

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Transformation, aber fair

Wie Betriebs- und Personalräte Innovation mitgestalten



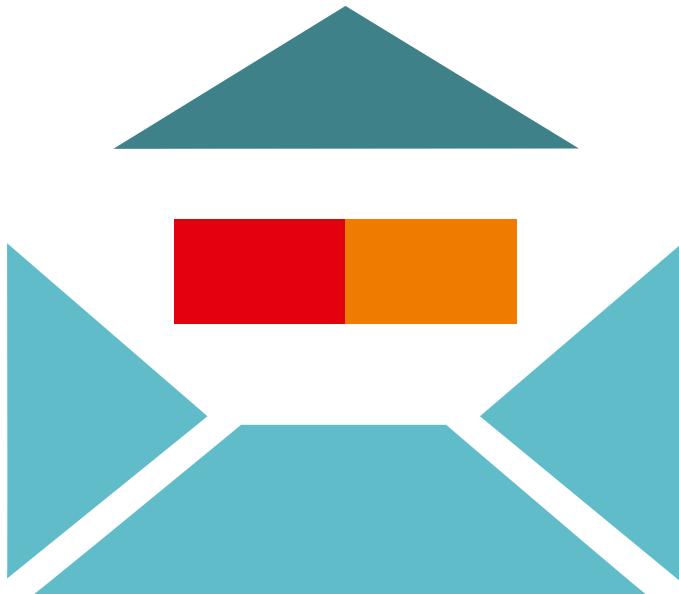
Gerettet

In Haynrode hat der Betriebsrat den Kampf um sein Werk gewonnen



Ausgeliefert

Das WM-Land Katar beutet weiter ausländische Arbeitskräfte aus



BOECKLER.DE/HANS

GESTATTEN? HANS.

Die aktuellsten Nachrichten, Forschungs-ergebnisse und Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung gibt es 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



LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER, LIEBE INTERESSIERTE

Mein Lesetipp:

Der Beitrag „Ermutigend zur Seite stehen“ von Jeannette Goddar, der in vier Porträts die Arbeit der mehr als 550 Vertrauensdozentinnen und -dozenten der Hans-Böckler-Stiftung würdigt, die für unsere Studienförderung tätig sind (S. 44 ff.).

Wir erleben unruhige Zeiten. Die Energie für Haushalte und die Industrie ist teuer wie nie. Der Angriffskrieg gegen die Ukraine bereitet vielen Menschen große Ängste und Sorgen. Viele Gewissheiten stehen auf dem Prüfstand. Die Fähigkeit umzudenken, neue Lösungen für Probleme zu finden, mit denen wir nie zuvor konfrontiert waren, ist in so einer Zeit überlebenswichtig. Das gilt für die Politik ebenso wie für Entscheider*innen in der Wirtschaft, wie auch für jeden einzelnen Menschen. Unser Titelthema „Innovation“ beschreibt, dass Wirtschaft permanente Anpassung an neue äußere Begebenheiten und Umbau bedeutet.

In den Unternehmen sind es die Mandatsträger*innen der Mitbestimmung, wie Betriebs- und Personalräte sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat, die immer wieder dafür Sorge tragen, dass nachhaltige Lösungen gefunden und auch langfristig effiziente, neue Wege eingeschlagen werden. Die Beiträge zeigen: Mitbestimmung ist eine wichtige Voraussetzung, um auch mit dieser Krise fertig zu werden.

Ich wünsche eine anregende Lektüre.
Eure

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: INNOVATION

10 Innovation braucht Herzblut

Wie Betriebs- und Personalräte Transformation begleiten.
Von Kay Meiners und Andreas Molitor

18 Von der Tischdecke zum Hightech

Stickerei war früher Handwerk und ist heute Hightech.
Von Ulrich Hilpert, Francesco D. Sandulli und Torsten Schunde

20 Dass alles einmal besser wird

Soziale Innovationen der Gewerkschaften.
Von Kay Meiners und Fabienne Melzer

24 Mitbestimmen in modernen Zeiten

Was der Betriebsverfassung noch fehlt. Von Fabienne Melzer

28 Ideen für den Wandel der Arbeit

Bericht zur LABOR.A 2022. Von Andreas Schulte und Fabienne Melzer

30 Wettbewerb der Systeme

Der Westen führt, aber China holt auf. Von Antonia Hmaidi



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

33 Praxistipp

IT-Projekte im Betriebsratscheck

34 Nicht dem Schicksal ergeben

Wie bei Gestamp Griwe ein Standort gerettet wurde.
Von Kevin Gallant

36 Wir bestimmen mit

Alexandra Hasenburger, Aufsichtsrätin bei DB Energie



POLITIK UND GESELLSCHAFT

38 Engagiert demokratisch

Bericht von der Sommerakademie. Von Joachim F. Tornau

42 Auf eigene Faust

In Katar werden die Menschen noch immer ausgebeutet.
Von Annette Jensen

44 Ermutigend zur Seite stehen

Was machen eigentlich Vertrauensdozenten?
Von Jeannette Goddar

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

47 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Innovation



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Antonia Seeland: Rechte behinderter Menschen

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Eurythmics and Aretha Franklin:
„Sisters Are Doin' It For Themselves“

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ



Unser tägliches Brot

Brot ist kein Lebensmittel wie alle anderen. Es war immer ein Symbol gegen den Hunger. Bei der Speisung der 5000 in der Bibel, in den sozialen Kämpfen der Französischen Revolution, in den Kriegen und Nahrungsmittelkrisen des letzten Jahrhunderts – überall taucht das Brot auf. Darum hat es mich berührt, als die Bäcker am 8. September in vielen Backstuben im Land das Licht ausgeschaltet haben und nur noch ein paar Kerzen in der Dunkelheit brannten. Es war ein Protest gegen die hohen Energiepreise, die manche Bäcker zum Aufgeben zwingen.

Vom Hunger sind wir in Deutschland im aktuellen Wirtschaftskrieg meilenweit entfernt. Aber Brot ist etwas Besonderes. Wir sollten uns darum kümmern, dass Bäckereien in diesem Land arbeiten können, und dass die Arbeit in ihnen gute Arbeit ist. Sonst bleibt irgendwann nur noch der Automat im Discounter. Dann hat das Brot seine Seele verloren.



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Stiller Protest

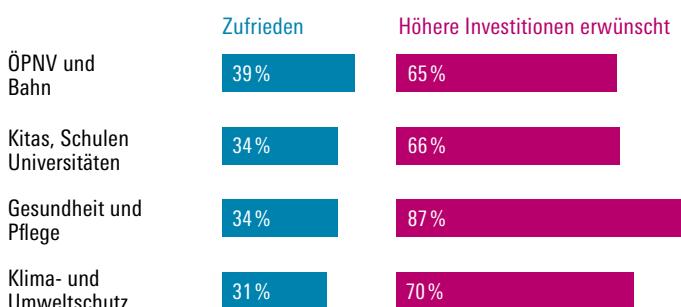
In dieser Bäckerei ist nicht etwa der Strom ausgefallen. Mit der Verdunkelung der Backstuben unter dem Motto „Uns geht das Licht aus“ am 8. September wollen viele Bäckereibetriebe die Öffentlichkeit auf ihre Lage aufmerksam machen. Die Botschaft: Ohne Hilfe könnte bald nicht nur das Licht ausgehen, sondern auch der Ofen. Die ersten Betriebe haben mit Hinweis auf die hohen Energiepreise Insolvenz angemeldet. Gerade kleine Bäckereien kämpfen schon länger ums

Überleben, die Tarif- und Arbeitsbedingungen gelten als wenig attraktiv. Für alle Branchen wird das Umfeld schwieriger. Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) erwartet angesichts der gesamtwirtschaftlichen Lage für den Oktober steigende Insolvenzzahlen, die ein Drittel über denen des Vorjahrs liegen werden. Im August gingen 718 Personen- und Kapitalgesellschaften in Deutschland in die Insolvenz, ein Viertel mehr als im Vorjahresmonat. ■

INVESTITIONEN

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

So zufrieden oder unzufrieden sind die Menschen in Deutschland mit den Investitionen in folgenden Sektoren:



Quelle: IMK, 2022

GEHÄLTER

Fettes Lohnplus bei Managern

Während Deutschland auf eine harte Winterrecession zusteht, geht die Gehaltsschere zwischen Topmanagern und Beschäftigten weiter auseinander. Die Inflation hat aktuell zehn Prozent erreicht, den höchsten Wert seit Anfang der 1950er Jahre. Die Beschäftigten müssen immer stärkere Reallohnverluste hinnehmen. Derweil stiegen die Gehälter der DAX-Vorstände, getrieben durch die wachsenden Gewinne im abgelaufenen Geschäftsjahr, allein im Jahr 2021 um durchschnittlich 24 Prozent. Das ergab eine Auswertung der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz und der TU München. Knapp vier Millionen Euro verdienen die Manager im Schnitt – das 53-Fache des Durchschnittsgehalts ihrer Beschäftigten. Im Jahr 2020 war es noch das 47-Fache. ■

BAG-URTEIL

Arbeitszeit muss erfasst werden

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) besteht eine Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung. Ein Betriebsrat aus Nordrhein-Westfalen wollte die Einführung eines Zeiterfassungssystems durchsetzen. Zwar wies das BAG die Klage mit der Begründung ab, der Betriebsrat habe nur ein Mitbestimmungsrecht, aber kein Initiativrecht. Gleichzeitig leitet es aus dem Arbeitsschutzgesetz ab, der Arbeitgeber sei ohnehin verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Johanna Wennekebach, Leiterin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, begrüßt das Urteil: „Zeiterfassung ist Voraussetzung dafür, Beschäftigte vor Gesundheitsschäden durch Überarbeitung zu schützen, und dafür, dass Beschäftigte ihren Lohn erhalten.“

Ein Ende flexibler Arbeitszeitarrangements fürchtet die Arbeitsrechtlerin nicht: „Flexibel arbeiten geht weiterhin – und mit erfasster Zeit wahrscheinlich sogar besser. Die Zeitautonomie würde nicht eingeschränkt.“ Allerdings käme es nun auf die Rechtsdurchsetzung an. Da seien Betriebe mit Arbeitnehmervertretungen im Vorteil: „Die meisten Betriebsräte sind schon lange aktiv in Sachen Arbeitszeiterfassung.“ Im aktuellen Koalitionsvertrag war bisher nur von einem Prüfauftrag angesichts eines Urteils des Europäischen Gerichtshofs die Rede, der schon 2019 eine Arbeitszeiterfassung verlangt hatte, und davon, dass „flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit)“ weiterhin möglich sein sollten.

9-EURO-TICKET

Nachfolger dringend gesucht

Das „Bündnis Sozialverträgliche Mobilitätswende“, ein Zusammenschluss von DGB, IG Metall, Verdi, SoVD, VdK, AWO, NABU, BUND, VCD und der EKD, fordert eine Anschlusslösung sowie eine Weiterentwicklung des 9-Euro-Tickets. Allerdings bestehen Unklarheiten über die Ausgestaltung, den Preis und die Finanzierung des Tickets. Alle warten auf einen Vorschlag von Bundesverkehrsminister Volker Wissing (FDP). Der pocht auf eine Vereinfachung der Tarifstrukturen – die ist Ländersache. Untersuchungen des Verbands Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) und der Deutschen Bahn haben gezeigt, dass das 9-Euro-Ticket neue Käufer erschlossen hat. Jeder Fünfte gab an, vorher den ÖPNV nicht genutzt zu haben. Doch wäre jede vierte Fahrt nicht unternommen worden.

3,6 %

weniger Reallohn

hatten die Beschäftigten im ersten Halbjahr 2022 zur Verfügung. Zwar stiegen die Tariflöhne nominal um durchschnittlich 2,9 Prozent, doch die Inflation stieg schneller, sodass die Einkommen real um 3,6 Prozent gesunken sind. Tariferhöhungen, die im ersten Halbjahr 2022 griffen, waren teilweise bereits ein Jahr zuvor abgeschlossen worden, als die Inflation noch nicht in solche Höhen geschnellt war. Aber auch die Abschlüsse von 2022 hielten nicht mit der Inflation Schritt.

*Quelle:
Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung*

WISSEN SIE ...

... dass es noch 132 Jahre dauern könnte, bis Frauen den Männern global gleichgestellt sind? Der „Global Gender Gap Report“ des Weltwirtschaftsforums, der die Beteiligung von Frauen an Wirtschaft und Gesellschaft in 145 Staaten misst, erreichte im Jahr 2022 die Zahl von 68,1 Prozent. Durch Projektion der Daten von rund 100 Ländern, die seit der ersten Erhebung im Jahr 2006 dabei sind, ergibt sich rechnerisch eine Gleichstellung im Jahr 2154.

Quelle: WEF/Global Gender Gap Report, 2022

EINE FRAGE, HERR OEHMICHEN

Foto: youtube

Wie konnte es zum Skandal beim RBB kommen?

„Die Intendantin und der Chef des Verwaltungsrats konnten einen riesigen Image- und Vertrauensverlust verursachen, weil die Kontrollgremien versagt haben. Im Personalrat hatten wir schon länger den Eindruck, dass etwas mit der Gewaltenteilung nicht stimmt. Aber wir sind nicht durchgedrungen. Wir wurden nicht umfassend und rechtzeitig informiert. Die Vorwürfe müssen Juristen klären. Der Personalrat muss deeskalieren und helfen, beim RBB und in der ARD die Compliance zu verbessern, die Kluft zwischen oben und unten zu verringern. Die Beschäftigten wollen mehr Mitbestimmung. Ein gutes Signal war die Besetzung der Findungskommission für die Interimsintendantin mit vier Personen aus dem Rundfunkrat, dem Verwaltungsrat, den Beschäftigten und den Freien.“

LUTZ OEHMICHEN iststellvertretender Vorsitzender des RBB-Personalrats und Verdi-Mitglied.

CHECK DIE ZAHLEN HINTER DER ZAHL

Preisschock bei Strom und Gas

ENERGIEPREISE Energie ist teuer wie nie. Gas ist zum knappen Gut geworden. Die Politik interveniert. Am Sparen führt trotzdem kein Weg vorbei.

Von Kay Meiners



Bescheidener Exportüberschuss

Exportüberschuss beim Strom, in TWh

2020 | 18,9

2021 | 19,1

Quelle: Fraunhofer ISE

Steigender Strombedarf

Deutscher Stromverbrauch, jährliche Netzlast, in TWh

2020 | 485,3

2021 | 504,5

Quelle: Bundesnetzagentur

Nur noch die Hälfte kommt an

Erdgasimporte nach Deutschland, in TJ

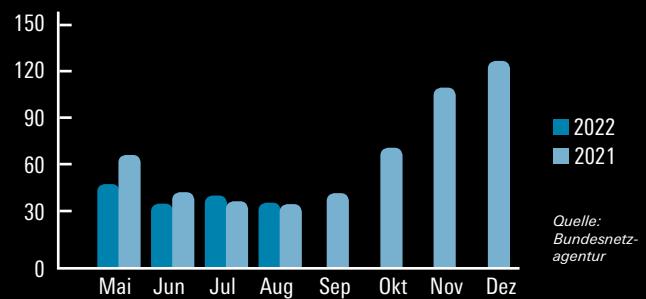
Juli 2021 | 429 361

Juli 2022 | 207 354

Quelle: Statistisches Bundesamt

Hier muss gespart werden

Gasverbrauch in Deutschland, TWh pro Monat



Folgen und Gegenmaßnahmen

Auf die Industrie kommen erhebliche Belastungen zu, die zu Sparmaßnahmen und Abschaltungen aus ökonomischen Gründen führen werden. Die Erzeugerpreise gewerblicher Produkte sind – vor allem wegen der Energiekosten – im August 2022 um 45,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat gestiegen.

Bei den Haushalten werden diejenigen mit geringeren Einkommen durch teure Haushaltsenergie überproportional belastet. Dieser Trend könnte sich nach einer Einschätzung des IMK noch verschärfen. Schon jetzt sparen zwei Drittel der Menschen, so das IMK, bei Reisen, Restaurantbesuchen oder Kleidung.

Die Regierung versuchte zuerst mit einmaligen Energiepreispauschalen, zwischen 100 Euro und 300 Euro je nach Anspruchsgruppe, der Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf Gas von 19 auf 7 Prozent und anderen kleineren Entlastungen den Anstieg abzumildern. Mittlerweile sind massive Markteingriffe das Mittel der Wahl. Die Bundesregierung will einen Abwehrschirm mit 200 Milliarden Euro für eine Gas- und Strompreisbremse einrichten. Der größte deutsche Gasimporteur Uniper, der verstaatlicht wurde und der zahlreiche Stadtwerke beliefert, macht nach eigenen Angaben täglich einen Verlust von rund 100 Millionen Euro und soll daher durch staatliche Hilfen gestützt werden.

Brauchen wir eine Übergewinnsteuer?

Foto: Karsten Mosebach



Foto: Iw Köln

**JA.**

Wir brauchen diese Steuer. Kann es richtig sein, dass Mineralölkonzerne seit Monaten ungehört abkassieren, während viele Menschen sich den Wocheneinkauf im Supermarkt und einmal Volltanken nur noch dank staatlicher Unterstützung leisten können? Kann es richtig sein, dass Stromproduzenten einen Rekordgewinn nach dem anderen verzeichnen, während den Bäcker an der Ecke wegen der Energiepreise die nackte Existenzangst packt?

Nein, das kann nicht richtig sein, und das darf so auch nicht weitergehen. Und deshalb ist es wichtig, so schnell wie möglich eine Übergewinnsteuer auf den Weg zu bringen. Die Diskussion um die Gaspreise hat das Problem noch einmal auf den Punkt gebracht: Wir alle müssen in den kommenden Monaten Gasversorger retten, die angesichts der explodierenden Preise in Not geraten sind. Weil sie ihren Kunden einen Preis versprochen haben, den sie heute nicht mehr halten können. Und weil sie andernfalls schlicht pleite wären.

Wenn wir aber die einen im Interesse des Gemeinwohls mit unserem Geld retten, dann dürfen wir doch auch bei den anderen im Interesse des Gemeinwohls einen Teil der Gewinne abschöpfen. Gewinne, mit denen die Betroffenen selbst übrigens nie gerechnet haben. Für mich sind das zwei Seiten ein und derselben Medaille. Eine Übergewinnsteuer ist deshalb nicht nur eine Frage der Finanzen. Sie ist vor allem eine Frage der Gerechtigkeit und damit des sozialen Friedens in unserem Land. ■

ANDREAS BOVENSCHULTE ist Bremer Bürgermeister und Präsident des Senats der Freien Hansestadt Bremen.

NEIN.

Eine Übergewinnsteuer ist moralisch verständlich, aber sie ist ökonomisch riskant. Auf den ersten Blick scheint die Zusatzsteuer keine negativen ökonomischen Anreize zu entwickeln: Wenn ein Unternehmen ohne eigene Anstrengung nur durch die Krise zusätzliche Gewinne erzielt, mindert die Zusatzsteuer nicht die Investitionsbereitschaft. Nur – so könnte man meinen – wird die Gier gestoppt.

Doch wer diese Sondersteuer erheben will, muss entscheiden: Welche Gewinne sind gut und welche böse? Welche Branche darf hohe Gewinne erzielen, und welche nicht? Und ab wann ist ein Gewinn zu hoch? Jede Festlegung wäre willkürlich und damit auch rechtlich höchst fragwürdig. Hohe Gewinne sind aus ökonomischer Sicht letztlich nur ein wichtiges Signal für besonders lohnenswerte Investitionen – zum Beispiel, weil die Nachfrage das Angebot übersteigt und deshalb neue Anbieter in den Markt eintreten sollten.

Wenn der Markt nicht wie gewünscht funktioniert, sollten die Wettbewerbsregeln dort angepasst und nicht neue Steuern eingeführt werden. Mittelfristig wird die Machtposition der fossilen Brennstoffanbieter durch neue Anbieter von regenerativen Energien zerstört werden. Nicht mehr staatliche, regulierende Eingriffe, sondern mehr Markt sind notwendig, um die beklagten Übergewinne durch Wettbewerb abzuschmelzen. ■

DOMINIK H. ENSTE leitet das Cluster Verhaltensökonomik und Wirtschaftsethik im Institut der deutschen Wirtschaft (Iw).



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

Zur Smart City gehört auch eine App für Baumpaten: David Hoffmann, Leiter der Abteilung Urbane Innovation (I.) bei den Wirtschaftsbetrieben Duisburg, und Marco Schlieman, der Vorsitzende des Personalrats.





