarbeiter bis zum Kölner Demo-Dauerbegleiter Klaus dem Geiger. ■■■

Mehr über das Projekt: tage-der-kommune.de

Foto: Missing Films



Im Feuer – Zwei Schwestern. D 2020. Regie: Daphne Charizani. Mit Almila Bağrıaçık, Gonca de Haas. Derzeit in den Kinos

FILMTIPP**Kein normaler Arbeitsplatz**

Die junge Kurdin Rojda ist Bundeswehrsoldatin und soll im nordirakischen Erbil bei einer Ausbildungsmision der Bundeswehr dolmetschen. Mit ihren Kollegen klappt es im Etappenalltag allerdings nicht so recht. Gerade hat sie ihre Mutter aus einem griechischen Flüchtlingslager nach Deutschland bringen können. Aber da ist auch noch ihre Schwester Dilan, die bei der kurdischen Frauenarmee kämpft. Rojda könnte überlaufen, fürchten die Soldaten.

Rojda selbst steht zu ihrer Arbeit, fragt sich aber auch, ob sie in der richtigen Armee ist. In ihrem Leben reiht sich Spannung an Spannung. „Im Feuer“-Regisseurin Daphne Charizani, als Drehbuchautorin bereits hochgelobt („Erstklassig“, ver.di publik), geht wie selbstverständlich mit den kontroversen Sphären in ihrem Film um. Bundeswehr, Friedensmission? Na hör mal, da wird auch getötet! Aber es werden eben auch die kurdischen Frauen ausgebildet.

Die Bundeswehr wird zunehmend Arbeitsplatz für migrantische Beschäftigte, gern mit Spezialkenntnissen, die Truppe selbst vermarktet sich dementsprechend (Eigenwerbung: „Frauen, Männer, Menschen mit Migrationshintergrund, Trans- und Homosexuelle, Menschen mit Behinderung, Ältere und Jüngere sind wertvoller Teil der Streitkräfte.“).

„Im Feuer“ malt ein europäisches Schicksal mit widersprüchlichen Facetten aus, zwischen Islamischem Staat, kurdischer Selbstverwaltung, Waffentraining, Fußball spielenden deutschen Vorgesetzten und Handel mit Asylanträgen. Bei alledem ist der Film keineswegs überfrachtet, eher zählt er auf, was alles möglich ist. Es wird wenig gewertet, dafür gut und temporeich mit Gespür für Schnittstellen erzählt.

„Im Feuer“ hatte seine Premiere auf der Berlinale 2020 in der Reihe „Perspektive Deutsches Kino“. Wenn die so aussieht wie in diesem Film, dann ist das sehr Entwicklungsfähig. Charizani ist ein intelligenter cineastischer und spannender Blick auf das gegenwärtige Europa gelungen. ■■■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Vor 100 Jahren wird in Frankfurt eine Akademie gegründet, die Arbeitern eine hochschulmäßige Bildung ermöglichen soll. Einer der Gründer ist der Arbeitsrechtler Hugo Sinzheimer.

Von **Marc von Lüpke**

Foto: EADA





Selbstbewusst blickt die Schar – viele Männer, wenige Frauen – in die Kamera. Sie sind in den Jahren 1926/1927 der sechste Jahrgang der „Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main“. Die ist am 3. März 1921 mit dem Anspruch gegründet worden, die „erste deutsche Hochschule für das Volk der Arbeit“ zu sein. „Nicht akademisch vorgebildeten Personen aus den Kreisen namentlich der Arbeiter, Angestellten und Beamten eine hochschulmäßige Ausbildung“ zukommen zu lassen, fasst die Satzung die Ziele zusammen. Aber nicht nur Weiterbildung von bereits berufstätigen Nichtakademikern aus Arbeiterkreisen wird angestrebt, sondern auch eine Stärkung der Demokratie.

Noch im März 1920 hatten rechtsradikale Konterrevolutionäre im sogenannten Kapp-Putsch versucht, die junge Weimarer Republik zu stürzen. Einige Sozialdemokraten, darunter Theodor Thomas als Vorsteher der Stadtverordnetenversammlung von Frankfurt sowie Hugo Sinzheimer, der „Vater des deutschen Arbeitsrechts“, wollen die Akademie auch als gesellschaftspolitisches Gegengewicht etablieren. Seit ihrer Eröffnung werden den Teilnehmern Kenntnisse in Wirtschafts-, Staats- und Gesellschaftslehre, aber auch Arbeitsrecht und Geschichte vermittelt. Gerade die Gewerkschaften schicken ihre Funktionäre gern zur Fortbildung an die Akademie, die durch einen Vertrag zwischen Preußen und verschiedenen Gewerkschaften begründet worden ist.