INNOVATION BRAUCHT HERZBLUT

ZUKUNFT Unternehmen müssen sich ständig neu erfinden – gerade in Krisenzeiten. Nur wo die Beschäftigten mitbestimmen, werden Lasten und Gewinne der Transformation fair verteilt.

Von **Kay Meiners** und **Andreas Molitor**

Die Ruhrpott-Metropole Duisburg ist nicht das Silicon Valley. Aber wer zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist, kann sich auch dort fühlen wie in einem Sciene-Fiction-Film. Etwa, wenn ein Auto der Wirtschaftsbetriebe Duisburg, ausgerüstet mit optischen Sensoren und künstlicher Intelligenz, systematisch die Straßen abfährt. Ziel der Mission ist es, Daten über den Zustand der öffentlichen Infrastruktur zu sammeln. Eine Software überprüft die Fahrbahn auf Straßenschäden, erkennt wild entsorgten Müll am Straßenrand, prüft den Zustand der Straßenschilder. Noch während das Auto unterwegs ist, werden die zuständigen Stellen informiert, was zu tun ist, Arbeitstrupps losgeschickt.

Solche Szenarien werden bei den Wirtschaftsbetrieben Duisburg, einem kommunalen Unternehmen mit rund 1750 Beschäftigten, schon heute regelmäßig getestet. „Wir verstehen uns als zentraler Treiber und Befürworter von Innovation im Bereich der Daseinsvorsorge in Duisburg“, heißt es selbstbewusst auf der Webseite wbd-innovativ.de. Ziel ist die „Smart City“, die vernetzte und nachhaltige Stadt. Längst können die Duisburger über Onlineformu-

Der Lackmustest

Dass Erfindung und Innovation „zwei grundverschiedene und nicht eindeutig aufeinander bezogene Dinge“ sind, beschied der Ökonom Joseph Schumpeter schon vor mehr als 80 Jahren. Nur jene Ideen, die den Lackmustest der Daseinsberechtigung bestehen und sich durchsetzen, dürfen sich auch Innovation nennen. So gesehen, war beispielsweise die Erfindung des mechanischen Webstuhls durch den Engländer Edmund Cartwright im Jahr 1785 noch keine Innovation; erst der massenweise Einsatz dieser Webstühle in der Stoffproduktion und die Ablösung der Handweberei durch die Maschinenweberei in den folgenden Jahrzehnten machten die Erfindung zur Innovation.

Eisenbahn durch Neuland

In seiner „Theorie der Innovation“ von 1939 beschreibt Schumpeter Innovation als das „Eindringen neuer Produktionsfunktionen“, die unablässig die Kostenkurven verschieben, in das System: „Eine Eisenbahn durch Neuland (...) wirft (...) alle Standortbedingungen, alle Kostenkalkulationen, alle Produktionsfunktionen innerhalb ihres Einflussradius über den Haufen, und keine der Verfahrensweisen, die optimal gewesen sind, bleibt danach optimal.“ Zugleich schreibt er, es sei „gefährlich“, solche großen Beispiele zum Maßstab zu machen. Auch die kleinen Veränderungen zählen, wenn sie sich bewähren: „Wir müssen versuchen, von der Vorstellung loszukommen, dass Innovation notwendig etwas aufsehenerregend Wichtiges ist.“

Die Rolle der Betriebsräte

Etwa zwei Drittel der Betriebsräte sind nach einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung in Innovationsprozesse einbezogen. Aber nur ein Drittel zählt zur Kategorie der „machtvollen Mitgestalter“ und macht eigene Vorschläge, die auch berücksichtigt werden. In den anderen Fällen werden die Gremien von der Geschäftsführung über Innovationsvorhaben informiert und beteiligt, bringen aber keine eigenen Vorschläge ein – oder sie werden nicht berücksichtigt. (Bernd Kriegesmann, Thomas Kley: **Mitbestimmung als Innovationstreiber**. Bestandsaufnahme, Konzepte und Handlungsperspektiven für Betriebsräte, Berlin 2012)

► late illegal abgelagerten Müll melden. Eine Software, die Kunden die aktuellen Wartezeiten und die Auslastung auf den vier Recyclinghöfen anzeigt, und eine App für Baumpaten für den nächsten Dürresommer ist auf dem Weg. Ein Elan, der manchen überraschen dürfte, der noch eher das Bild einer verstaubten Verwaltung vor Augen hat. Doch so wappnen sich die Wirtschaftsbetriebe dagegen, Aufträge an die freie Wirtschaft zu verlieren. Kommunale Aufgaben würden heutzutage ausgeschrieben oder könnten in Zukunft ausgeschrieben werden, erklärt der Personalratsvorsitzende Marco Schliemann, der Mitglied bei Verdi ist. Der beste Bieter bekommt

Die Wirtschaftsbetriebe Duisburg arbeiten an der Vision der Smart City.

Der Personalrat sitzt mit am Tisch, damit nicht nur die Infrastruktur der Stadt profitiert, sondern auch die Beschäftigten.

den Zuschlag. Innovation, etwa durch optimierte Abläufe oder bessere Dienstleistungen, kann entscheidende Pluspunkte verschaffen, etwa indem sie Kosten spart oder eine bessere Qualität der angebotenen Dienstleistung ermöglicht. „Letztlich sichern wir durch Innovation die Jobs unserer Beschäftigten für die Zukunft“, sagt Schliemann.

Wichtig ist ihm, bei den Projekten jeden mitzunehmen, auch die Gewerblichen, die Kraftfahrer, Kanalarbeiter oder Baumkontrolleure. „Man kann ihnen nicht einfach ein Tablet in die Hand drücken und sagen: „Jetzt lauf mal los!““, sagt Schliemann. „So funktioniert das nicht.“ „Die enge Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Projektteams, unterstützt auch durch unseren Personalrat, ist wichtig, auch um den Leuten Ängste zu nehmen“, sagt ebenfalls David Hoffmann, Leiter der Abteilung Urbane Innovation bei den Wirtschaftsbetrieben. „Ziel ist es nicht, die Leute wegzurationalisieren.“ Es geht um einen besseren Service.

Und auf der Seite der Beschäftigten um Qualifizierung und Überzeugungsarbeit. „Wenn eine Arbeit schon gefühlte 100 Jahre in einer bestimmten Weise erledigt wurde und dann plötzlich alles ganz anders gemacht werden soll, gibt es natürlich Widerstände“, ergänzt Marco Schliemann. Am besten überwinde man die, wenn die Arbeit für alle erkennbar leichter wird und Innovationsgewinne fair verteilt werden: „Es muss auch beim Arbeiter was ankommen“, sagt Schliemann. Zum Beispiel bei der Hausmüllabfuhr: Da werden gerade Tablets eingeführt, mit denen die Mitarbeiter, die sonst lediglich die Tonnen entleeren, auch noch schadhafte oder falsch befüllte Behälter fotografieren und melden sollen.

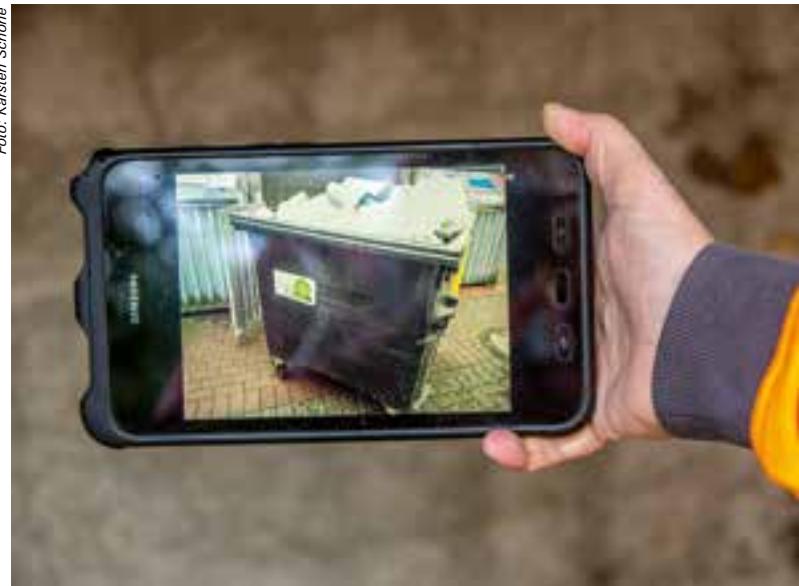
Was nach Mehrarbeit aussieht, ist – richtig reguliert und partnerschaftlich gestaltet – eine Chance für die Beschäftigten auf eine anspruchsvollere und weniger belastende Arbeit. Wenn die Dokumentationszeiten sauber angerechnet werden und die Arbeit mit dem Tablet nicht einfach obendrauf kommt, muss der einzelne Müllwerker in einer Schicht nämlich weniger Behälter leeren. Trotzdem sind die gesamten Abläufe im Unternehmen effizienter. Das wäre dann eine Smart City, die den Bürgern genauso gefällt wie den Beschäftigten.

Innovation ist mehr als Automatisierung

Grünländer, Valbrie, Patros – fast jeder kennt die Käsemarken von Hochland aus dem Supermarkt. Das 1927 gegründete Familienunternehmen mit Sitz in Heimenkirch am Bodensee zählt zu den größten Käseherstellern Europas. Hochland besitzt mehrere Werke im In- und Ausland und ist in Deutschland seit 1973 Käselieferant für McDonalds.

Das Thema Innovation fiel lange Zeit allein in die Zuständigkeit der beiden Eigentümerfamilien. Fortschritt hieß Automatisierung. „Die Maschinen wurden einfach hingestellt, und die Leute sollten damit irgendwie arbeiten“, sagt Betriebsräatin Sabine Wagner, die der NGG angehört. Eine Beteiligung des Betriebsrats war nicht erwünscht.

Foto: Karsten Schöne



Früher Polaroid, jetzt Smartphone: Alles soll digital, vernetzt und nachhaltig werden.

Erst ein Generationswechsel bei den Eigentümern, eine steigende Sensibilität für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Diskussionen über steigende Fehlzeiten und Personalengpässe führten zum Umdenken. Der Betriebsrat rechnete vor, welche Kosten durch Fehlzeiten entstanden – Geld, das etwa im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz besser eingesetzt war. Das 2013 per Betriebsvereinbarung eingeführte betriebliche Eingliederungsmanagement wurde zur Initialzündung für eine mitbestimmte Personalplanung und ein moderneres Innovationsverständnis.

Die Personalplanung in der Branche ist diffizil, weil manche Produkte, etwa Grillkäse, stark saisonal nachgefragt werden. Kommen Personalausfälle hinzu, wird es schnell kritisch. Heute werden Überstunden durch eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit geregelt und nicht mehr in Geld, sondern in Zeit ausbezahlt, es gibt Arbeitszeitkonten, Teilzeit und eine Jobrotation, die monotone Belastungen vermeidet. Über den klügeren, schonenderen Umgang mit der Arbeitskraft ist bei Hochland so etwas wie eine mitbestimmte Innovationskultur entstanden. ►

Hand in Hand

Produktinnovationen sind Innovationen, die ein völlig neues oder wesentlich verbessertes Produkt oder eine neue Dienstleistung hervorbringen: eine neue Teesorte, ein elektrisches Lastenfahrrad, Tabletten gegen Heuschnupfen, die nicht müde machen, das bundesweite 9-Euro-Ticket. Prozessinnovationen dagegen optimieren Abläufe in Unternehmen; sie erhöhen die Effizienz der Produktion. Große Konjunktur hat in letzter Zeit den Begriff „disruptive Innovation“. Hierbei versuchen die Unternehmen, durch eine radikale Änderung bisheriger Produkte oder Dienstleistungen (z. B. Elektroautos statt Verbrenner, Online-Einkauf) völlig neue Märkte zu schaffen oder bisherige Märkte zu revolutionieren.

„Höherer Innovationserfolg“

Die Hans-Böckler-Stiftung hat in mehreren Studien die Rolle der Mitbestimmung bei Innovationsprozessen untersucht lassen. Fast durchweg kamen die Forscherteams zu der Einschätzung, „dass betriebliche Mitbestimmung einen konstruktiven Beitrag zur Innovativität von Unternehmen leistet“ und dass „eine starke Betriebsratsbeteiligung mit einem höheren Innovationserfolg einhergeht“, wie es in einer der Expertisen heißt. „Viele Betriebsräte formulieren eigene Ideen und geben Impulse zur Weiterentwicklung des betrieblichen Innovationsgeschehens“, heißt es in der Studie „Innovationserfolg durch aktive Mitbestimmung“.

Arbeitsorganisation als Domäne

Am stärksten werden laut einer WSI-Betriebsrätebefragung Betriebsräte eingebunden, wenn es um Innovationen in der Arbeitsorganisation oder bei Qualifizierung und Personalpolitik geht. Hier sind die Arbeitnehmervertreter in mehr als 90 Prozent der Fälle an der Entscheidungsfindung beteiligt. Doch je weiter sich die Innovation vom betrieblichen Alltag entfernt, desto mehr schwindet die Beteiligung. Bei der Entscheidung für neue Produkte reden 44 Prozent der Betriebsräte mit, bei der Erschließung neuer Märkte nur 22 Prozent.

Foto: Michael Jasten



Nein, das ist keine Chip-Fabrik: ein Blick in die industrielle Käseproduktion.

Der Käsehersteller Hochland war einst ein hierarchisch geprägtes Unternehmen. Heute gibt es ein gemeinsames Verständnis mit dem Betriebsrat über den Weg, den das Unternehmen geht.

► Wenn Maschinen angeschafft werden, ist heute der Betriebsrat involviert. Neue Produkte werden im Wirtschaftsausschuss vorgestellt und diskutiert – auch mit dem Betriebsrat. Über ein Vorschlagswesen, den „Ideen-Express“, kommen sogar Anregungen für Produktinnovationen von den Beschäftigten. Das gab es zwar auch früher hin und wieder, aber meist blieben die Ideen in der betrieblichen Bürokratie stecken. So erging es dem Vorschlag von Sabine Wagner, die in den 2000er Jahren einen Frischkäse mit ganzen rosa Pfefferbeeren vorschlug. Es dauerte mehrere Jahre, bis der Käse endlich auf den Markt kam.

Es geht mal wieder ums Überleben

Gäbe es einen Wettbewerb um den Titel „Kampferprobtester Betriebsrat der Republik“, hätte die Arbeitnehmervertretung des ArcelorMittal-Stahlwerks im ostbrandenburgischen Eisenhüttenstadt beste Chancen auf den Sieg. Seit dem Untergang der DDR kämpft das ehemalige Eisenhüttenkombinat Ost (EKO) unentwegt um seine Existenz und die aktuell rund 2500 Jobs. „Wir sind seit 1990 kontinuierlich im Kampfmodus“, sagt Betriebsratsvorsitzender und IG Metall-Mitglied Dirk Vogeler, der mit 43 Jahren Werkszugehörigkeit ein echtes Urgestein ist.

Die Erfahrung aus mehr als drei Jahrzehnten Überlebenskampf könnte sich für die Eisenhüttenstädter Stahlwerker nun auszahlen. Das Ringen um die Zukunft des Werkes geht in die nächste Runde. Und wieder einmal geht es ums Ganze: Schon in wenigen Jahren soll hier klimaneutraler Stahl gekocht werden – nicht mehr wie bisher im Hochofen, der mit Kohle gefüttert wird, sondern in einem mit „grünem“ Wasserstoff gepeisten Elektro-Lichtbogenofen.

Ein Konzept für die milliardenschwere Investition hat der ArcelorMittal-Konzern voriges Jahr vorgelegt. Doch die finanziellen Risiken der Investition in die klimafreundliche Zukunftstechnologie sind enorm – gerade jetzt angesichts der immens gestiegenen Energiekosten. Die Erzeugung von grünem Wasserstoff ist sehr stromintensiv. Bei den derzeitigen Stromkosten scheint eine Rentabilität, selbst bei einer großzügigen finanziellen Förderung, zumindest kurz- und mittelfristig außer Sicht.

„Grüner Stahl ist unsere Zukunftschance“, sagt Dirk Vogeler trotzdem. „Wenn wir von den hohen CO₂-Emissionen nicht runterkommen, wird der Hochofen irgendwann abgeschaltet, und dann bleibt hier nichts mehr.“ Ihm wäre es lieber, Bagger und Baukräne wären schon angerückt. Doch bevor der Konzern die Anlagenbauer beauftragt, muss klar sein, ob und in welcher Höhe beispielsweise der Bau der neuen Elektro-Öfen gefördert wird. „Das geht uns gerade alles viel zu langsam.“

In mehr als drei Jahrzehnten Überlebenskampf, so Vogeler, „haben wir viel gelernt, was uns jetzt zugutekommt“. Wie wichtig gute ➤

Foto: Benjamin Jenak



Visionär Dirk Vogeler: Trotz immenser Energiekosten wird am Stahl ohne Emissionen gearbeitet.

Grüner Stahl ist viel teurer als konventioneller Hochofenstahl. Trotzdem drängt der Betriebsrat des Eisenhüttenstädter Stahlwerks zu mehr Tempo bei den Investitionen in die klimafreundliche Technologie.

► Kontakte zur Landes- und Bundespolitik sowie nach Brüssel sind, zum Beispiel: Kürzlich haben die Eisenhüttenstädter Betriebsräte bei der EU-Wettbewerbskommission in Brüssel vorgesprochen, mit dem Bundeswirtschaftsministerium sind sie ständig in Kontakt.

Gleichzeitig rüsten sich Vogeler und seine Kolleginnen und Kollegen für die Veränderungen vor Ort. Die Umstellung auf grünen Stahl wird das Werk von Grund auf umkrempeln. Die Arbeit von Hunderten Beschäftigten am Hochofen wird wegfallen, völlig neue Aufgaben werden hinzukommen. „Die Leute am Hochofen

müssen erst mal noch dableiben, während die neuen Anlagen schon aufgebaut werden“, erklärt Vogeler. „Während sie ihren alten Job weitermachen, müssen wir sie für die Tätigkeiten an den neuen Anlagen qualifizieren.“ Demnächst fährt eine Betriebsratsdelegation zu den Hamburger Stahlwerken, wo bereits ein Elektro-Lichtbogenofen im Einsatz ist. „Danach wissen wir wieder ein bisschen genauer, welche Qualifizierungen wir benötigen und wo wir noch draufsatteln müssen“, sagt Vogeler. Bei alledem gelte der ehrne Grundsatz: „Wir wollen, dass alle mitgenommen werden und keiner auf der Strecke bleibt.“

„Innovationen müssen die Gesellschaft voranbringen“

In der Telekommunikation verbinden Hubs verschiedene Geräte miteinander. Auch der „Hub: Transformation gestalten“ der Hans-Böckler-Stiftung soll verbinden: Institutionen und Betriebe mit guten Lösungen für den sozial-ökologischen Wandel. Ein Gespräch mit Christian Hoßbach, der den Austausch auf der Plattform organisiert.



Wofür steht für Sie der Begriff Innovation?

Für Gestaltung und für Lösungen. Innovationen müssen die Gesellschaft voranbringen. Ein rein technisches Verständnis greift aber zu kurz. Soziale und gesellschaftliche Innovationen sind genauso wichtig. Grundlegend für eine soziale Transformation ist zweifellos eine hohe Tarifbindung. Sie gehört zur Infrastruktur einer gerechten, aber

auch einer innovationsstarken Gesellschaft, und deshalb sind die Auseinandersetzungen um Vergaberegeln, Tarifreuegesetze und Beschränkung der Tarifflucht auch mit Blick auf Innovation und Transformation wichtig.

Welche Rolle wird der Hub spielen?

Technischer Fortschritt muss mit sozialem und gesellschaftlichem Hand in Hand gehen. Das mitzudenken, auch den Blick auf die Arbeit wach zu halten, dafür setzen wir uns ein. Natürlich müssen wir den CO₂-Ausstoß massiv senken. Da setzen die Klimaziele harte Grenzen. Aber die sozialen Fragen müssen gleichrangig behandelt werden. Der Hub soll helfen, den Austausch über gute Lösungen und neue Erkenntnisse zu beschleunigen, nach außen, aber auch nach innen mit den Instituten und Projekten der Hans-Böckler-Stiftung.

Es geht um die Begleitung von Veränderungen?

Es geht um Gestaltung. Es reicht nicht, auf Veränderungen zu reagieren, wir müssen uns früh in die Debatten einmischen, Beteiligung einfordern. Und zwar aus der Perspektive der Beschäftigten. Der Hub ist eine Antwort darauf, genauso wie die neue Förderlinie für Betriebe und Regionen, mit deren Hilfe Fragen zeitnah erforscht werden können, die bei Transformationsprozessen im Betrieb oder in der Region hochploppen. Es sollen Projekte sein, die auch als Beispiel für andere Betriebe und Regionen taugen. ■

Das Gespräch führte **Fabienne Melzer**

Ein Roboter, promotet vom Betriebsrat

Die Marketingleute von Continental kriegen sich kaum noch ein vor Begeisterung. „Ziemlich vielseitig, der Neue“, texten sie auf der Webseite des Technologieunternehmens. „Stets im Einsatz, stets zur Hand, stets zu Diensten.“ Die Rede ist von einem neuen Produkt, dem Autonomous Mobile Robot (AMR), einem Transportroboter für die werksinterne Logistik. Ein echter Tausendsassa. Trägt Lasten bis zu 1,2 Tonnen, umkurvt dank 360-Grad-Umgebungserkennung sämtliche Hindernisse und schafft zwei Meter pro Sekunde.

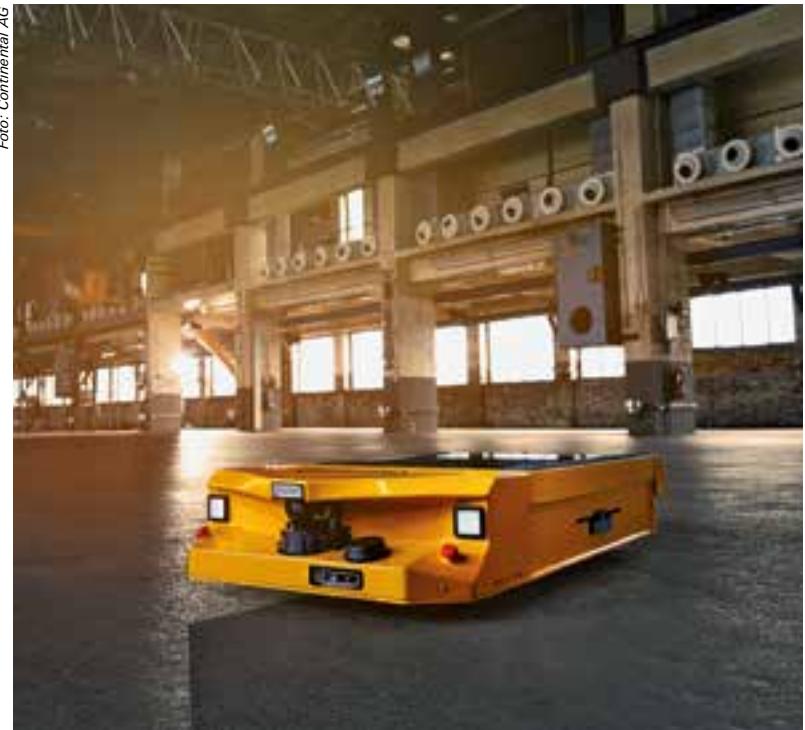
„Der AMR ist schon weltweit in einigen unserer Fabriken im Einsatz“, erzählt Volker Diel, IG Metall-Mitglied und Betriebsratsvorsitzender bei Conti im rheinland-pfälzischen Rheinböllen. An dem alteingesessenen Produktionsstandort für Bremsysteme wird der Roboter produziert, vorerst in Kleinserie. Derzeit ist man mit ersten externen Kunden in Verhandlung.

Wird die Innovation aus Rheinböllen eine Erfolgsgeschichte, kann sich das auch der Betriebsrat mit auf die Fahnen schreiben. Noch vor zwei Jahren wurde vom Konzernvorstand ein drastischer Stellenabbau verkündet – als Bestandteil eines Kostensenkungsprogramms, dem bundesweit 13 000 Jobs zum Opfer fallen sollten.

Dagegen regte sich heftiger Widerstand der Beschäftigten und der IG Metall. Eine Protestwelle mit Autokorsos, Warnstreiks und Urabstimmungen brachte das Management schließlich zum Einlenken – und Rheinböllen hatte plötzlich wieder eine Zukunft. Die Verhandlungen über den Zukunfts- und Sozialtarifvertrag gestalteten sich allerdings zäh. Die alleinige Ausrichtung auf Bremsen versprach langfristig keine Perspektive. Es fehlte ein Zukunftsprodukt.

„Wir haben doch eins“, meldeten sich die Betriebsräte zu Wort: den Roboter, der wenige Jahre zuvor in Rheinböllen gemeinsam mit Kollegen aus Frankfurt entwickelt worden war. Beharrlich warben die Beschäftigtenvertreter für den Roboter – bis er in den Zukunfts- und Sozialtarifvertrag aufgenommen wurde. Seitdem hat die Weiterentwicklung des AMR deutlich Fahrt auf-

Foto: Continental AG



genommen. Eine Variante für den Einsatz in großen Gewächshäusern steht kurz vor der Serienreife. „Natürlich sind wir nicht diejenigen, die den Roboter erfunden haben“, sagt Volker Diel. „Aber wären wir nicht so überzeugt gewesen und so hartnäckig geblieben, hätte man das Projekt vielleicht nicht weiterverfolgt. Und dann gäbe es für unser Werk eine Zukunftschance weniger.“ ■

Flink und flach, Traglast 1,2 Tonnen: der Conti-Transportroboter.

Im rheinland-pfälzischen Rheinböllen kämpfte der Betriebsrat beherzt für den Lastenroboter – und trug damit entscheidend zur Rettung des Standorts bei.

Von der Tischdecke zum Hightech

INDUSTRIE In Plauen ist der Sprung von Traditionsware zu innovativen Stickerei-Produkten geglückt. Ein Projekt untersucht, wie das gelang.

Von Ulrich Hilpert, Francesco D. Sandulli und Torsten Schunder – Fotos Modespitze.de

Bei Plauener Spitze denken die meisten Menschen wahrscheinlich an Omas Tischdecke, die sie nur zu festlichen Anlässen aus dem Schrank holte – ein Relikt aus einer anderen Zeit, das manchem heute veraltet erscheint. Aber nicht nur das bereitete den Herstellern im Vogtland wirtschaftliche Probleme: Die internationale Konkurrenz setzte die Traditionssunternehmen mit geringeren Lohnkosten unter Druck. Wenn Produkte aus der Mode kommen, technisch veralten oder nicht mehr wettbewerbsfähig sind, müssen die Hersteller sich anpassen. Wenn das nicht gelingt, droht den Beschäftigten der Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Im Vogtland sind die Stickereien einen anderen Weg gegangen. Denn was für das Produkt gilt, muss auf die Kompetenzen der Beschäftigten noch lange nicht zutreffen. Sie spezialisierten sich nicht nur auf hochwertige Stickereien, sie fanden auch neue Anwendungen für ihre Technik im Hochtechnologiebereich. Denn Sticken ist sehr flexibel. Diese Technik kann Kurven, Zickzack und vieles mehr auf verschiedene Materialien bringen. Feinste Drähte lassen sich so in Stoffe, aber auch auf Beton oder Stahl sticken. Diese Eigenschaft nutzen inzwischen viele Bereiche. So messen beispielsweise aufgestickte Sensoren auf den Rotorblättern von Windrädern die Dehnung des Materials und warnen bei Schäden. Stickerei wird auch bei Heiz- und Lichtelementen, in der Medizin, auf Erosionsschutzmatten und Rohrlinern für die Sanierung von Druck- und Abwasserleitungen eingesetzt. Die Kompetenz der Beschäftigten in den Stickereien ermöglichte zum Teil erst diese Neuentwicklungen.

Allerdings verfügten die Betriebe im Vogtland nicht selbst über alle notwendigen Kompetenzen, um sich diese neuen Märkte zu erschließen. Dafür brauchten sie unter anderem das Wissen von Forschungseinrichtungen. Wichtig ist ebenso die Zusammenarbeit mit dem Maschinenbau, der Stickereimaschinen herstellt und sie nun für die neuen Materialien modernisiert. Fehlen Partner in der Region für diese Innovationen, werden sie von außerhalb ergänzt.

Forschungsprojekt

Die Stadt Plauen wurde in einem Projekt, das die Hans-Böckler-Stiftung fördert, näher untersucht. Darin vergleichen die Forscher wirtschaftliche Entwicklungen und Umstrukturierungen in Deutschland und Spanien. Ziel ist es, Chancen einer nachhaltigen Entwicklung und Modernisierung zu identifizieren.

Ulrich Hilpert/Francesco D. Sandulli/Torsten Schunder:
Bedingungen nachhaltiger Industriepolitik. Ein spanisch-deutscher Vergleich zu Chancen struktureller Transformation und Innovation. www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsprojekte-detailseite-2732.htm?projekt=2020-449-30



Im Falle der Plauener Spitze haben sich Verantwortliche aus den Unternehmen und der Region unter der Bezeichnung HighSTICK zusammengefunden, um neue Wege zu gehen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützte sie im Rahmen des Programms „Wachstumskerne“ mit drei Millionen Euro. So wurde die Kernkompetenz in der Region gehalten, und gleichzeitig entstanden 60 neue Arbeitsplätze. Mit der Kompetenz zum Stickern verfügt die Region über ein Alleinstellungsmerkmal, das ihr eine Chance auf eine nachhaltige Entwicklung eröffnet. Sie schreitet weiter voran, stößt Veränderungen und Neuentwicklungen an und hat somit Arbeitsplätze für qualifizierte Beschäftigte in der Region erhalten und geschaffen.

Letztlich war die traditionelle Kompetenz die wesentliche Grundlage für diese Entwicklungen. Allerdings brauchte es weitere Kompetenzen, um die krisenhafte Situation in eine innovative Situation umzuwandeln.

Dieses Beispiel zeigt, dass traditionelle Kompetenz eine wertvolle Grundlage für die Entwicklung einer Region und für zukunftsweisende Arbeitsplätze bietet. Die Menschen in der Produktion und in den Entwicklungsabteilungen kennen ihre Bereiche und können hier wichtige Anstöße geben. Betriebsräte können Unternehmen und regionalpolitische Akteure zusammenbringen. Innovationen sind vielseitig, es gilt, ihre Diversität für die Arbeitnehmer und ihre Betriebe in den Regionen zu nutzen. ■

Die Bilder zeigen die Produktion der Firma Modespitze. Technische Stickereien (Bild oben und unten rechts) machen inzwischen etwa zehn Prozent des Volumens aus. Seit zehn Jahren setzt das Unternehmen auch wieder verstärkt historische Technik ein. In Handstickerei (großes Bild) werden kleinere Elemente zu Tischdecken zusammengesetzt, ohne dass Übergänge sichtbar sind.

Dass alles einmal besser wird

POLITIK Kein sozialer Fortschritt ohne soziale Bewegungen: Indem die Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, treiben sie gesellschaftliche Innovationen voran, deren Wurzeln weit zurückgehen.

Von Fabienne Melzer und Kay Meiners – Fotos Friedrich-Ebert-Stiftung



Achtstundentag

Im Jahr 1903 streiken im sächsischen Crimmitschau Textilarbeiterinnen 22 Wochen lang für den Zehnstundentag. Sie fordern: „Eine Stunde mehr für uns. Eine Stunde fürs Leben.“ Der Streik geht verloren, doch der Kampf geht weiter. Arbeiten die Menschen zu Beginn der Industrialisierung 14 bis 17 Stunden täglich, sinkt die Arbeitszeit 1912 auf 57 Stunden pro Woche. Dabei postuliert schon in den 1810er Jahren Robert Owen, der walisische Unternehmer und Sozialreformer, den Achtstundentag: „Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Schlaf, acht Stunden Freizeit.“ Das ist eine der ältesten Forderungen der Arbeiterbewegung.

In Deutschland bringt erst das Ende des Ersten Weltkriegs den so lange geforderten Achtstundentag. Angesichts der Unruhen im November 1918 geben die Kapitalvertreter ihren Widerstand gegen Tarifverträge auf. Geheimrat Hilger, Vorsitzender des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrie, erklärt: „Nur durch Verhandlungen speziell mit den Gewerkschaften können wir Anarchie, Bolschewismus, Spartakusherrschaft und Chaos verhindern.“ Am 15. November schließen Gewerkschaften und Arbeitgeber das Stinnes-Legien-Abkommen, in dem die regelmäßige Arbeitszeit in allen Betrieben auf acht Stunden täglich ohne Lohnabzug festgelegt wird.

Fernziel „Socialismus“: Werbepostkarte für den Achtstundentag (1900)



So fest wie eine Eiche: Illustration zur deutschen Sozialversicherung (1913)

Sozialversicherung

Im Mittelalter ist die Fürsorge für Kranke und Bedürftige Sache der Kirche. Wem die Caritas, die christliche Tugend der Nächstenliebe, zuteil wird, hängt von vielen Umständen oder vom Zufall ab. Die meisten Menschen sterben jung. Im Dreißigjährigen Krieg werden viele Fürsorgeeinrichtungen zerstört. Ein anderes System erweist sich gegenüber der bloßen Mildtätigkeit als überlegen. Jahrhunderte, bevor der Staat sich Gedanken über die soziale Sicherung macht, haben Bergleute- und Handwerkergilden Kassen nach dem Solidaritätsprinzip eingerichtet, um Mitgliedern in Not zu helfen. Sie sind die Pioniere der Sozialversicherung. Mit dem Beginn des Industriezeitalters verlieren sie an Bedeutung, aber die neu entstehenden Arbeitvereine und Gewerkschaften tragen den Funken der solidarischen Selbsthilfe weiter. Erst im 19. Jahrhundert interveniert der Staat. Die Sozialversicherung, die das Deutsche Reich ab 1883 einführt, macht Deutschland zum weltweiten Vorreiter bei der Einführung von Sozialsystemen. Ein Motiv ist, den Zulauf zur Sozialdemokratie und zur Arbeiterbewegung zu Gunsten eines paternalistischen Staates zu stoppen. Reichskanzler Otto von Bismarck formuliert es so: „Mein Gedanke war, die arbeitenden Klassen zu gewinnen, oder soll ich sagen, zu bestechen, den Staat als soziale Einrichtung anzusehen, die ihrerwegen besteht und für ihr Wohl sorgen möchte.“ Heute bestimmen die Gewerkschaften über die Sozialpolitik und über die Selbstverwaltung die Leistungen der Sozialversicherung mit.

Frauenwahlrecht

Mit der Industrialisierung brechen alte Familienstrukturen auf. Frauen müssen in den Fabriken arbeiten, weil der Lohn eines Arbeiters keine Familie ernährt. Sie treten den Arbeiterbewegungen bei und fordern ökonomische und politische Rechte. Dabei kämpfen sie nicht nur gegen bestehende Strukturen, sondern manchmal auch gegen Gewerkschafter und ihre eigenen Ehemänner. Frauen werden schlechter bezahlt und gelten manchen als Lohndrückerinnen. Eine englische Frauenrechtlerin beschreibt es als einen Kampf mit einer Hand auf dem Rücken: „Öffentliche Missbilligung kann man aushalten, aber der Ärger zu Hause war eine sehr bittere Sache.“

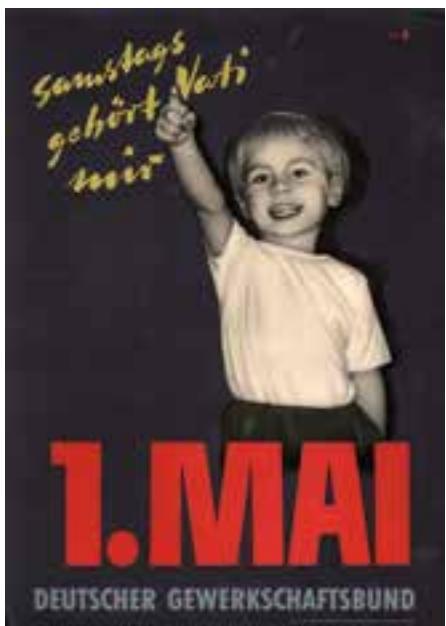
Aber es gibt auch Unterstützung: Arbeiter streiken für das Frauenwahlrecht, und die Sozialdemokraten haben es seit 1891 in ihrem Erfurter Programm. Im November 1918 erhalten Frauen in Deutschland das aktive und das passive Wahlrecht. In einigen anderen west-europäischen Ländern dauert es länger. In Großbritannien etwa bis 1928, in Frankreich bis 1945, und die Schweizerinnen müssen bis 1971 warten, ehe sie das Wahlrecht erhalten.



Schön und kämpferisch: Plakat der SPD zum Frauenwahlrecht (1914)

Fünftagewoche

Unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“ starten alle DGB-Gewerkschaften Mitte der 1950er Jahre ihren Kampf um kürzere Arbeitszeiten. Es geht um mehr Zeit für die Familie, um mehr Freizeit und um mehr Gesundheit. Das Arbeitstempo in der Industrie hatte sich in den Jahren des Wiederaufbaus enorm erhöht. Die Zahl der Krankentage und Arbeitsunfälle war sehr hoch. Mit dem Bremer Abkommen gelingt der IG Metall 1956 der Durchbruch. In allen Tarifbezirken sinkt die tarifliche Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich von 48 auf 45 Stunden pro Woche. 1960 vereinbart die IG Metall im Abkommen von Bad Homburg die stufenweise Absenkung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche. Doch kurz vor dem Ziel stellen sich die Arbeitgeber quer. 1963 streiken die Metaller für die 40-Stunden-Woche. Die Arbeitgeber antworten mit Aussperrungen. Nach erneuten Verhandlungen wird die 40-Stunden-Woche in der Metallindustrie am 1. Januar 1967 eingeführt. Andere Branchen ziehen nach. Doch erst Ende der 1970er Jahre gehört Vati fast überall samstags der Familie.



Kinder an die Macht: DGB-Plakat zum arbeitsfreien Samstag (1955)



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

Kinder, Küche, Computer: Heimarbeiterin in Simmern im Hunsrück (1990)

Homeoffice

Seit der Pandemie ist das alte Normal – fünf Tage in der Woche in den Betrieb gehen – für viele nicht mehr normal. Im neuen Normal entscheiden die Beschäftigten selbst, wo sie arbeiten. Anfang der 1980er Jahre gab es in Deutschland die ersten Arbeitsplätze außerhalb des Betriebs, die damals unter dem sperrigen Namen „Telearbeitsplatz“ liefen. Allerdings waren sie so selten, dass es in einer Studie hieß: Die Suche nach ihnen sei die Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Und obwohl die Technik in großen Schritten voranging, änderte sich daran wenig. Zu sehr war die Präsenzkultur vor allem in den Köpfen vieler Vorgesetzter fest verankert. Erst der Coronavirus katapultierte mobile Arbeit in die Gegenwart. Arbeiteten vor der Pandemie lediglich vier Prozent der Beschäftigten außerhalb des Betriebs, lag ihr Anteil während des Lockdowns teilweise bei 27 Prozent.

Viele Beschäftigte machten die Erfahrung, dass die Arbeit von zu Hause durchaus Vorteile hat. Zeiten für Arbeitswege fielen weg, niemand riss einen plötzlich aus der Arbeit heraus, und Termine mit Handwerkern ließen sich nebenbei erledigen. Auch die Arbeitgeber lernten dazu und legten ihr Misstrauen ab. Denn der Betrieb lief weiter.

Doch es gab auch Nachteile. Viele hatten das Gefühl, zu Hause länger zu arbeiten und Privates und Arbeit nicht mehr klar trennen zu können, wie Analysen des WSI zeigten. Auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen fehlte. Die Pandemie hat den Trend zwar beschleunigt und ein neues Normal geschaffen, das sich nicht mehr vollkommen zurückdrehen lässt. Aber über die Bedingungen wird in vielen Unternehmen derzeit verhandelt. Denn gute Arbeitsbedingungen sind immer eine Frage guter betrieblicher Regelungen – egal ob im Betrieb, unterwegs oder zu Hause.

Vereinbarkeit

Die Industrialisierung zerstört das, was seit Jahrtausenden normal war: die Einheit von Arbeits- und Wohnstätte. Auch wenn der Lebensstandard in den westlichen Ländern im 20. Jahrhundert ein Niveau erreicht hat, das frühen Ökonomen wie Karl Marx unvorstellbar erschien, bleibt der Grundkonflikt zwischen Arbeit und Privat bestehen. Durch Arbeitsverdichtung, Stress und gestiegene Ansprüche an die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen gewinnt er wieder an Brisanz. Seit den 1980er Jahren taucht in der Frauenbewegung in Großbritannien und in den USA der Begriff „Work-Life-Balance“ auf. Während die US-Soziologin Arlie Russell Hochschild in ihrem Buch „The Time Bind“ 1997 feststellt, dass in den USA familienfreundliche Arbeitsorganisation kaum angenommen werde, schreibt Elisabeth von Thadden 2001 in der Zeit, in Europa vollziehe sich „eine beachtliche Gegenbewegung zur kompletten Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt“. Heute bekommen Unternehmen, die keine Konzepte für Vereinbarkeit vorlegen, nur noch schwer qualifiziertes Personal. Neue Gesetze sollen die Work-Life-Balance verbessern und längere Familienzeiten ermöglichen, wie das Elternzeitgesetz von 2007 und das weniger gut angenommene Pflegezeitgesetz von 2008.