Mit der Machtübernahme Hitlers endet 1933 die Tätigkeit der Akademie der Arbeit. Sie wird geschlossen. Erst 1947 nimmt sie ihre Lehrtätigkeit wieder auf. 1951 wird sie in eine Stiftung umgewandelt, getragen vom Land Hessen und dem Deutschen Gewerkschaftsbund. Seither haben zahlreiche Studenten vor allem aus Deutschland, aber auch aus Nachbarländern dort ein Studium generale absolviert. Entsprechend trägt die Einrichtung, die in diesem Jahr ihren 100. Geburtstag feiert, heute die Bezeichnung „Europäische Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main“. Sozialpolitik, Arbeitsrecht und Mitbestimmung bilden den Schwerpunkt. Die Hans-Böckler-Stiftung vergibt entsprechende Stipendien. Ihre Heimat hat die Akademie heute im „Haus der Arbeit“ in Frankfurt, das außerdem die „Academy of Labour“ und die gerade neu gegründete „University of Labour“ beherbergt. ■

Rätselfragen

In welches Land floh Hugo Sinzheimer 1933 vor der Verfolgung durch die Nationalsozialisten?

An welchem Tag rief der SPD-Politiker Philipp Scheidemann 1918 in Berlin die Republik aus?

Welchen Beruf hatte der sozialdemokratische Politiker Theodor Thomas erlernt?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 24. September 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 3/2021

Falklandinseln, 1924, Bobby

Den 1. Preis hat Hajo Schneider aus Moers gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Reinhold Lüthen aus Stadthagen, Susanne Bressan aus Berlin und Silke Hoffmann aus Hattingen.

Alte Zeitschriften gesucht!

Zur Komplettierung des Redaktionsarchivs suchen wir einige historische Jahresbände und Einzelhefte dieser Zeitschrift. Aktuell fehlen im Bestand die Jahre 1955 bis 1958, die Jahre 1960, 1963 und 1976 – die Zeitschrift hieß damals „Das Mitbestimmungsgespräch“ – sowie die Jahresbände 2001 bis 2003 und eine 1993 produzierte Sonderausgabe in russischer Sprache. Hinweise und Angebote sind sehr willkommen.

Die Redaktion

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 3/2021, „WIR BEKOMMEN EINEN SCHWEIZER KÄSE“

Aufsichts-, nicht Leitungsorgan

Bernhard Daniel aus Bovenden bei Göttingen schreibt:

„Sebastian Sick spricht von mehr Mitbestimmung in den ‚Leitungsorganen‘ der Unternehmen. Aber Leitungsorgane sind mit der Geschäftsführung betraute Organe, wie etwa Geschäftsführer, Vorstand oder Stiftungsvorstand. Von ihnen zu unterscheiden sind Aufsichtsorgane wie der Aufsichtsrat. Zum Zweiten fordert er, die Mitbestimmung müsse ‚unabhängig von der Rechtsform‘ ab einer bestimmten Zahl von Beschäftigten

für alle Unternehmen gelten. Heißt das, dass in allen Rechtsformen, gleich ob OHG, KG oder Stiftung, ein paritätischer Aufsichtsrat eingerichtet werden soll?“

Sebastian Sick schreibt dazu: „Der Begriff ‚Leitungsorgane‘ ist hier vereinfachend als Überbegriff für eine breite Leserschaft gemeint. Natürlich ist die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat verankert. Insofern wäre der Begriff ‚Aufsichtsorgan‘ rechtlich korrekt. Gleichwohl gibt es über die Arbeitsdirektoren auch eine Art von Mitbestimmung im Vorstand. Auch in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) kann es im sogenannten monistischen System Überschneidungen geben. Die Anmerkung, die Mitbestimmung müsse ‚unabhängig von der Rechtsform gelten‘, ist ebenfalls inhaltlich zugespitzt. Es geht mir nicht darum, die unternehmerische Mitbestimmung in die Unternehmensleitung aller kleinen Handwerksunternehmen einzufügen. Aber der Anspruch, Mitbestimmung nur in Kapitalgesellschaften zu haben, greift zu kurz. Auch z.B. kapitalisierte Stiftungen

müssen erfasst werden. Es gilt, die gezielte Mitbestimmungsumgebung zu erfassen, die nicht immer nur durch die Nutzung von Kapitalgesellschaften erfolgt.“

ZUR AUSGABE 3/2021, „WAS SONST NOCH GESCHAH“

Einmal Bochum besuchen

Hans Joachim Sperling aus Berlin schreibt:

„Ich kann die Trauer über die verpasste Chance verstehen, einmal die Welt unter Tage zu erleben. Es ist zwar nur ein Ersatz, aber ich empfehle einen Besuch im Deutschen Bergbau-Museum in Bochum.“