Frauenarbeit endet nie: Plakat des britischen See Red Women's Poster Collective (1976)



Schluss mit Privilegien: Plakat der IG Metall zur Lohnfortzahlung für Arbeiter und Angestellte (1968)

Lohnfortzahlung

Dass der Arbeitgeber im Krankheitsfall den Lohn weiterzahlen soll, ist auch im 20. Jahrhundert vielen Chefs nicht einsichtig. Sie verweisen auf das bescheidene Krankengeld. Gewerkschaften sehen das anders. Doch erst in den Jahren 1956 und 1957 erkämpft die IG Metall in einem Streik diese Errungenschaft. Sie erlebt sofort eine Bewährungsprobe, als die Asiatische Grippe umgeht, die allein in Westdeutschland Zehntausende Menschen tötet. Allerdings dauert es noch bis 1969, ehe die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten erreicht ist. So lange stockt für Arbeiter ein Zuschuss der Arbeitgeber das Krankengeld auf 90 Prozent des Nettoentgelts auf. Noch einmal wird das Erreichte angegriffen: 1996 kürzt CDU-Kanzler Helmut Kohl die Fortzahlung auf 80 Prozent. Gewerkschafter erzürnt, dass manche Arbeitgeber die gesetzliche Kürzung zum Anlass nehmen wollen, auch die in Tarifverträgen vereinbarte volle Lohnfortzahlung auszuhebeln. Als der Vorstand der Daimler-Benz AG beschließt, die neue Regel anzuwenden, legen 30 000 Konzernbeschäftigte die Arbeit nieder. Im gesamten Bundesgebiet kommt es in der Metallindustrie zu Arbeitsniederlegungen. In Tarifverhandlungen können die Gewerkschaften für rund neun Millionen Beschäftigte die volle Lohnfortzahlung sichern, das neue Gesetz können sie nicht beseitigen. Erst 1998 macht die erste rot-grüne Bundesregierung unter Gerhard Schröder es rückgängig.

Mitbestimmen in modernen Zeiten

REFORM In mitbestimmten Unternehmen läuft vieles besser. Mit einem modernen Betriebsverfassungsgesetz könnte es aber noch besser laufen, wie die Erfahrungen von Betriebsräten zeigen.

Von Fabienne Melzer

Die Betriebsräte und IG BCE-Mitglieder Ralf Adam (links) und Andreas Urbenz kämpfen für Mitbestimmung in der Halbleiterindustrie.

Der Betriebsrat von Enercity Hannover wartet nicht auf Ideen des Managements. Martin Bühre, der Betriebsratsvorsitzende und immer aufgeschlossen für Neues, schaut sich die Räume eines Neubaus an, den der Energieversorger bezieht, und spricht dabei über seine eigenen Ziele: „Wir wollen in zehn Jahren nicht nur noch da sein, wir wollen auch relevant sein.“ Dafür, sagt er, müsse sich im Unternehmen jedoch einiges ändern. In vielen Köpfen herrsche noch traditionelles und hierarchisches Denken.

Das frustriere immer mehr Menschen, die gerne Verantwortung übernehmen und Ideen verwirklichen möchten. Daher ist Bühre überzeugt: „Wir können Innovation nicht dem Management überlassen. Innovation ist ein sozialer Prozess. Das Management ist eher auf Optimierung als auf Erneuerung ausgerichtet. Da braucht es andere Impulse, etwa vom Betriebsrat.“

Der Verdi-Betriebsrat will eine Problemlösungsgemeinschaft schaffen. Das Unternehmen müsse die Beschäftigten als Teil der Lösung verstehen. „Genauso müssen wir aber auch als Betriebsrat arbeiten“, sagt Bühre. Alle sind eingeladen, mitzumachen, nichts findet hinter verschlossenen Türen statt. Inzwischen kommen auch Trainees zu den Besprechungen und Arbeitsgruppen des Betriebsrats. Kürzlich sagte einer von ihnen zu Martin Bühre: „Wenn im Unternehmen alle so ticken würden wie der Betriebsrat, wären wir schon viel weiter.“

Oft sind es Betriebsräte, die in ihren Unternehmen Entwicklungen vorantreiben. In mitbestimmten Unternehmen läuft vieles besser, wie zahlreiche von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studien zeigen. Mitbestimmte Unternehmen arbeiten nachhaltiger und sind innovativer. Dennoch ist es um die Mitbestimmung nicht immer gut bestellt. Das liegt auch an einem Betriebsverfassungsgesetz, das 50 Jahre nach seinem letzten grundlegenden Update in die Jahre gekommen ist. Der DGB hat deshalb im April einen Reformvorschlag vorgelegt, der

Foto: Matthias Rietzschel





Für Martin Büre, Betriebsrat bei Enercity Hannover, brauchen Unternehmen Impulse der Beschäftigten.

das Recht auf die Höhe des digitalen Zeitalters bringen soll. Darin fordert er unter anderem, die Gründung von Betriebsräten zu erleichtern. Denn die Zahl der mitbestimmten Unternehmen sinkt, und manche Arbeitgeber lassen Betriebsratswahlen gar nicht zu.

Um jeden Millimeter gerungen

Gerade in Branchen der Zukunftstechnologien müssen Betriebsräte wie Ralf Adam von Globalfoundries und Andreas Urbenz von X-FAB um jeden Millimeter Mitbestimmung kämpfen. Ihre Unternehmen produzieren in Dresden eines der derzeit gefragtesten Produkte: Halbleiter. Seit der Pandemie sind sie Mangelware. Zunächst brachen die Lieferketten zusammen, nachdem Hersteller in China während der Pandemie die Fabriken schlossen. Dann versetzte die Pandemie der Welt einen Digitalisierungsschub, und die Nachfrage nach Halbleitern explodierte. Mit ihrer Technik treiben die Hersteller Innovationen

voran, auch in den eigenen Fabriken. Doch bei der Mitbestimmung hinken sie oft hinterher. Oder wie Ralf Adam sagt: „Wir schaffen erst einmal die Grundlagen der Mitbestimmung.“

Derzeit ringen die gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten und Betriebsräte mit dem Arbeitgeber um einen Tarifvertrag, die zweite Qualitätsstufe der Mitbestimmung, wie Adam es nennt. Die erste Qualitätsstufe erreichten sie vor elf Jahren: Sie wählten einen Betriebsrat. Schon das kein einfaches Unterfangen in einem globalen Unternehmen mit Sitz in den USA. „Damals erzählte die Geschäftsleitung den Beschäftigten: ‚Wenn der Betriebsrat kommt, wird der Standort dichtgemacht. Betriebsräte führen in die Pleite‘“, erzählt Ralf Adam. „Als wir mit dem Tarifvertrag kamen, ging das Spiel von vorne los.“ Drei Jahre verhandelten sie, dann unterzeichnete der Arbeitgeber im Frühjahr ein Eck- ►

DGB-Reformvorschlag Personalbemessung, § 92 (1) (...)

In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten unterliegt die Personalplanung und -bemessung der Mitbestimmung des Betriebsrats.



DGB-Reformvorschlag Vergütung von Betriebsräten, § 37, Absatz 4 (...)

Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.

► punktepapier. Im nächsten Schritt geht es um einen Entgelttarifvertrag. Globalfoundries produziert in Asien, Europa und den USA. In Dresden arbeiten rund 3300 Menschen, die Produktion läuft rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr, und kann die Nachfrage trotzdem nicht decken. Das Unternehmen investiert, gefördert vom Bund mit bislang 219 Millionen Euro. „Im Vergleich zu vor zwei Jahren hat sich die Produktion verdoppelt, die Mannschaft ist dagegen fast gleich geblieben“, sagt Ralf Adam.

Bei X-FAB gibt es zwar seit 2021 den vollen Tarifvertrag, aber auch Betriebsrat Andreas Urbenz kann nicht über Arbeitsmangel klagen: „Ich war in den vergangenen zehn Jahren für 450 bis 500 Beschäftigte zuständig.“ Da gibt es jede Menge individuelle Probleme zu klären. Je komplexer ein Unternehmen wird, desto schwieriger wird die Betreuung für den Betriebsrat. Weder Andreas Urbenz noch Ralf Adam halten die derzeitigen Freistellungsregeln für Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz für ausreichend.

Mit etwa 540 Beschäftigten ist die X-FAB deutlich kleiner als Globalfoundries. Die Firma produziert Wafer, das Geschäft läuft, und das Unternehmen sucht händeringend Leute. Doch etliche gehen schon nach einem Tag wieder. „Wir arbeiten noch in Zwölfstundenschichten und haben eine 40-Stunden-Woche“, sagt Andreas Urbenz. „Das wollen viele nicht.“ Der Betriebsrat würde gerne auf eine 37,5-Stunden-Woche runter.

Besonders drückt der Schuh beim Thema Qualifizierung. „Das fiel in den vergangenen Jahren immer dem Kostendruck zum Opfer“, sagt Andreas Urbenz. Die Betriebssysteme der Maschinen laufen in Englisch. Wer die Sprache nicht beherrscht, versteht die Fehlermeldungen nicht. Die Vor-

schläge des DGB gehen für Urbenz in die richtige Richtung. Danach sollen Betriebsräte ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Qualifizierung im Betrieb erhalten und nicht nur, wie bisher, bei Anpassungsqualifizierungen.

Die Pandemie und der Digitalisierungsschub haben nicht nur die Nachfrage nach Halbleitern in die Höhe schießen lassen, sie haben auch die Zusammenarbeit der Sozialpartner verändert. Während der Pandemie fanden Besprechungen nur über Video statt, Büros blieben menschenleer, und Beschäftigte arbeiteten am Küchentisch. Diese Entwicklung lässt sich nicht mehr vollständig zurückdrehen, daher müssen auch digitale Zugangsrechte für die Mitbestimmung geklärt werden. Deshalb erweitert der DGB in seinem Reformvorschlag das Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb auch auf digitale Kommunikationskanäle.

Evonik schafft digitales Zugangsrecht

Beim Spezialchemieunternehmen Evonik sahen die Betriebsparteien nach zwei Jahren Pandemie die Vorteile der digitalen Zusammenarbeit und gossen die dafür notwendigen Bedingungen in Papierform. Personalvorstand und Arbeitsdirektor Thomas Wessel (IG BCE) sagt: „Dialog und Austausch tragen auch in digitaler Form zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit bei. Die guten Erfahrungen während der Pandemie haben uns bestärkt, bei Evonik Verhandlungen über ein digitales Zugangsrecht aufzunehmen. Das Ergebnis ist eine Vereinbarung, die genau auf unser Unternehmen zugeschnitten ist.“ Ein digitales Zugangsrecht zu wollen, ist das eine, es einzurichten das andere. So mussten die Betriebsparteien eine für das Unternehmen passende Logik des digitalen Zugangs entwickeln und Datenschutz und Sicherheit gewährleisten.

Die Vereinbarung schafft Klarheit und Verlässlichkeit. Die Gewerkschaft kann über die Mitbestimmungsseiten im Intranet Mitglieder informieren und sich über das Videosystem mit ihnen austauschen. So problemlos wie bei Evonik läuft es in anderen Betrieben allerdings nicht. Für sie bleibt eine gesetzliche Lösung

Foto: Stephan Petrat



daher unerlässlich – und nur eine von vielen Baustellen im Betriebsverfassungsgesetz.

Eine andere betrifft die Möglichkeiten für Betriebsräte, sich zu entwickeln. Wenn sich hier nichts verbessert, fürchtet X-FAB-Betriebsrat Andreas Urbenz, wird es künftig schwierig, Leute für einen freigestellten Betriebsratsposten zu finden. „Im Moment erscheint es vielen als Einbahnstraße“, sagt Urbenz. Wichtig seien aber auch die Rahmenbedingungen von Betriebsräten für ihre finanzielle Entwicklung. Mit Sorge blickt Martin Bühere, Betriebsratsvorsitzender bei Enercity in Hannover, auf ein Urteil des Braunschweiger Landgerichts, das kürzlich öffentlich wurde. Darin vertreten die Richter die Ansicht, dass das Entgelt von Betriebsräten sich nur entsprechend des Entgelts Beschäftigter ihrer früheren Tätigkeit entwickeln darf. „Wer will denn dann noch Betriebsrat werden?“, fragt Bühere. „Vielleicht der 55-Jährige, der beruflich schon alles erreicht hat.“

Ein wirklich scharfes Schwert

Über eine andere Reformidee des DGB würde sich Susanne Quast freuen: Mitbestimmung bei der Personalbemessung. „Wenn wir einen Personalplan als Betriebsrat ablehnen könnten, hätten wir wirklich ein Schwert für bessere Arbeitsbedingungen“, sagt die Betriebsratsvorsitzende der Sana Kliniken in Düsseldorf und überzeugte Verdianerin. Die 59-jährige Fachärztin für Anästhesie und Intensivmedizin hat den Niedergang der Pflege von Beginn an erlebt. Mit den Fallpauschalen 2004 begann der sukzessive Personalabbau in den Krankenhäusern. „Wir haben heute etwa ein Drittel weniger Pflegekräfte als vor der Einführung der Fallpauschalen“, sagt Susanne Quast. Zwar wurde 2018 eine Untergrenze für die Besetzung mit Pflegepersonal in Krankenhäusern eingeführt, sie orientierte sich aber an Kliniken, die mit ihrer Besetzung im unteren Viertel lagen. „Damit wollte man gefährliche Pflege verhindern. Um gute Pflege ging es schon gar nicht mehr“, empört sich die Betriebsrätin noch immer.

Die Beschäftigten wehrten sich lange nicht gegen die steigende Belastung, und die Arbeitge-

Mitbestimmung bei der Personalplanung wäre für Susanne Quast ein scharfes Schwert.

ber nutzten das Pflichtbewusstsein der Pflegekräfte aus. „Nach fast 20 Jahren Fallpauschalen-Systematik funktioniert so gut wie nichts mehr durch den Fachkräfte- und Personalmangel“, fasst Susanne Quast zusammen. Viele Pflegekräfte arbeiten in ihrem Beruf aus tiefer Überzeugung, und es geht ihnen dabei gar nicht so sehr um mehr Geld, aber wenn sie ihren Beruf nicht mehr gut machen können, überschreitet das ihre Grenzen.

Zwar beschreibt die Betriebsrätin die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber als konstruktiv, und auch bei der Personalplanung werde der Betriebsrat gehört, könne darauf hinweisen, wenn Schichten gar nicht funktionieren. Aber ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung wäre ein ganz anderes Kaliber. „Wenn es allerdings richtig scharf sein soll“, schränkt Susanne Quast ein, „muss es mit Sanktionen verbunden werden, die den Arbeitgebern wirklich wehtun.“

DGB-Reformvorschlag Zugang zum Betrieb, §2 (...)

Dies umfasst auch den Zugang zu den im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien.



Best Practices aus den Betrieben

Das Panel zur innovativen betrieblichen Praxis stellte Beispiele aus Betrieben vor. Die Besucher konnten über die vielversprechendste Aktion abstimmen.

Karl-Heinz Marx, Betriebsrat der Zurich-Versicherung, zählte zu den Gewinnern. Er hat dafür gesorgt, dass die Zusammenlegung zweier Büros der Versicherung mit 2800 Mitarbeitern ganz im Sinne der Beschäftigten gestaltet wurde. „Viele hatten Angst vor Lärm im neuen Großraumbüro und davor, sich nicht zurückziehen zu können“, erzählte Marx. Der Betriebsrat bildete Ausschüsse, um die Bedürfnisse der Beschäftigten zu klären. Fester Bestandteil der neuen Arbeitsplätze sind heute ergonomische Möbel, Gesundheitseinrichtungen und Ruhezonen. „Fast alle, die Bedenken hatten, arbeiten jetzt gerne hier“, sagt Marx.

Zweite Gewinnerin wurde Ines Stern, Betriebsräatin beim Pharmakonzern Merck in Darmstadt. Ihr Projekt „Demokratie wagen“ bindet Vertrauensleute enger in die Arbeit der Betriebsräte ein. Gerade in der Produktion sind Vertrauensleute näher an der Belegschaft. So erkannten sie zum Beispiel, dass bei älteren Beschäftigten Vorbehalte gegenüber der Digitalisierung herrschten. In umfangreichen Schulungen wurden diese Zweifel weitgehend zerstreut.

LABOR.A 2022

Ideen für den Wandel der Arbeit

TAGUNG Als Ideenschmiede bezeichnete Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, die diesjährige LABOR.A in ihren Begrüßungsworten. Der rote Faden im vielfältigen Programm: die Transformation.

Von Andreas Schulte und Fabienne Melzer – Fotos Gerngross + Glowinski



Speeddating mit Innovationen

Ein Streiflicht über innovative Projekte zeigte die große Bandbreite der Forschung zur Transformation. Auf dem Podium unter anderem Klaus Schmierl vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung. Sein Forschungsobjekt: die Lieferbranche. Die Beschäftigten bekommen jede Route samt Zeitplan über ihr Tablet vorgegeben, und sie kann so auch kurzfristig geändert werden. Das setzt die Kurierfahrer unter Druck. Sie können sich kaum wehren. Denn nur zwei der großen Lieferdienste, DHL und UPS, stellen ihre Fahrer überwiegend fest ein, bei den anderen herrschen Werkvertragsstrukturen vor. Dort hat Mitbestimmung nur geringen Einfluss.

Ziel des Projekts „Visionäre Praktiken für die digitale Transformation“ ist es, erfolgreiche Konzepte demokratisch geführter Betriebe für die Betriebsratsarbeit in Deutschland zu nutzen. Ein Beispiel: Die Belegschaften einiger Fahrradlieferdienste verschiedener Länder entwickeln ihre Bestell- und Liefer-App selbst. So sollen unter anderem Überwachungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber vermieden werden. Felix Gnisa vom Karlsruhe Institute of Technology stellte das Projekt vor und warb unter Betriebsräten für die Teilnahme an einem Workshop im Dezember.



Wenn der Finanzinvestor kommt

Wenn Finanzinvestoren an die Tür eines Unternehmens klopfen, schrillen bei Betriebsräten die Alarmglocken. Leider zu Recht, wie Christoph Scheuplein herausgefunden hat. Der Autor des Private-Equity-Monitors der Hans-Böckler-Stiftung hat untersucht, was der Einstieg von Finanzinvestoren für die Arbeit von Betriebsräten bedeutet. Tatsächlich müssen sich Betriebsräte auf rigorose Kostensenkungsprogramme einstellen. Mehr als die Hälfte der Finanzinvestoren greift kurz nach dem Einstieg zu diesem Mittel. Wird die Übernahme mit Fremdkapital finanziert, gehen die frischen Schulden in drei von vier Fällen auf das gekaufte Unternehmen über. Nach zwei von drei Übernahmen wird das Management ausgetauscht.

Betriebsräte brauchen gerade in der ersten Zeit nach der Übernahme ein dickes Fell, findet Scheuplein. „Will der Finanzinvestor das Unternehmen nach einiger Zeit verkaufen, muss er die Braut wieder aufhübschen. Dann wird es im Unternehmen allmählich ruhiger.“

KI rechnet, der Mensch denkt

Künstliche Intelligenz, kurz KI, erkennt Gesichter und Fingerabdrücke, analysiert sprachliche Muster oder schlägt Musik anhand von Hörgewohnheiten vor. In der Industrie gilt KI als Schlüsseltechnologie für Wettbewerbsfähigkeit und arbeitet auch hier schon an vielen Stellen mit. Wie weit KI in Unternehmen bereits verbreitet ist und was Beschäftigte damit verbinden, war Gegenstand von zwei Forschungsprojekten, die Markus Hoppe von Input Consulting und Thomas Lühr vom ISF München vorstellten. Danach gab ein Drittel der Unternehmen an, dass sie KI bereits nutzen, und ein weiteres

Fünftel plant den Einsatz von KI. 20 Fallstudien aus unterschiedlichen Branchen ergaben, dass die meisten Beschäftigten eher positiv auf KI schauen und sich davon Entlastung versprechen.

Entlastung durch KI sei allerdings keineswegs ein Selbstantrieb, konstatierte Gabi Schilling vom Zukunftszentrum KI der IG Metall NRW: „Technik allein verbessert keine Arbeitsbedingungen.“ Es komme darauf an, sie so zu gestalten, dass sie zum Unternehmen passt. Dafür brauchen Betriebsräte das Wissen der Beschäftigten über ihre Arbeit und mehr als ein Vorschlagsrecht. Ähnlich argumentierte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi, die betonte, dass die Beschäftigten die Erbauer der Transformation sind. „Die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ist eine Gelingsbedingung für diesen Wandel“, sagte sie.

Lars Schatilow, Gründer von Human Friendly Automation (HFA), kritisierte: „In den letzten 30 Jahren ging es nur darum, dass Beschäftigte die Technik bedienen können, und nicht darum, was die Technik mit den Menschen macht.“ Barbara Langes vom ISF München wies darauf hin, dass es nicht nur um Technik gehe, sondern auch um Qualifizierung. Lars Schatilow würde allerdings noch einen Schritt zwischenschalten. „Ich muss die Menschen fragen, was sie an ihrer Arbeit mögen“, sagte der Gründer von HFA, „um sie dann auf eine Position hin zu qualifizieren, die ihnen das wieder bietet.“

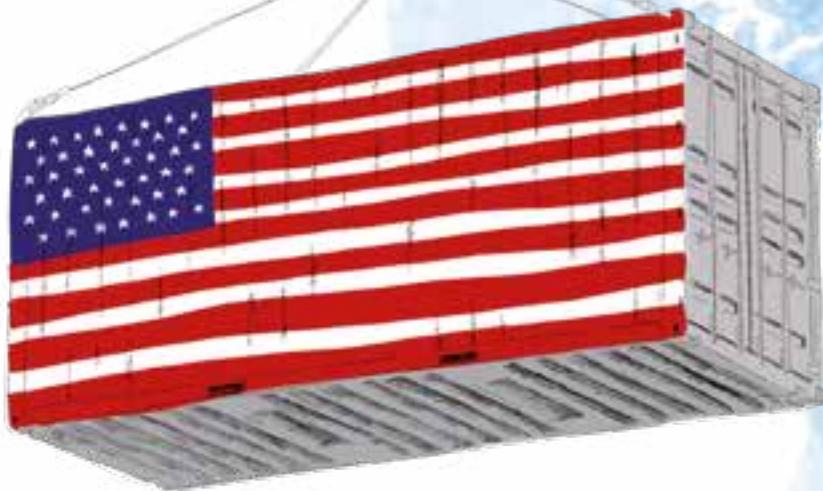
Die Beispiele zeigten, dass Betriebsräte KI gestalten können, wenn sie rechtzeitig einbezogen werden und das notwendige Wissen haben. Dazu ermunterte auch Birgit Bäumker, Betriebsratsvorsitzende bei Miele in Oelde, alle Betriebsräte: „Wir müssen vor neuen Projekten keine Angst haben. Wir müssen nur Beratung und Qualifizierung nutzen.“

Wichtig war den meisten, dass die Ergebnisse der Algorithmen nachvollziehbar sind und kontrolliert werden. Die Maschine errechnet Vorschläge, entscheiden muss der Mensch.

Wettbewerb der Systeme

TECHNOLOGIEFÜHRERSCHAFT Im Innovations-Wettrennen mit den USA und Europa hat China deutlich aufgeholt. Die Regierung mobilisiert dabei das gesamte Land.

Von Antonia Hmaidi* – Illustration Anna Diechtingerow

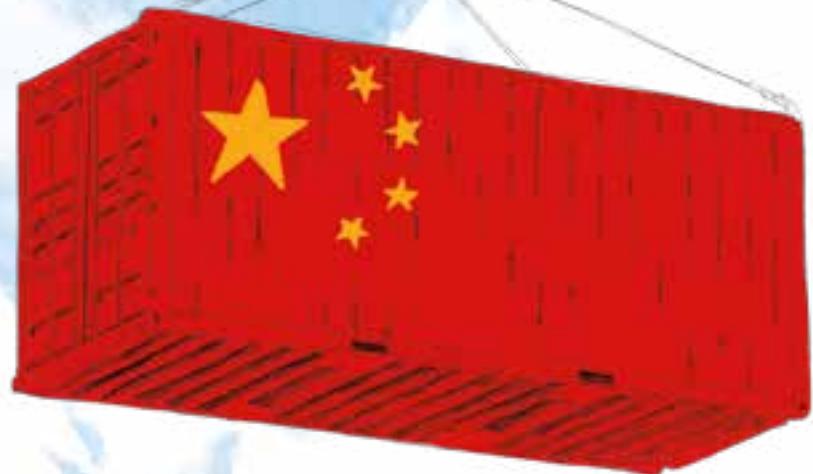


Im aktuellen Technologiekonflikt zwischen den USA und China sprechen beide Seiten und zunehmend auch die EU von einem Wettbewerb der Gesellschaftsformen. Diese Entwicklung ist durchaus nicht neu. Schon während des Kalten Krieges war der Wettkampf ins All in erster Linie von politischen und nicht von technologischen Motiven getrieben. Die USA und die Sowjetunion wollten damals unter Beweis stellen, dass ihr jeweiliges Gesellschaftssystem überlegen war. Wie stellt sich der heutige Wettbewerb zwischen den USA und China dar, und welche Rolle kann Europa darin einnehmen?

Eine weltweite Technologieführerschaft anzustreben, ist für die chinesische Führung dabei nicht nur ein Ziel als solches, sondern stets auch Teil der Sicherheitsstrategie. Technologie und Gesellschaftsform können im chinesischen Diskurs also nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Fang Xingdong, ein prominenter früherer Internetunternehmer, spricht von Technologie als „Dreh- und Angelpunkt für den Aufstieg von Großmächten“.

Zudem ist Technologie für Chinas Regierung essenziell für den Machterhalt. Die Kontrolle, die Chinas Regierung ausübt, wird oft durch Technologie ausgeübt, von Gesichtserkennungskameras bis zu Gesundheitscodes auf dem Handy, die Menschen vom Reisen abhalten.

Die USA sind in vielen Technologiesektoren, etwa bei Betriebssystemen, nach wie vor führend. Aber sie sind nicht mehr so dominant wie früher. Im globalen Innovationsindex, einem weltweit anerkannten Ranking, ist China unter 132 Staaten zwischen 2013 und 2021 von Platz 35 auf



Platz zwölf aufgestiegen. Noch rangieren große EU-Länder wie Deutschland, Frankreich, die Niederlande und Schweden vor China; die USA liegen hinter der Schweiz und Schweden auf Rang drei.

Bei Patentanmeldungen hat China im Jahr 2020 mehr als 41 000 Bewerbungen eingereicht, die EU (inklusive Großbritannien) gut 61 000 und die USA knapp 270 000. Diese Zahlen verschleiern allerdings einige substanzielle Fortschritte Chinas. So ist beispielsweise in wichtigen Sektoren wie der Künstlichen Intelligenz der Abstand zu den USA weit geringer, als die Rankings es nahelegen.

Die im Westen nach wie vor weit verbreitete Vorstellung, dass ein Land mit einem auf Auswendiglernen angelegten Bildungssystem wie China Kreativität unterdrückt und daher nicht innovativ sein kann, wird zusehends entkräftet. Die Möglichkeit der chinesischen Führung, langfristig zu planen und immense finanzielle Mittel direkt für Innovation auszugeben, macht sich

eindeutig bemerkbar. Ein Beispiel dafür ist das Raumfahrtprogramm. Es gelang China, durch massive, langfristig angelegte Investitionen innerhalb von 20 Jahren eine eigene Raumstation zu errichten – was ansonsten nur Russland aus eigener Kraft zuwege gebracht hat.

Für neue Technologien hat China Spielwiesen eingerichtet, also lokal begrenzte Gebiete, wo diese ohne direkte Regulierung ausprobiert werden. So können etwa chinesische Städte autonom fahrende Autos auf ihren Straßen zulassen. Dies verringert die Hürde für den Einstieg chinesischer Firmen in neue Marktsegmente und fördert dadurch Innovation. In den USA werden ►



► ähnliche Konzepte angewendet. In Deutschland und Europa dagegen besteht eher die Tendenz, schnell zu regulieren.

Dennoch gibt es auch in China innovationshemmende Schattenseiten: Freie Wissenschaft ist kaum möglich; unter Partei- und Staatschef Xi Jinping droht kritischen Wissenschaftlern die Verhaftung. Die Atmosphäre der Angst, die dadurch befeuert wird, wird auch von chinesischen Experten als Problem für Innovation dargestellt. Zudem werden Investitionen vom Staat oft nach politischen und nicht primär nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten getätigt. Dies kann, wie in der Chip-Industrie geschehen, zu massiven Fehlinvestitionen führen. Auch Defizite beim Schutz geistigen Eigentums und bei der Rechtsstaatlichkeit in China hemmen Innovationen.

China fordert westliche Gesellschaftsformen und vom Westen geschaffene Standards und Regeln zunehmend heraus. Die kommunistische Partei bemüht sich, ihre Standards international durchzusetzen, zum Beispiel im Internet, wo sie versucht, Zensur und Kontrolle als Norm zu etablieren. Chinas Führung tritt zusehends offensiver auf und setzt Technologie für den Macht-erhalt ein.

Im chinesischen System wird die gesamte Gesellschaft für Technologie, Innovation und nationale Sicherheit kooptiert, und jede Firma und jede Universität kann zu jedem Moment dazu gezwungen werden, Forschungsergebnisse und Innovationen mit dem Militär zu teilen. Auch die Verwendung von Technologie zu Überwachungszwecken ist ein wichtiges Thema.

China holt auf

Die innovationsstärksten Länder der Welt im Jahr 2021
(in Klammern: Rang 2015)

1 Schweiz (1)	→
2 USA (5)	↑
3 Schweden (3)	→
4 Großbritannien (2)	↓ ↓
5 Niederlande (4)	↓
6 Südkorea (14)	↑ ↑
7 Singapur (7)	→
8 Deutschland (11)	↑
9 Finnland (6)	↓
10 Dänemark (10)	→
11 China (29)	↑ ↑ ↑
12 Frankreich (21)	↑ ↑

Quelle: Global Innovation Index 2015 und 2021

Wenn wir den aktuellen Technologiekonflikt stärker als das wahrnehmen, was er im Kern ist, nämlich als Konflikt der Gesellschaftsformen, könnte uns das künftig als Kompass dienen bei der Abwägung, in welchen Technologiebereichen die Zusammenarbeit ausgebaut oder eher reduziert werden soll. Und natürlich bei der Entscheidung, ob und welche Technologie nach China verkauft werden soll.

*ANTONIA HMAIDI ist Analystin beim Mercator Institute for China Studies in Berlin.

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 eine Auswertung vor.

IT-Projekte im Betriebsratscheck

Die Prüfung neuer IT-Projekte im Interesse der Beschäftigten nach traditionellen Mustern brachte den Konzernbetriebsrat der Deutschen Telekom immer wieder in Zeitnot. Kataloge mit unzähligen Gutachten zu Datenschutz, Ergonomie oder Barrierefreiheit mussten vom IT-Ausschuss innerhalb von sechs Wochen bearbeitet werden. Wollte der Betriebsrat die Mitbestimmung nicht vernachlässigen, musste er Projekte stoppen. Gerade in der Entwicklung empfanden viele Beschäftigte seine Arbeit daher als Hindernis. Die analoge Arbeitsweise passte nicht mehr zur Geschwindigkeit der Digitalisierung. Der Konzernbetriebsrat wollte bei den Beschäftigten nicht als Bremser gelten und ging deshalb neue Wege.

Wichtig war aus Sicht des Betriebsrats, dass er früher in die Einführung neuer IT-Systeme einbezogen wird und die Zahl gesondert abgeschlossener Vereinbarungen verringert werden kann. In einer Konzernbetriebsvereinbarung legte er deshalb Grundsätze guter IT aus Sicht der Beschäftigten fest. Kern dieser Vereinbarung ist ein sogenannter Steckbrief. Er beschreibt alle Nutzungszwecke eines IT-Systems, sichert die

Einhaltung der Konzernbetriebsvereinbarung zu oder begründet eventuell notwendige Abweichungen. Erfüllt ein neues System die Anforderungen des Steckbriefs, muss niemand auf den Beschluss des Konzernbetriebsrats warten, und es kann schneller eingeführt werden. Der Betriebsrat baute zudem ein Vetorecht und ein Eskalationsverfahren ein, an dessen Ende der Arbeitgeber im Zweifelsfall eingeführte IT wieder zurückbauen muss.

Die Konzernbetriebsvereinbarung verringert die Zahl neuer Vereinbarungen auf neue Fälle mit spezifischen Anforderungen und großer Reichweite. Außerdem nutzt der Betriebsrat seit gut einem Jahr eine Projektmanagementssoftware. Alle Beteiligten arbeiten mit einem Werkzeug. Damit kann jeder sehen, welche Teile gerade auf welcher Bearbeitungsstufe sind. Mancher fühlte sich von dieser neuen Arbeitsweise allerdings überfordert. Beim nächsten Mal würde der Betriebsrat der Qualifizierung daher im Vorfeld mehr Zeit einräumen. Eine Konsequenz hat er bereits gezogen: „Wir schaffen uns mehr Räume, um voneinander im Arbeitsprozess zu lernen und uns gegenseitig unterstützen zu können.“ ■



Den vollständigen Bericht über die Erfahrungen des Telekom-Betriebsrats gibt es hier:
boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008393
 Weitere Fragen an:
betriebsvereinbarung@boeckler.de

„Nicht dem Schicksal ergeben“

BETRIEBSRÄTE-PREIS Beim Automobilzulieferer Gestamp Griwe in Haynrode hat das Engagement der Arbeitnehmervertreter den Standort bewahrt. Nun wachsen Umsatz und Beschäftigung.

Von Kevin Gallant – Foto Uwe Zucchi

Dass Andreas Zappe und seine Kollegen wissen, wie Betriebsratsarbeit funktioniert, haben sie im Sommer 2019 gezeigt. Damals schloss die IG Metall mit Unterstützung der Gewerkschaftsmitglieder des Autozulieferers Gestamp Griwe Haynrode in Thüringen mit der Unternehmensführung einen Zukunftstarifvertrag ab. Die Arbeitnehmerseite verzichtete fürs Erste auf drei Prozent Lohnerhöhung, erhielt aber gleichzeitig die Garantie, dass zum Beispiel betriebsbedingte Kündigungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen werden dürfen. Für die Beschäftigten brachte der Tarifvertrag außerdem mehr Urlaub, eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche, weitere Schritte in Richtung Flächentarifvertrag und eine Standort- und Beschäftigungsgarantie bis zum Jahr 2024.

Zappe ist freigestellter Betriebsratsvorsitzender und seit 20 Jahren im Unternehmen. Der Betriebsrat wurde 2009 gegründet, ein paar Monate später wurde er Vorsitzender. „Schon damals lag einiges im Argen“, erzählt er. Arbeitsbedingungen, Löhne und Zulagen waren schlecht. Der Weg zur Veränderung sei lang gewesen; erstmal musste der Betriebsrat sich formieren und einarbeiten. „2011 haben wir uns entschlossen, mit der IG Metall für einen Tarifvertrag zu kämpfen – und schon im Jahr darauf wurde ein Haustarifvertrag abgeschlossen.“

Rund 500 Beschäftigte arbeiten in Haynrode, viele als Anlagen- und Maschinenführer, Werkzeugmechaniker oder Mechatroniker. Hier entstehen aus Stahlblech einbaufertige Teile für die Autoindustrie. Sie werden umgeformt, gelasert und dann zu Schweißbaugruppen wie Stoßfängern oder der A- und B-Säule des Autos zusammengenäht. Weltweit beschäftigt das Unternehmen über 40 000 Menschen an mehr als 100 Standorten und beliefert alle namhaften Automobilhersteller. Für den spanischen Mutterkonzern ist Haynrode wichtig. „Wir nutzen Technologien, die nicht jeder hat“, sagt Andreas Zappe, „zum Beispiel die Warmumformung. Alle neuen Produkte, die wir fertigen, sind für die E-Mobilität gedacht; in puncto Zukunftsfähigkeit sind wir also gut aufgestellt.“

„Da gingen alle Alarmglocken an“

Trotzdem schien die Zukunft des Standorts ein- einhalb Jahre nach Abschluss des Tarifvertrags von 2019 nicht mehr sicher. „Der Arbeitgeber war der Meinung, man würde so schlechte Ergebnisse erzielen, dass man den Standort eigentlich schließen müsste“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende. „Neue Aufträge sollten wir gar nicht mehr bekommen.“ Auch Auszubildende wurden nicht mehr eingestellt. „Da gehen bei einem Betriebsrat natürlich alle Alarmglocken an.“

Die Unternehmensführung brachte Argumente vor, die die Pläne zum Personalabbau und



Nominiert für
den Deutschen
Betriebsräte-
Preis 2022

Betriebsratschef Andreas Zappe und seine Kollegen brachten die Firmenleitung zum Umdenken. Die Stilllegung ist vom Tisch – jetzt wird Personal eingestellt.

für die mögliche Schließung des Standorts untermauen sollten. Es hieß, der Standort sei ungeeignet für neue Aufträge, weil der Platz für neue Anlagen fehle. „Dagegen haben wir uns gewehrt und das widerlegt“, berichtet Andreas Zappe. „Wir haben einen Plan des Werkes ausgebreitet, die Anlagen maßstabgetreu ausgeschnitten, hin und her geschoben und schließlich nachgewiesen, dass genug Platz da ist.“ Außerdem widerlegte der Betriebsrat die Behauptung der Unternehmensleitung, die Beschäftigten stünden nicht loyal zum Standort Haynrode. „Über 400 Mitarbeiter haben unterschrieben, dass sie die neuen Aufträge nach Haynrode holen wollen – und das haben wir auch so an den Konzern weitergegeben.“ Wieder ein Argument weniger für die Schließung des Werks.

Die Pläne der Unternehmensführung sahen vor, keine Aufträge mehr nach Haynrode zu geben, die den Zusammenbau der Automobilteile etwa zu kompletten Stoßfängern betreffen. Das sollte künftig ein anderes, nicht tarifgebundenes Werk des Konzerns übernehmen. „Dabei hat Haynrode mit seiner Fähigkeit, die Teile komplett zu fertigen, klare Vorteile“, sagt Zappe. „Bei

uns kommen die Stücke aus einer Hand, und es findet kein Teletourismus statt. Ansonsten müssten die Teile durch die halbe Welt transportiert werden – das kostet zusätzliches Geld, vom ökologischen Fußabdruck mal ganz zu schweigen.“

Unter dem Eindruck all dieser Argumente dachte die Unternehmensleitung schließlich um – von Kostenreduktion und Personalabbau hin zu Neuinvestition und Einstellungen. Das Engagement hat sich gelohnt. Der jährliche Umsatz ist um 25 Millionen Euro gestiegen. „Wir sind jetzt in einer ganz guten Lage, auch wenn die gestiegenen Energiepreise an uns nicht spurlos vorbeigehen“, so der Betriebsratsvorsitzende.

Die neuen Anlagen sind schon im Betrieb. Und es gibt sogar die berechtigte Aussicht auf eine erneute Erweiterung. Außerdem steht das Unternehmen jetzt vor einem erheblichen Personalaufbau. „Wir hätten uns auch unserem Schicksal ergeben können“, sagt Andreas Zappe mit Blick auf die Auseinandersetzungen des vergangenen Jahres, „aber dann wären wir im nächsten Jahr vielleicht schon 200 Mitarbeiter weniger gewesen.“ ■

Wir bestimmen mit

AUFSICHTSRATSPORTRÄT Alexandra Hasenburger, Aufsichtsrätin bei DB Energie

Von Fabienne Melzer – Foto Frank Rumpenhorst

Veränderung nennt Alexandra Hasenburger Glück. Das Glück, etwas Neues zu machen, bevor es an einer Stelle langweilig wird. Beruflich veränderte sie sich bei ihrem Arbeitgeber, der DB Energie, immer wieder. Nach der Ausbildung zur Industriemechanikerin fing sie in der Wartung und Instandhaltung von Schalt- und Druckluftanlagen an. Sie wechselte zu den Tankanlagen und machte zwischenzeitlich ihren Industriemeister in Elektrotechnik. Heute trägt sie die Verantwortung für die elektrischen Zugvorheiz- und Tankanlagen. Ihr Arbeitgeber ist eine Tochter der Deutschen Bahn, die 1997 ausgegliedert wurde. Sie versorgt den Bahnverkehr mit Energie, teilweise aus eigenen Kraftwerken, und kümmert sich um den Ausbau erneuerbarer Energien und alternativer Antriebe auf nicht elektrifizierten Strecken.