ZUR AUSGABE 3/2021, „PRO UND CONTRA: BRAUCHEN WIR DIE RENTE MIT 69?“

Akademiker länger arbeiten lassen

Andreas Krüger aus Frankfurt am Main, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der DB Systel GmbH, schreibt:

„Ich bin auch der Meinung, dass sich am Renteneintrittsalter etwas ändern muss. Anders wird das System auf Dauer nicht mehr finanziert

bar sein. Aber allein auf das Eintrittsalter abzuzielen, scheint mir das falsche Instrument. Wer bis 35 studiert hat, kann aus meiner Sicht nicht den Anspruch erarbeitet haben wie jemand, der schon 15 Jahre früher gearbeitet hat. Vielleicht wäre die aktive Erwerbszeit ein Hebel für mehr Gerechtigkeit.“

ZUR AUSGABE 3/2021, „JÜNGER UND BUNTER“

Übergang planen

Robert Gundlach, Stellvertretender Vorsitzender des Bayer-Betriebsrates Berlin, schreibt:

„Toller Artikel und längst überfällig. Generationswechsel müssen systematisch geplant werden. Seit über vier Jahren habe ich als Betriebsratsvorsitzender mit meiner jüngeren Stellvertreterin in allen Themen transparent als ‚Doppelspitze‘ agiert und konnte jetzt mit 63+ den Staffelstab übergeben.“

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 Titelthemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistenz: 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: lookphotos / ClickAlps, Luis de Vega, Werner Bachmeier

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



printed by
OFFSET COMPANY
SCC-13

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 5 | Oktober 2021

Integration

Im Oktober vor 60 Jahren schlossen die Bundesrepublik Deutschland und die Türkei ein Anwerbeabkommen. Millionen Menschen kamen nach Deutschland, um ursprünglich für ein paar Jahre hier zu arbeiten. Viele sind für immer geblieben. Ihre Kinder, Enkel und Urenkel engagieren sich heute in Betriebs- und Aufsichtsräten und in den Gewerkschaften. Im kommenden Magazin geht es um die Geschichte der Migration – am Arbeitsplatz, in Gewerkschaften und in der Gesellschaft. Beispiele aus Betrieben und Initiativen von Gewerkschaften sollen zeigen, wie Menschen aus aller Welt heute in Deutschland ankommen und welche Erfahrungen sie machen.

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



47803 KREFELD, MEVISSEN- STRASSE 60

AXEL KRASSELT, 65, lebt mit seiner Frau in Düsseldorf.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Stephen Petrat**

„Ich bin seit gut 30 Jahren Plakatierer. Vorher habe ich im Autohandel gearbeitet und anschließend Sonnendächer in Pkw eingebaut. Aber damit war irgendwann Schluss, weil Klimaanlagen zum Standard geworden sind. Ich bin dann über einen Freund zum Plakatieren gekommen.

In unserer Branche läuft fast alles über Subunternehmer mit Werkverträgen und mit Einzelkämpfern, wie ich es bin. Wir werden ausschließlich nach Stückzahl bezahlt. Der Turnus, in dem Plakate geklebt werden, beträgt zehn Tage. Innerhalb dieser Spanne können wir uns unsere Zeit weitgehend frei einteilen. Häufig läuft es auf sechs Tage Arbeit mit je rund elf Stunden hinaus – manchmal sind es aber auch bis zu 15 Stunden. Dafür haben wir dann anschließend aber auch vier Tage frei.

Das Plakat ist eine günstige Werbeform. Deshalb wird es trotz digitaler Konkurrenz eine Zukunft haben. Und deshalb sind wir

auch vergleichsweise gut durch die Corona-krise gekommen. Allerdings bringt der Wahlkampf uns weniger Aufträge als in früheren Zeiten. Großplakate, wie sie früher fast an jeder Straßenecke zu sehen waren, werden immer seltener verwendet. Außerdem übernehmen ehrenamtliche Wahlhelfer viel von der Arbeit.

Berufliches Plakatieren ist nicht unbedingt jedermanns Sache. Dafür braucht es Herzblut. Den ganzen Tag Leiter rauf auf bis zu acht Meter Höhe und Leiter wieder runter. Hinzu kommt der Kraftaufwand in den Armen – und das bei jeder Temperatur. Wenn es heiß ist, muss man besonders schnell sein, sonst hält der Leim nicht. Manchmal müssen wir daher auch nachts raus, wenn es kühler ist.

Ich habe in jungen Jahren mehr Plakate pro Tag geschafft als heute, aber letztlich hat mich der Job fit gehalten. Ich gehe nächstes Jahr in Rente. Das Plakatieren mit Disziplin und Fleiß hat mir eine Zukunft gesichert.“



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.