Seit 2016 vertritt Alexandra Hasenburger die Beschäftigten im Aufsichtsrat. Ihre Arbeit dort beschreibt sie als unspektakulär: „Es gibt nicht viel zu meckern. Bisher hat das Unternehmen glücklicherweise immer auf das richtige Pferd gesetzt, sodass es bei uns gut läuft.“ Nur beim Personal drückt, wie bei vielen Unternehmen, der Schuh. „Wartungen mussten schon verschoben werden, einfach weil Leute fehlten“, sagt die 51-Jährige. Ein Problem sieht die Aufsichtsrätin in der Bezahlung. Die Konkurrenz biete IT-Fachleuten, Ingenieuren und Facharbeiter einfach mehr. Aber das habe auch die neue Geschäftsführerin erkannt und will nun Stellen höher eingruppieren oder schneller höherstufen.

Alexandra Hasenburger selbst begann 1988 bei der Deutschen Bahn als Auszubildende. Eine

richtige Vorstellung hatte sie damals von dem Beruf der Industriemechanikerin nicht. Nach einem Jahr Handelsschule wusste sie nur, dass sie nie an einem Schreibtisch landen, sondern lieber mit den Händen arbeiten würde. „Vielleicht wollte ich aber auch einfach etwas machen, was nicht jeder macht“, denkt sie heute.

Jahrelang war Alexandra Hasenburger die einzige Frau unter Männern. „Klar, es gab schon mal dumme Sprüche, aber damit konnte ich umgehen“, erinnert sie sich. „Alles in allem hatte ich eine sehr schöne Zeit.“ Vor den Betriebsratswahlen 2014 sprach sie ein Kollege an, ob sie nicht kandidieren wolle. „Sie brauchten noch eine Frau, und ich war ja die einzige“, erklärt sie.

Während der Ausbildung hatte sie in der Jugendvertretung gearbeitet und war in die Eisenbahner-Gewerkschaft EVG eingetreten. Doch dann wurde ihr Sohn geboren, die Familie hatte erst einmal Vorrang. „Die Überzeugung, warum ich mich damals engagiert hatte, dass es wichtig ist, anderen beizustehen, das schlummerte ja noch in mir“, sagt Alexandra Hasenburger. „Und der Kollege hat das wieder geweckt.“ Ähnlich lief es zwei Jahre später bei der Wahl zum Aufsichtsrat. Wieder wurde eine Frau gesucht, wieder trat sie an und wurde gewählt. Als sie im ersten Seminar zur Vorbereitung auf die Arbeit erfuhr, wofür Aufsichtsräte haftbar gemacht werden können, musste sie einmal kräftig schlucken. In ihrer Arbeit hat sie allerdings bisher keine kritischen Situationen erlebt. „Die Themen waren immer eindeutig“, sagt die Aufsichtsrätin. Und wenn sie es einmal nicht sind? Dann hat Alexandra Hasenburger keine Scheu, zu fragen. ■





ENGAGIERT DEMOKRATISCH

BILDUNG Unter Federführung der Hans-Böckler-Stiftung veranstalteten die Begabtenförderungswerke in Deutschland ihre zweite gemeinsame Sommerakademie. Das Thema: die Zukunft der Demokratie in turbulenten Zeiten.

Von Joachim F. Tornau – Fotos Andreas Zierhut





„Die Sommerakademie hat mir geholfen, aktuelle Themen in der Politik kennenzulernen – und zu verstehen, was ich selbst dazu beitragen kann. Ich bin vielen aktiven und engagierten Menschen begegnet.“

Claudia Aranivar Chávez, 28 Jahre, Konrad-Adenauer-Stiftung, studiert Business & Psychology an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.



Der Appell hätte kaum auf offeneren Ohren treffen können. „Nutzen Sie die Gelegenheit, miteinander zu streiten“, sagte Jens Brandenburg, Staatssekretär im Bundesbildungsministerium, als er am 28. August die zweite Sommerakademie der Begabtenförderungswerke eröffnete. „Streiten Sie – im besten demokratischen Sinne!“ Eine Woche lang trafen sich in Heidelberg rund 230 Stipendiatinnen und Stipendiaten aller Förderwerke, ob parteipolitisch oder religiös, gewerkschafts- oder wirtschaftsnah ausgerichtet, um über die Zukunft der Demokratie und die Demokratie der Zukunft zu diskutieren. Nicht nur bei den Vorträgen und Seminaren, auch in den Pausen, beim Essen, beim

Luftschnappen im Garten der Heidelberger Jugendherberge wurde weiter engagiert debattiert.

Zweimal hatte die gemeinsame Veranstaltung der Begabtenförderungswerke wegen Corona ausfallen müssen, jetzt konnte sie wieder stattfinden. Die Federführung hatte dabei wie bei der Erstauflage im Jahr 2019 die Hans-Böckler-Stiftung übernommen. „Wie so oft, wenn man ein Comeback feiert, kommt man gestärkt zurück“, sagte Ralf Richter, Leiter der Studienförderung der Stiftung, bei der feierlichen Eröffnung im Heidelberger Schloss. Denn neben den 13 akademischen Förderwerken, die schon bei der Premiere dabei waren und diesmal wieder jeweils ein Seminar beisteuerten, hatte erst- ►



► mals auch die Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung einige ihrer Stipendiatinnen und Stipendiaten entsandt.

Sind wir auf dem Weg zu einer neuen globalen Ordnung? Unter dieser Leitfrage standen die Diskussionen der diesjährigen Sommerakademie. Es geht um die Klimakrise, die autoritären Versuchungen, um den Aufstieg Chinas und die aktuelle Rolle Russlands – und um eine Weltlage, die Ursula Schröder, Direktorin des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg, in ihrem Eröffnungsvortrag als „Multikrise“ bezeichnete. Die Welt wird das Engagement und die Talente all der jungen Menschen, die sich in Heidelberg getroffen haben, noch brauchen. Denn wir leben, so Schröder, „in einer Zeit sich überlagernder Krisen und Katastrophen.“



„Es war ein gleichberechtigtes Aufeinandertreffen. Als jemand, der aus Benin kommt, habe ich aber bedauert, dass Afrika in den Diskussionen nicht vorkam – wie so oft leider.“

Ezin Kohounfo, 25 Jahre, Hanns-Seidel-Stiftung, studiert Öffentliche Verwaltung an der Hochschule Harz in Halberstadt.



„Für die immensen Herausforderungen, vor denen insbesondere meine Generation steht, gibt es keine simplen Lösungen. Mir gefällt daher der interdisziplinäre Ansatz der Sommerakademie.“

Tobias August, 25 Jahre, Stiftung der Deutschen Wirtschaft, studiert Informationstechnologie und Recht an der Universität des Saarlandes.

„Auf der Sommerakademie haben wir viele verschiedene Perspektiven einnehmen können. Ich glaube, dass das sehr fruchtbar ist, weil man so nicht nur in seiner Bubble bleibt.“

Amei Buttler, 28 Jahre, Ernst-Ludwig-Ehrlich-Studienwerk, studiert Agrarwissenschaften an der Universität Kiel.



„Es war sehr bereichernd, mit Leuten zusammen zu sein, die sich politisch oder religiös ganz anders positionieren. Die Diskussionen waren zwar manchmal hitzig, aber immer wertschätzend.“

Glory Gay, 27 Jahre, Hans-Böckler-Stiftung, studiert Politics and Technology an der TU München.

Auf eigene Faust

FUSSBALL-WM Von den Vorzeigebaustellen ließen sich internationale Gewerkschafter nicht blenden und recherchierten selbst die Arbeitsbedingungen auf den Stadienbaustellen der Fußballweltmeisterschaft in Katar. Seither hat sich dort einiges gebessert. Außerhalb der Stadien werden Menschen aber immer noch ausgebeutet.

Von Annette Jensen

Monatelang hatten die Arbeiter bei senender Hitze geschuftet. Als sie ihren Lohn forderten, landeten sie im Knast: Im August gingen Bilder von wütenden Arbeitern in Katar um die Welt. Die meisten von ihnen hat das Emirat in ihre Heimatländer abgeschoben. Jhapat Bahadur Gurung, Leiter der nepalesischen Gewerkschaft CAWUN (Construction and Allied Workers Union) und seine Kollegen versuchten, die im Land verstreuten Männer zu kontaktieren. Bei einem ähnlichen Fall im Frühjahr war das katarische Arbeitsministerium auf die Geprellten zugegangen und hatte die austehenden Löhne bezahlt.

Die Trends im Emirat sind widersprüchlich: Einerseits werden Proteste kriminalisiert, andererseits intervenieren Verwaltungsstellen zugunsten von Arbeitsmigranten. Im Vorfeld der Fußballweltmeisterschaft gab es große arbeitsrechtliche Fortschritte. So hat der kleine Wüstenstaat das in vielen arabischen Ländern übliche Kafala-System abgeschafft. Dabei kassiert der Arbeitgeber die Pässe ein und bestimmt darüber, ob ein Beschäftigter den Job wechseln oder das Land verlassen darf. Seit März 2021 gibt es außerdem einen mageren, aber immerhin landesweit vorgeschriebenen Mindestlohn in Höhe von umgerechnet 275 US-Dollar monatlich.

Nachts recherchiert

Diese Fortschritte sind zu einem Großteil der Zähigkeit und dem taktischen Geschick der Bau- und Holzarbeiter Internationalen (BHI) zu verdanken. Dietmar Schäfers, Vizepräsident der BHI: „Katar buhlt um eine Reputation als fortschrittlich, eloquent und modern – und wir haben immer deutlich gemacht, dass sich dafür die

Bedingungen der Wanderarbeiter verbessern müssen.“ Nachdem sich die BHI bei der ILO beschwert hatte, Katar verstößt gegen das Verbot von Zwangsarbeit, wurde ihre Delegation ausgeladen. Die Gewerkschafter reisten trotzdem nach Doha und bekamen ein paar vorbildliche Baustellen vorgeführt. Nachts aber recherchierten Schäfers und ein schwedischer Kollege auf eigene Faust. Was sie sahen, waren katastrophale Bedingungen in den Massenunterkünften. Oft lebten zehn oder zwölf Männer zusammengepfercht in einem Raum, es gab kaum Duschen – und das alles bei Temperaturen, die im Sommer oft 45 Grad erreichen.

Stadienbauten als Hebel

Die BHI wollte nach und nach Fortschritte für alle fast 2,5 Millionen Arbeitsmigranten in Katar erreichen. Die Stadionbauten erschienen dafür als der einfachste Hebel. Zwar arbeiteten dort nur etwa 30 000 Männer, doch Sponsoren wie Coca-Cola, aber auch das Organisationskomitee SC in Katar und die FIFA wollten unbedingt verhindern, dass die internationale Presse dauernd über Skandale auf den Baustellen berichtet. So ist es nicht nur gelungen, Abkühlräume und würdige Unterkünfte zu bekommen. Jetzt gibt es auch gewählte Sprecher, die die Kollegen bei Problemen real oder online kontaktieren können. Regelmäßig sind internationale Kontrolleure vor Ort, und auch europäische Betriebsräte kommen zu Besuch, deren Unternehmen an den Bauten beteiligt sind.

Zwar gelten die arbeitsrechtlichen Verbesserungen offiziell für alle Beschäftigten im Emirat, „doch an der Umsetzung hapert es“, fasst Gurung zusammen.

Protest gegen die Fußball-WM in Katar: Mitglieder der Gewerkschaft CUPPEC in Nepal demonstrieren zu Beginn der Kampagne.





Bilder, die der Guardian veröffentlicht, zeigen weiterhin katastrophale Bedingungen in den völlig überfüllten Unterkünften. Für den gesamten Bausektor mit rund 900 000 Beschäftigten gibt es in Katar gerade einmal 200 staatliche Kontrolleure.

Etwa ein Drittel des Bruttoinlandsprodukts Nepals stammt aus Rücküberweisungen der Wanderarbeiter. Shanta Basnet von der nepalesischen Gewerkschaft CUPPEC, die Maler, Installateure und Elektriker organisiert, erklärt: „Wir sind ein sehr armes Land, viele sind gezwungen, im Ausland Geld zu verdienen.“ Immer wieder sterben junge Menschen plötzlich. 2000 junge Nepalesen haben in den vergangenen 15 Jahren in Katar ihr Leben verloren. Dauerhaft schwere Arbeit zu verrichten bei mehr als 40 Grad kann auch für Gesunde tödlich sein, erklärt ein Kardiologe gegenüber der BBC.

Amtliche Leichenschauen gibt es nicht, fast nie bekommen die Hinterbliebenen Geld von den Firmen, bei denen ihre Angehörigen gear-

beitet haben. So verlieren sie nicht nur ihren Hauptverdiener. In Nepal und Bangladesch kassieren Agenturen häufig hohe Vermittlungsgebühren von umgerechnet einigen Tausend Euro für Jobs, obwohl Katar das inzwischen verboten hat. Nicht wenige Familien fallen so in eine Art Schuldnechtschaft.

Meilenstein auf einem mühsamen Weg

„Unser Ziel ist ein Zentrum für die Wanderarbeiter, wo sie sich selbst informieren und organisieren können“, sagt BHI-Vize Schäfers. Es wäre ein Meilenstein in einem mühsamen Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in dem kleinen, reichen Emirat. „Wir brauchen eine Übereinkunft möglichst vor der WM“, ergänzt Gurung und appelliert an die Solidarität arbeitender Menschen weltweit: Übt Druck aus auf die FIFA! Die will, dass schöne Bilder um die Welt gehen und die Fans nicht dauernd etwas von ausgebeuteten Menschen in Katar hören. ■

Eine Witwe in Nepal mit Freunden und vier ihrer Töchter hält das Bild ihres Mannes, der in Katar ums Leben kam.

Ermutigend zur Seite stehen

JUBILÄUM Mehr als 550 Vertrauensdozentinnen und -dozenten unterstützen heute die Arbeit der Studienförderung an den Hochschulen. 1972 wurde für sie die erste Konferenz ausgerichtet. Anlässlich des 50-jährigen Bestehens erzählen vier von ihnen, was ihre Arbeit für die Stiftung ausmacht.

Von Jeannette Goddar

DER MIGRATIONSFORSCHER

Philip Anderson studierte Geschichte in Großbritannien. Nach einigen Jahren als Erzieher in Deutschland promovierte er mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung an der Münchener Ludwig-Maximilians-Universität. Seit 2007 ist er Professor für Sozialraumorientierung und interkulturelle soziale Arbeit an der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg.



Foto: Werner Bachmeier

Mich freut besonders der Wandel unter den Stipendiaten. Heute stammen weit mehr als vor 15 Jahren aus Familien mit Wurzeln in einem anderen Land oder sind selbst vor wenigen Jahren als Flüchtlinge gekommen. Bei den Gutachten, die ich als Vertrauensdozent erstelle, kommt mir auch meine langjährige wissenschaftliche Erfahrung zugute. Als Migrationsforscher kann ich ganz gut beurteilen, wie gesellschaftspolitisches Engagement etwa in Afghanistan oder Syrien ausgesehen haben kann. Denn dieses ist für eine Förderung ja immer ein wichtiges Kriterium, übrigens auch hinsichtlich der Frage: Wie könnte Engagement im Beruf aussehen? Ich frage jeden potenziellen Stipendiaten, ob er oder sie sich vorstellen kann, später etwa als Ingenieur gewerkschaftliche Positionen zu stärken.

Als Professor an einer Hochschule im ländlichen Raum ist mir noch etwas wichtig: Engagement in den Dörfern der Oberpfalz sieht anders aus als in den Großstädten des Ruhrgebiets. Auch jemand aus der kirchlichen Fluchthilfe oder der Freiwilligen Feuerwehr ist gesellschaftlich aktiv. In meinen Gesprächen mit der Hans-Böckler-Stiftung mache ich darauf immer wieder aufmerksam – und freue mich, dass ich zunehmend auf offene Ohren stoße. Insgesamt gilt: Der Kontakt mit all den verschiedenen Biografien, die ich als Vertrauensdozent kennenlernen, ist auch für mich motivierend, bereichernd und lehrreich.





Foto: HBS

DIE VERFASSUNGSRICHTERIN A. D.

Rosemarie Will war von September 1989 bis zu ihrer Emeritierung 2014 Professorin für Staatsrecht (DDR) beziehungsweise öffentliches Recht (Bundesrepublik) an der Humboldt-Universität zu Berlin. Von 1996 bis 2006 war sie zudem Landesverfassungsrichterin in Brandenburg.

Der Westen ist die Norm. Diese Haltung hat ab 1990 vieles bestimmt, auch die Wissenschaft. Nach 1990 hat der Wissenschaftsrat, das höchste wissenschaftspolitische Beratungsgremium von Bund und Ländern, alle Institute und Hochschulen in Ostdeutschland evaluiert. Am Ende blieb kaum ein Forscher übrig, der bereits in der DDR tätig war. Weil ich eine der wenigen war, wurde ich, als ein anderer in Rente ging, von einem Böckler-Mitarbeiter als Vertrauensdozentin geworben.

Meine Tätigkeit verstand ich einerseits so, dass ich auf ostdeutsche Biografien – wenn sich denn welche beworben haben – ein besonderes Augenmerk hatte. Zuvorderst aber, das war mir immer wichtig, müssen die fachlichen Fähigkeiten stimmen. Bei der Begutachtung von Stipendiaten habe ich das immer als gewissen Spagat erlebt: Einerseits müssen die Studienleistungen sehr gut sein, andererseits ist gewerkschaftliches oder politisches Engagement erwünscht. In einem extremen Fall habe ich erlebt, dass jemand parallel zu seinem Jurastudium für den Bundestag kandidierte. Da musste man einfach sagen: Das ist zu viel, das funktioniert nicht. Das Gute an den Rechtswissenschaften ist, dass man sehr schnell sieht, wo ein Stipendiat mehr oder weniger Probleme hat. Insofern konnte ich ganz gut als Beraterin zur Seite stehen. Als ich 2014 emeritiert wurde, lief nach und nach auch meine Betreuung von Studierenden und Doktoranden aus.

DIE VIZEPRÄSIDENTIN

Sonja Buckel absolvierte vor ihrem Abitur eine kaufmännische Ausbildung. Nach Studium, Promotion und Habilitation erhielt sie einen Ruf als Professorin für Politikwissenschaft an die Universität Kassel. Seit dem vergangenen Jahr ist sie dort Vizepräsidentin.

Dass ich heute Vizepräsidentin einer Universität bin, war statistisch mehr als unwahrscheinlich: Nur eins von 100 Kindern aus einer Arbeiterfamilie promoviert, zu meiner Zeit ebenso wie heute. Wenn ich Promovierende begleite, erkenne ich oft etwas wieder, was mir sehr vertraut ist. Das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, die, wie keine andere, Arbeiterkinder fördert, wirft sie im besten Sinne aus einer für sie vorgezeichneten Bahn auf eine, die sie für nicht möglich gehalten hätten.

Umso glücklicher macht mich, sie auf diesem Weg begleiten zu können, oft im Wortsinn, wenn ich mich mit ihnen, wie zu Coronazeiten, auf einen Spaziergang treffe. Wichtig ist für mich, ihnen ebenso ermutigend zur Seite zu stehen wie die Stiftung das tut, übrigens auch mit ihren Seminaren, die fast so wichtig sind wie die finanzielle Unterstützung. Ich spreche mit allen über ihre berufliche Zukunft – und rate immer dazu, einen Plan B zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu entwerfen. Hochschulische Karrieren sind ja höchst unsicher. Ich erlebe auch immer wieder, dass es Stipendiatinnen und Stipendiaten später in die gewerkschaftsnahe Sozialforschung zieht, auch in Institute der Hans-Böckler-Stiftung.



Foto: Stephan Pramme



Foto: Thomas Range

DER KRITISCHE ÖKONOM

Till van Treeck studierte Volkswirtschaft, bevor er mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung promovierte. Von 2009 bis 2013 leitete er das Referat für Allgemeine Wirtschaftspolitik am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Stiftung. Seit 2013 ist er Professor für Sozialökonomie an der Universität Duisburg-Essen.

Ich war nicht nur Böckler-Stipendiat, sondern auch der erste Praktikant im 2005 gegründeten IMK. Wer sich damals aus einer keynesianischen, gesamtwirtschaftlichen Perspektive der ökonomischen Forschung widmete, fand kaum einen anderen Ort. Dazu passend, blieb ich dem IMK auch während meiner Promotion und danach erst mal treu.

Als ich auf eine Professur in Duisburg-Essen wechselte, war es also nur folgerichtig, Vertrauensdozent zu werden. Die Lebensläufe der Stipendiaten, denen ich seither in meinem Büro gegenüberstehe, sind oft beeindruckend: Viele haben es unter widrigsten Umständen in eine akademische Laufbahn geschafft; so mancher ist aus guten Gründen schon als Jugendlicher bei seinen Eltern ausgezogen. In lebendiger Erinnerung ist mir auch ein Stipendiat, der ohne Abitur direkt aus der Automobilbranche ein Maschinenbaustudium anfing. Ich war da, zugegeben, sehr skeptisch, doch am Ende hat er es zu einem richtig guten Abschluss gebracht.

„Meine“ Stipendiaten kommen aus ganz verschiedenen Fächern; was sie eint, ist der Standort Ruhrgebiet. Jedoch haben wir Vertrauensdozenten das Recht, Promovierende für ein Stipendium vorzuschlagen. Und da versuche ich schon immer wieder, Wirtschaftswissenschaftler, die sich der Kritischen Ökonomie verschrieben haben, in Kontakt mit der Stiftung zu bringen. Und ich betreue ein Promotionskolleg der Hans-Böckler-Stiftung mit zwölf Doktorandinnen und Doktoranden, der Titel: „Politische Ökonomie der Ungleichheit“.

“

Viele haben es unter
widrigsten Umständen
in eine akademische
Laufbahn geschafft.“

TILL VAN TREECK, Professor für Sozialökonomie an der
Universität Duisburg-Essen

Entscheidungsfreudig und nahbar

NACHRUF Im September starb der ehemalige DGB-Vorsitzende Dieter Schulte.

Von Nikolaus Simon – Foto Jürgen Seidel

Heutigen Stipendiatinnen und Stipendiaten, Vertrauensdozentinnen und -dozenten oder Beschäftigten können die Jahre 1994 bis 2002 nur wenig vertraut sein. Selbst unsereinem ist ja nach 20 Jahren schon vieles verblasst. Aber die Jahre, in denen Dieter Schulte als Vorsitzender des DGB auch gleichzeitig Vorsitzender des Vorstandes der Stiftung war, bleiben in Erinnerung als durchgängig so dynamisch, wie es der offizielle Nachruf des DGB postulierte.

Bevor mich der Vorstand im Herbst 1997 zum Geschäftsführer der Stiftung berief, kannte ich Dieter Schulte insbesondere aus der letzten Etappe der Arbeit am neuen DGB-Grundsatzprogramm. In der Stiftung brodelte es damals teilweise heftig. Das zu Recht auf seine einmalige Tradition und allgemein anerkannte wissenschaftliche Reputation so stolze WSI musste auf eine neue, zukunftssichere finanzielle Basis gestellt werden. Das bedeutete den Verlust der Selbstständigkeit und die vollständige Integration in die Stiftung. Das war für die Mehrheit des WSI nachvollziehbar kränkend. In der „alten“ Stiftung (und in einigen Gewerkschaften) kursierte der bitterböse Spruch: „Was soll dabei herauskommen, eine Kranke zu einer Gesunden ins Bett zu packen?“ Gemeint war in erster Linie die Frage der Neuverteilung von Ressourcen. Die Verhärtungen auf beiden Seiten mussten in gegenseitigen Respekt und in neue Synergien überführt werden.

Auch darin hat der offizielle Nachruf sehr fein recht: In diesen Turbulenzen war die gewerkschaftlich erfahrene und wissenschaftlich renommierte Professorin Heide Pfarr als Wissenschaftliche Direktorin sowohl für das WSI als auch für die Stiftung ein Segen. Dieter Schulte hatte für ihre Ernennung nicht nur Beifall aus den Gewerkschaften erhalten. Heide Pfarr wurde zugleich auch zur Geschäftsführerin ernannt.



Der ehemalige DGB-Vorsitzende Dieter Schulte in den 1990er Jahren

Mit den neuen Akteurinnen und Akteuren begannen fünf Jahre sehr gelungener Kooperation zwischen DGB, den Gewerkschaften und innerhalb des Hauses. Dieter Schulte lebte als Vorsitzender eine Kultur notwendiger Entscheidungsfreude und auch Härte in der Sache, immer austariert durch verständnisvolle Zuwendung und Nahbarkeit. Es wäre zu plump, diese Eigenschaften nur der Erfahrung des ehemaligen Gesamtbetriebsrats in der Stahlindustrie zuschreiben zu wollen. Auch das diplomatische Geschick des vormaligen geschäftsführenden Vorstandsmitglieds der IG Metall fasst es nicht.

Bestimmt haben solche Erfahrungen zu seiner Sicherheit im Urteil und zu seiner Souveränität als Letztentscheider geführt. Aber diese Entwicklungswege bringen ja leider bisweilen auch recht herrische, also autoritäre und sture Führungspersönlichkeiten hervor. So mussten wir, Gott sei Dank, Dieter Schulte nie erleben. Eine kleine Anekdote möge sein feines Gespür für Rollen auf Zeit

verdeutlichen: Einer der Bundeskanzler oder Bundespräsidenten hatte ihm eine sehr freundliche Weihnachtskarte geschickt. Seinem Sohn erklärte er jedoch: „Glaube bitte bloß nicht, dass die Karte dem Dieter Schulte gilt. Die ist für den DGB-Vorsitzenden bestimmt.“

Es lohnte sich, die gewerkschaftspolitischen und allgemeinpolitischen Herausforderungen in seiner Zeit als Vorsitzender von DGB und Stiftung genauer zu beleuchten. Das gehört jedoch nicht mehr in diese kleine Würdigung. Sie gilt zuerst der Erinnerung an den liebenswerten Menschen Dieter Schulte, den wir auch nach seiner aktiven Zeit in freundschaftlicher und fröhlicher Verbundenheit erleben durften. Wir trauern mit der Familie und den Freunden.

Nikolaus Simon war von 1997 bis 2013 Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung.

Immer am Puls der Zeit

EVENTS Das WSI lädt zum Herbstforum nach Berlin. Zum Auftakt wird Bundeskanzler Olaf Scholz die Festrede halten.

Ein Meilenstein für das demokratische Nachkriegsdeutschland feiert seinen 70. Geburtstag – und der Bundeskanzler gibt sich persönlich die Ehre: Mit einer Festrede wird Olaf Scholz am 7. November an das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1952 erinnern – und sicher auch der Frage nachgehen, wie die demokratische Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsplatz in Zukunft gesichert und weiterentwickelt werden kann.

Der gemeinsame Festakt des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung im Museum Hamburger Bahnhof im Berliner Stadtteil Moabit markiert den Auftakt zum diesjährigen Herbstforum des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, das im Cafe Moskau stattfindet. Wann immer die Forscherinnen und Forscher des WSI mit externen Wissenschaftlern zum Herbstforum zusammenkommen, mit ihren Leitthemen war die international beachtete Veranstaltung seit der Premiere im Jahr 1993 stets ein Spiegel aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen. „Marx und Keynes – haben ihre Lehren noch Bedeutung?“: Unter diesem Motto lud das WSI seinerzeit erstmals zum Herbstforum. Damals, im elften Jahr der christlich-liberalen Regierung unter Helmut Kohl, hatten marktliberale Auffassungen in der Ökonomie eine scheinbar unerschütterliche Dominanz errungen. Später folgten Herbstforen zur Europäischen Währungsunion (2001), zur Zukunft des Sozialstaats im Zeichen der Hartz-Gesetze (2005), zur Finanz- und Eurokrise (2012 und 2013) oder zur Krise der Solidarität im Angesicht der Coronapandemie (2021).

In diesem Jahr lädt das WSI die Kolleginnen und Kollegen der wirtschafts- und sozial-

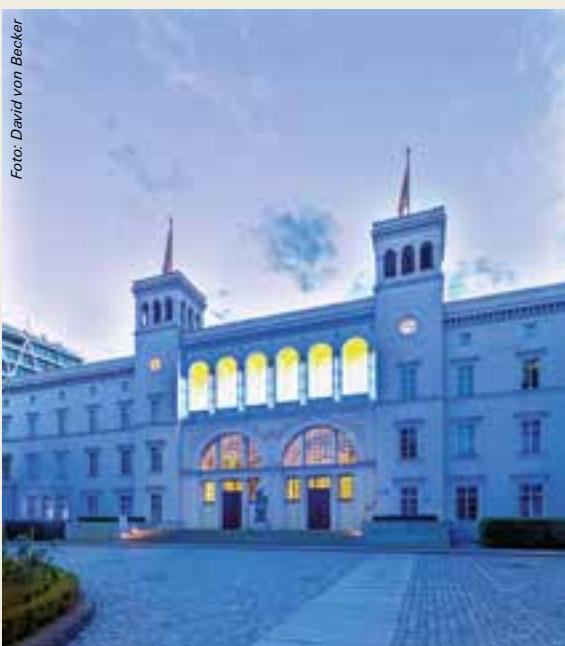
wissenschaftlichen Community unter dem Titel „Demokratie in Arbeit“ nach Berlin. „Demokratie muss gelebt werden, um sich entfalten und wirksam werden zu können“, heißt es in der Einladung. „In welchem Aus-

Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des WSI, wird zu Beginn einen Akzent setzen, die Kategorie des „arbeitenden Souveräns“ vorstellen sowie die Frage erörtern, welche „industriellen Staatsbürgerrechte“ dieser Souverän benötigt, damit Erwerbsarbeit auch unter den Bedingungen der Digitalisierung und der sozial-ökologischen Transformation ein Ort demokratischer Integration sein kann.

Mit Spannung darf der Vortrag des CDU-Europaparlamentärs Dennis Radtke erwartet werden, der seine Ideen zur Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte im europäischen Kontext vorstellen wird. Weitere Themen sind die Bedingungen, unter denen Mitbestimmung in der Plattformarbeit, etwa bei Lieferdiensten wie Lieferando, gelingen kann, sowie Kontinuitäten und Diskontinuitäten der betrieblichen Mitbestimmung.

Zwischen den Panels und Diskussionen gibt es Gelegenheit zum visuellen Eintauchen in die Realität schlecht entlohnter Knochenarbeit. Der Dokumentarfilm „Regeln am Band, bei hoher Geschwindigkeit“ über die Ausbeutung von Leiharbeitern in deutschen Schlachthöfen dürfte reichlich Anlass zur Diskussion bieten. Die Regisseurin Yulia Loshina wird vor Ort sein. ■

Von Andreas Molitor



Im Hamburger Bahnhof findet der Festakt mit Kanzler Scholz statt.

maß Menschen dies wirklich können und wollen, hängt auch davon ab, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und ob in der Erwerbsarbeit selbst Demokratie gelebt wird.“ Demokratische Gesinnung und gesellschaftliche Teilhabe ergeben sich nicht von selbst, sie sind – sowohl in der Erwerbsarbeit als auch andernorts in der Gesellschaft – sozusagen immerzu „in Arbeit“. So hat die WSI-Forschung festgestellt, dass insbesondere seit dem Beginn der Coronapandemie das Vertrauen der Menschen in demokratische Institutionen nachgelassen hat und dass gesellschaftlicher Zusammenhalt ein Stück weit verloren gegangen ist.

Das WSI-Herbstforum findet am **8. November in Berlin** sowie **online** statt. Anmeldung bis zum 1. November unter bit.ly/3UE31Xb. Separate Anmeldung zum Festakt am **7. November** unter <https://bit.ly/3Cz3vqN>

WSI-MITTEILUNGEN

Gudrun Linne in Rente

Foto: Karsten Schöne



Viele Jahre war Gudrun Linne das Gesicht der WSI-Mitteilungen – Ende August verabschiedete sie sich in den Ruhestand. Insgesamt 33 Jahre arbeitete sie in der Hans-Böckler-Stiftung, davon die erste Hälfte in der Forschungsförderung, die zweite Hälfte in der Redaktion

der WSI-Mitteilungen, die sie seit 2006 leitete. WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch lobte Linnens enormen Einsatz und ihre exzellente Vernetzung in der Wissenschaft. Linne hat für die Zeitschrift ein professionelles Begutachtungsverfahren eingeführt und sie online positioniert. Die WSI-Mitteilungen, die seit 1948 erscheinen, sind das älteste Produkt der Stiftung. Da die Nachfolge aktuell noch offen ist, wird Linne für eine begrenzte Zeit noch weiter für das WSI tätig sein. ■

WSI

Mit Grit Lemke im Kino

Die Regisseurin und frühere Böckler-Stipendiatin Grit Lemke kam selbst nach Düsseldorf, wo ihr Film „Gundermann Revier“ gezeigt wurde. Der 1998 verstorbene Baggerführer und Liedermacher Gerhard Gundermann steht im Zentrum des Dokumentarfilms von Grit Lemke, die ebenfalls aus der Lausitz stammt. Gundermann ist ein unbekanntes Stück DDR-Geschichte, doch bündeln sich in seinem Werk globale Fragen: nach Heimat, nach der Zukunft der Industrie, nach der Rolle der Arbeit für die Identität. Bis heute hätten die Menschen in der Bergbauregion das Gefühl, mit ihrer Lebenseistung im Westen nicht anerkannt zu werden, so Grit Lemke und Thomas Pilz vom Verein Lausitzer Perspektiven. Sie hatten die Veränderungen nie selbst in der Hand. Das WSI zeigte den Film zum Auftakt der neuen Veranstaltungsreihe „mediate. (Pop)Kultur als Vermittler in der Transformation“. ■

gundermannrevier.de/

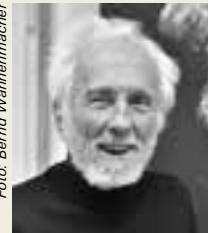


Foto: Carmen Molitor

PERSONALIA

Nachrufe

Foto: Bernd Wannenmacher



Klaus Peter Kisker hielt nach dem Fall des Eisernen Vorhangs an der Vision einer sozialistischen Gesellschaftsordnung fest. Der von Marx und Keynes beeinflusste Ökonom und Mitherausgeber der Zeitschrift

„Sozialismus“ war seit 1984 Vertrauensdozent der Stiftung. Als VWL-Professor an der FU Berlin forschte er zur kritischen Rekonstruktion der Marxschen Theorie, zur Wettbewerbsfähigkeit von Ländern und zur ökologischen Ökonomie. Kisker starb am 24. Juli auf Ibiza im Alter von 89 Jahren. ■

Foto: privat

**Christian Forstner**

erforschte zuletzt als Heisenberg-Fellow an der Uni Jena die Geschichte des optischen Gerätebaus. Der Physiker und Wissenschaftshistoriker war zunächst Stipendiat und später

Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung. Er war sehr engagiert und vertrat im Auswahlausschuss Promotion der Abteilung Studienförderung die Naturwissenschaften. Sein Seminar zum ethischen Handeln in der Wissenschaft und zur guten wissenschaftlichen Praxis war überaus beliebt. Forstner starb völlig unerwartet im Alter von nur 47 Jahren in Hohilstedt. ■

Foto: Stephan Roehl



Sabine Gensior war eine politisch engagierte Soziologin mit breiten Forschungsinteressen – von der Wirtschafts-, Industrie-, Arbeits- und Bildungssoziologie, Technik-, Transformations- und Arbeitsmarktforschung bis zur Frauen- und Geschlechterforschung. Seit 1992 lehrte sie als Professorin an der BTU Cottbus und war von 1995 bis 2016 Vertrauensdozentin der Stiftung. Am 25. Juli wurde sie tot in ihrer Wohnung aufgefunden. Sabine Gensior wurde 77 Jahre alt. ■

Thema: Innovation

STIFTUNG Wie verändern sich Geschäftsmodelle und Arbeitsformen? Welche Folgen haben Megatrends in der Praxis? Und worauf muss man achten, damit es in der Transformation fair zugeht? Überall in der Hans-Böckler-Stiftung wird an diesen Themen gearbeitet.

Von Kay Meiners

JOHANNA WENCKEBACH organisiert als Leiterin des HSI die Arbeit zur Weiterentwicklung des Arbeits- und Sozialrechts angesichts technischer Innovation und hat den Reformvorschlag des DGB für ein innovatives Betriebsverfassungsgesetz mitentwickelt.



ERNESTO KLENGEL beschäftigt sich am HSI damit, wie die Globalisierung durch Arbeitsrecht so gestaltet werden kann, dass sie soziale Fortschritte mit sich bringt.



STEPHAN LÜCKING leitet den Förderbereich „Mitbestimmung und Wandel der Arbeitswelt“ in der Forschungsförderung. Zusammen mit Amanda Witkowski betreut er den Forschungsverbund Digitale Transformation.



MANUELA MASCHKE koordiniert die neue Förderlinie „Transformation der Forschungsförderung“, die schnelle und betriebsnahe Lösungen für Transformationsprobleme finden soll.



SASKIA FREYE leitet in der Forschungsförderung den Bereich „Strukturwandel und globale Arbeitsteilung“ und betreut unter anderem das Projekt „Monitoring Innovations- und Technologiepolitik“. Gemeinsam mit Sabrina Hellfeier koordiniert sie den neuen Forschungsverbund Sozial-ökologische Transformation.

Fotos: Karsten Schöne (03, 05, 07, 10, 11); Stephan Pramme (09); HSI/Franziska Schöfer (01); Bianca Huber (02); Uli Baatz (04, 08); Matthias Hubert (06, 12)



Die praktische Soziologin

SABINE PFEIFFER lernte Werkzeugmacherin, studierte Soziologie und verbindet heute als Professorin beide Welten: Praxis und Wissenschaft.

Von Fabienne Melzer – Foto Karsten Schöne

Ein Professor, der sie auflaufen ließ, weil sie ihn in einer Vorlesung auf einen Fehler hingewiesen hatte? Das konnte Sabine Pfeiffer nicht auf sich beruhnen lassen. Sie ging zur Fachschaft in der Gewissheit, dass sie mit ihrer Hilfe schon Recht bekommen würde. Schließlich hatte sie als Jugendvertreterin in einem Metallbetrieb jahrelang erfolgreich gegen Vorgesetztenwillkür gekämpft. „Ich fragte nach Gesetzen und Paragrafen, aber ich bekam nur viel Verständnis und die Antwort, dass man da nichts machen kann.“

Heute arbeitet sie selbst als Professorin für Arbeitssoziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Ihr Büro liegt in einem Gebäude der ehemaligen AEG-Fabrik, und dort erinnert sie sich noch lebhaft an ihre erste Begegnung mit studentischer Interessenvertretung. „Da habe ich wirklich verstanden, wie wichtig Mitbestimmungsrechte sind“, sagt die 56-Jährige. Auf dem ehemaligen AEG-Gelände schloss sich für sie ein Kreis, als sie 2018 als Professorin nach Nürnberg zurückkam. Noch heute ist sie mit Menschen befreundet, die dort damals Auszubildende vertreten haben.

Die jungen Menschen aus der Gewerkschaft lernte sie Anfang der 1980er Jahre in der Friedensbewegung kennen. Sie selbst besuchte das Gymnasium. Doch als Tochter einer Verkäuferin und eines Vertriebsmitarbeiters hatte sie keine Idee, was ein Studium bringt. In der elften Klasse verkündete sie: „Schluss mit Schule. Ich will Werkzeugmacherin werden.“

Nicht nur ihre Eltern waren entsetzt, auch ihre politischen Freunde rieten ihr ab, überzeugt, dass sie doch alle Bildungswege ausnutzen müsse. Doch sie ließ sich nicht beirren. Dabei sprach vieles gegen sie: Eine Frau bewirbt sich in einem Metallberuf in einer Zeit hoher Jugendarbeitslosigkeit? 1983 bekam sie einen Ausbildungsplatz.

Als Bruch hat sie ihr Studium nicht empfunden. Als Arbeitssoziologin besucht sie noch immer Betriebe. „Wenn ich in eine Fertigungshalle komme, wenn ich Metall rieche, geht mir immer noch das Herz auf.“ Allerdings nahm sie ein paar Umwege, um Studium und Beruf zu verbinden.

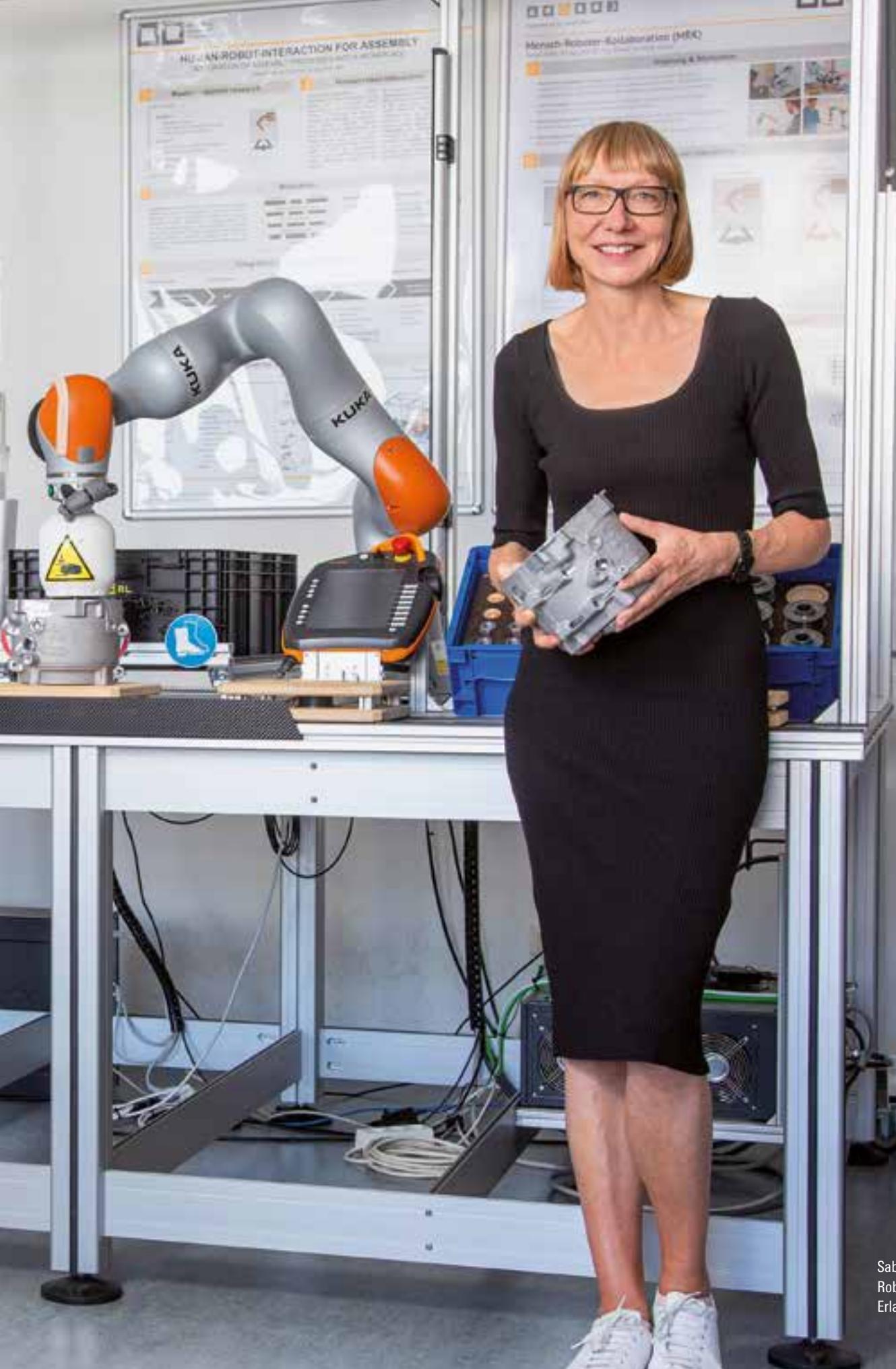
Anfang der 1990er Jahre beschloss sie, sich um ihre Bildung zu kümmern. Sie holte neben der Arbeit das Fachabitur nach, begann ein Studium der Produktionstechnik und bewarb sich um ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Mit Erfolg. „Ohne das Stipendium hätte ich kaum den Mut gehabt, zu studieren“, sagt sie heute.

Das Studium der Produktionstechnik empfand sie als zu praxisfern. Dann doch lieber gleich etwas Theoretisches studieren. Sie wechselte zur Soziologie ohne eine Idee, was sie damit einmal machen könnte – bis ihr ein Buch des Soziologen Fritz Böhle in die Hände fiel. Darin beschrieb er, wie die Menschen an den Maschinen durch den Wechsel vom Handrad zum Bildschirm das Gefühl für ihre Arbeit verloren hatten. „In dem Buch habe ich mich wiedererkannt, wie ich an der Maschine stehe, wie ich sie höre und körperlich spüre“, sagt Sabine Pfeiffer. „Bis dahin hätte ich nicht gedacht, dass die Soziologie die Arbeitswelt so genau beschreiben kann.“ Die Soziologin möchte den arbeitenden Menschen eine Stimme geben. „Mit meiner Forschung verändere ich nicht die Welt. Aber wenn ich die Arbeit eines Betriebsrats nur an einer Stelle leichter mache, freue ich mich.“



Sabine Pfeiffer als Studentin

Sie gab ihren Beruf als Werkzeugmacherin nicht bewusst auf. Ihren Weg zur Professur beschreibt sie vielmehr als eine Aneinanderreihe von Zufällen. Manches an ihrem Beruf vermisst sie in der Wissenschaft. „Im Werkzeugbau gibt es nichts zu deuteln“, sagt Sabine Pfeiffer. „Entweder du hast es richtig oder falsch gemacht.“ In der Soziologie sei das leider nicht so, daher benutzten Soziologen häufig das Wort „sozusagen“. Der gelernten Werkzeugmacherin kommt es allerdings nicht einmal über die Lippen.



Sabine Pfeiffer mit einem Roboter an ihrer Uni in Erlangen-Nürnberg

EVENTS TERMINE, DIE SICH LOHNEN



Die Letzten ihrer Art

Weiter geht es mit der Veranstaltungsreihe „mediate. (PoP) Kultur als Vermittler in der Transformation“. Die Ausstellung „Die Letzten ihrer Art“ stellt seltene Handwerke und Berufe im Wandel vor. Einige davon stehen auf der UNESCO-Liste des immateriellen Kulturerbes, etwa das Drechsler- und Flechthandwerk oder die Porzellanmalerei. Das Foto zeigt einen Handweber um 1930. Auch Bergarbeiter steht hierzulande auf der Liste der aussterbenden Berufe. Für die Ausstellung kooperieren die Bundeskunsthalle in Bonn und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Vom 3. Dezember 2022 bis 16. April 2023 in Bonn

Magdalena Polloczek, Hans-Böckler-Stiftung,

Telefon: 02 11/77 78-333

magdalena-polloczek@boeckler.de



Betriebspolitik im Fokus

Das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung lädt zur Betriebspolitischen Tagung ein. Die jährlich stattfindende Veranstaltung ist ein Forum für den Wissens- und Erfahrungsaustausch über aktuelle Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht und drängende Fragen der Betriebspolitik. Diskutiert werden unter anderem die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Betriebsratsarbeit, ein Gesetzentwurf des HSI für ein moderneres Betriebsverfassungsgesetz sowie die Chancen und Risiken durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz in der Mitbestimmung. Kristina Schmidt, Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht, gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung zu den Rechten der betrieblichen Mitbestimmung. ■■■

Am 18. Oktober in Frankfurt a.M.

Ernesto Klengel,
Hans-Böckler-Stiftung,
Telefon: 069/66 93-2902
hsi@boeckler.de

Seminare für Aufsichtsräte

Die Seminarreihe für Aufsichtsratsmitglieder wird im Herbst fortgesetzt. Die nächsten Veranstaltungen:

Verschwiegenheit – Was gilt für Insiderrecht und Whistleblowing?
Am 27. Oktober in Düsseldorf

Risikomanagement – Wie beugen Unternehmen bestandsgefährdenden Risiken vor?
Am 8. und 9. November in Düsseldorf

Digitalisierung – Wie ändern sich Aufsichtsratsarbeit und Strategie?

Am 16. und 17. November in Düsseldorf
Stefanie Ummelmann, Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: 02 11/77 78-310
stefanie-ummelmann@boeckler.de

Konferenz „Soziales Europa“

Die soziale Dimension der Europäischen Union steht im Mittelpunkt der Konferenz „Going forward or backward?

Perspectives on a European Social Citizenship“. Die Veranstaltung wird gemeinsam vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung und der Universität Konstanz ausgerichtet.

Am 23. November in Düsseldorf

Magdalena Polloczek, Hans-Böckler-Stiftung,
Telefon: 02 11/77 78-333
magdalena-polloczek@boeckler.de

Insolvenzarbeitsrecht

In der Insolvenzordnung scheinen die Interessen der Beschäftigten bislang ein Fremdkörper zu sein. Die Tagung „Zukunftsfragen des Insolvenzarbeitsrechts“ des Hugo Sinzheimer Instituts stellt die Frage, wie Arbeitnehmerinteressen in der Insolvenz besser zur Geltung gebracht werden können. Ein weiterer Schwerpunkt sind die Schwächen und Durchsetzungshemmnisse von Sozialplänen in Insolvenzverfahren.

Am 17. November in Frankfurt, hybride Veranstaltung

Ernesto Klengel, Hans-Böckler-Stiftung,
Telefon: 02 11/66 93-2902
ernesto-klengel@boeckler.de

Tagung Arbeitsrechtsgeschichte

Die Jahrestagung „Zwischen Zunft und Obrigkeit“ der Initiative Arbeitsrechtsgeschichte widmet sich diesmal den Arbeitsverhältnissen der frühen Neuzeit, insbesondere der sozialen Absicherung. Arbeitskräfte waren damals von den standesrechtlichen Marktregulierungen der Zünfte ebenso betroffen wie von obrigkeitlicher Gesetzgebung.

Am 9. Dezember, Onlineveranstaltung
Ernesto Klengel, Hans-Böckler-Stiftung,
Telefon: 02 11/66 93-2902
ernesto-klengel@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: Franziska Schäfer



“

Menschen mit Behinderung: Rechte müssen besser ineinandergreifen

ANTONIA SEELAND über den schwierigen Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung

Der Staat muss Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben ohne Diskriminierung ermöglichen. Dazu hat er sich mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und dem Artikel 3 Grundgesetz verpflichtet. Um diesem Auftrag nachzukommen, wurde unter anderem das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGG) im Jahr 2002 verabschiedet und 2016 novelliert. Kernanliegen des BGG ist es, Barrierefreiheit herzustellen und Menschen mit Behinderung vor Benachteiligung zu schützen. Auf Bundesebene sind die Träger der öffentlichen Gewalt wie Bundesministerien, Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit oder Barmer GEK der Einhaltung des BGG verpflichtet.

Im täglichen Leben stoßen viele Menschen aber immer wieder auf Hindernisse, die eine gleichberechtigte Teilhabe verhindern. Diese Defizite zeigten sich 2019 auch im zweiten und dritten Staatenbericht für Deutschland zur Umsetzung der UN-BRK. Die Evaluation des novellierten BGG, die das Hugo Sinzheimer Institut (HSI) in Kooperation mit der Universität Kassel, dem ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik und dem SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation erstellt hat, bestätigt die Defizite. Es wurde deutlich, dass es neben den

Problemen einzelner Regelungen auf rechtlicher Ebene auch strukturelle Defizite gibt.

Als großes Problem hat sich das Zusammenspiel von Bundes- und Landesrecht erwiesen. Die Umsetzung der Vorgaben zur gleichberechtigten Teilhabe erfolgt nicht allein auf Bundes-, sondern auch auf Landesebene; es gibt 16 Landes-BGG! Das führt insgesamt zu wenig Transparenz und verhindert, dass Betroffene ihre Rechte wahrnehmen. Entsprechend spielt das BGG in Gerichtsverfahren bisher kaum eine Rolle.

Will man die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen voranbringen, müssen weitere Gesetze besser ineinander greifen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat große Relevanz für Betroffene: Sie erleben laut den Befragungen besonders häufig Diskriminierung im Privatbereich. Hier braucht es ein besseres Zusammenspiel des BGG mit dem Zivilrecht.

Das im Antidiskriminierungsrecht wichtige Verbandsklagerecht (§ 15 BGG) wird nahezu nicht genutzt. Laut Umfrage fehlen den Verbänden nicht nur Ressourcen. Klagen würden derzeit nur begrenzt wirken, da Rechtsverstöße zwar festgestellt, aber nicht beseitigt werden können. Ein eigenes Klagerecht der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) könnte hier effektiver wirken, so ein

Ergebnis der Evaluation. SBVen kennen das novellierte BGG am besten.

Mit der Neudefinition des Begriffs „Behinderung“ (§ 3 BGG) macht die Novellierung deutlich, dass eine Behinderung erst in Wechselwirkung mit Barrieren entsteht. Die gesetzliche Klarstellung schärft das Bewusstsein für die Relevanz von Barrieren. Allerdings werden geistige und psychische Beeinträchtigungen weiter zu wenig berücksichtigt. Laut Umfrage kennen nur neun Prozent der Behördenbeschäftigte das Gebot zur Übersetzung in Leichte Sprache nach § 11 BGG.

Allgemein wurde deutlich, dass sich die Relevanz des BGG in der Rechtswirklichkeit nicht widerspiegelt, das Gesetz zu unbekannt ist und großer Sensibilisierungs- und Schulungsbedarf zu allen Inhalten besteht. Nicht nur einzelne Regelungen des BGG müssen reformiert werden, auch müssen die einzelnen Rechtsgebiete – BGG, Zivil- und Sozialrecht – besser aufeinander abgestimmt werden. Die Evaluation zeigt, wie wichtig die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, die ab 1. Oktober zur Wahl stehen, für die Gleichstellung im Betrieb ist. ■

Die Juristin **ANTONIA SEELAND** arbeitet im Referat Sozialrecht und Europäisches Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut.

Radikal einfach

KLIMASCHUTZ Das zweite Klima-Buch der Bestsellerautoren David Nelles und Christian Serrer reduziert ein Menschheitsproblem auf einfache Botschaften. Doch das schnelle Lesen hat seinen Preis.



Das sieht ja aus wie ein Kinderbuch! Soweit der erste Eindruck. Und das Buch ist so klein, dass es in jede Handtasche passt. „Machste dreckig – machste sauber“ steht schnodderig auf dem Einband. Dazu gibt es Zeichnungen – eine Erdkugel, auf der ein Strichmännchen ein Kohlekraftwerk zusammenkehrt, ein Wasserstoffmolekül, einen Reichstag, einen ICE, und eine Wurst. Versprochen wird schnelles Wissen, das keinen überfordert.

Das Kalkül radikaler Einfachheit ging schon einmal auf: Die Autoren David Nelles und Christian Serrer landeten 2018 mit ihrem Erstlingswerk, dem Klimawandel-Buch „Kleine Gase – Große Wirkung“ einen Verkaufserfolg. Jetzt soll der Erfolg wiederholt werden – mit einer optimistischen Botschaft: „Klimaschutz wird nicht an technischen Hürden scheitern – die einzige wirkliche Gefahr ist der Mangel an Motivation und Wille anzupacken sowie notwendige Veränderungen zu beschließen und umzusetzen!“

Um diese Botschaft zu vermitteln, nutzen die Autoren Methoden, die alle verwenden, wenn sie Reichweite erzielen wollen: kurze Texte, einfache Botschaften, Infografiken und Illustrationen. Politisch sind sie um Sachlichkeit bemüht, auch bei Reizthemen wie Atomkraft. Jeweils gebündelt auf zwei Seiten, erfährt man das Wichtigste über die Energieträger, mögliche Klimamaßnahmen bei Gebäuden, im Verkehr, in der Landwirtschaft, in der Industrie, in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Quellen sind bei Bedarf alle nachschlagbar im Netz. Diese Kompaktheit ist verführerisch und sicher gut verkäuflich, aber wie weit kommt man damit?

Ein Blick auf die Seiten 111 bis 114, die die Stichwörter „Arbeitsplätze“ und „Strukturwandel“ bearbeiten, zeigt das Strickmuster. Die Autoren schreiben, bei Einhaltung des Zwei-Grad-Zieles könnten weltweit im Energiesektor bis 2050 zehn Millionen Jobs wegfallen, aber 18 Millionen neu entstehen. Bilanz positiv. Doch eine so langfristige Schätzung ist höchst

unsicher, beschränkt sich auf einen Sektor und sagt über die Arbeitsmarktbilanz der Klimapolitik in Deutschland nichts.

Auch die Ausführungen zum Strukturwandel leisten am Ende kaum mehr als eine schwammige Definition des Begriffes. Im Wesentlichen steht da, Industrien müssten umstrukturiert oder sogar abgebaut, andere ganz neu aufgebaut werden, was zur „Verschiebung von Arbeitsplätzen“ führe. Dafür müssten „Unternehmen, Gewerkschaften und die Politik“ gemeinsam Angebote entwickeln. Es könnten aber „nie alle Bedürfnisse vollständig berücksichtigt werden“. Das ist nicht falsch, aber es ist oberflächlich. Über die komplexen Aushandlungsprozesse in einer Demokratie oder in industriellen Beziehungen erfährt man kaum etwas.

Wenn das das Klima-Buch ein Anstoß für junge Erwachsene wäre, sich mit den Stellschrauben der Klimapolitik zu beschäftigen, hat es seinen Zweck erfüllt. Aber es droht auch eine Gefahr: die Illusion der erklärenden Tiefe. Man glaubt, zu verstehen, hat aber wenig verstanden. Mit Nelles und Serrer tut Klimaschutz nicht weh: Ihr Buch schließt mit sieben Dingen, die jeder tun kann, um Teil der „Klimalösung“ zu werden. Das passt zum Zeitgeist. Aber, am Ende der Lektüre angekommen, ahnt man: Der Weg aus der Klimakrise könnte viel steiniger werden, als er hier beschrieben wird. ■

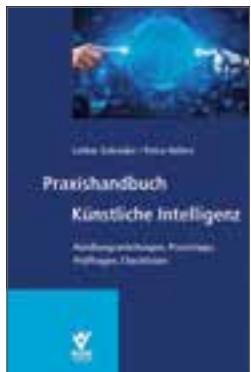
Von Kay Meiners

David Nelles/Christian Serrer: Machste dreckig – machste sauber. **Die Klimalösung**. Friedrichshafen, KlimaWandel GbR 2021. 124 Seiten, 10 Euro

Fazit

**ZEITGEISTIGES MOTIVATIONSBUCH
OHNE TIEFE ANALYSE**

So regelt man KI richtig



Lernende Maschinen können Freiräume schaffen, indem sie monotone Arbeiten übernehmen. Sie können aber auch Menschen überwachen. „Im Betrieb brauchen KI-Systeme einen wirksamen Ordnungsrahmen, der Einsatzbedingungen und Arbeitsorganisation regelt, Transparenz und Steuerbarkeit sicherstellt“, schreiben darum der frühere Verdi-Vorstandsmann Lothar Schröder und seine Co-Autorin Petra Höfers in ihrem Praxishandbuch.

Das Nachschlagewerk ist vor allem an Betriebs- und Personalräte gerichtet. Es ist verständlich geschrieben, gibt einen Überblick über das Thema inklusive der rechtlichen Grundlagen und hilft mit Check- und Fragelisten, die relevanten Fragen für den eigenen Betrieb zu identifizieren.

Von Annette Jensen

Lothar Schröder/Petra Höfers: **Praxishandbuch Künstliche Intelligenz**. Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2022. 452 Seiten, 48 Euro

Ideen für die Bildungsarbeit



Als vor 50 Jahren das Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel eröffnet wurde, setzte es Maßstäbe. Sein Geburtstag ist Anlass für dieses Buch, dessen Beiträge einen Blick auf die gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu werfen. Klar ist: Sie kann Impulse für kollektives und solidarisches Handeln setzen. Aber gerade in Krisenzeiten, schreiben die Herausgeber, gerate Solidarität unter Druck und müsse „in besonderer Weise - auch in Bildungsprozessen – neu begründet werden.“ Was

dies für die Praxis bedeuten kann, wird in den einzelnen Beiträgen am Beispiel von Kollegialer Beratung, Theaterpädagogik oder Medienbildung untersucht. Das Buch liefert damit wertvolle Denkanstöße für eine Kernaufgabe der Gewerkschaften.

Von Dirk Manten

Malte Müller/Richard Rohnert/Petra Wolfram (Hrsg.): **Emanzipatorische Bildungsarbeit**. Herausforderungen in unsicheren Zeiten. Hamburg, VSA-Verlag 2022. 72 Seiten, 7 Euro

DREI FRAGEN AN KLAUS ZINK



Foto: TU Kaiserslautern



Klaus Zink, Arbeitswissenschaftler und Herausgeber eines Buches über globale Lieferketten

Die Arbeitswissenschaft hat globale Lieferketten, wie es scheint, bisher weitgehend ignoriert. Warum?

Arbeitswissenschaftler setzen sich im Allgemeinen mit den spezifischen Problemen einer Organisation auseinander – das gilt sogar für internationale Kooperationen. In Prozessketten wird bisher nur vereinzelt gedacht. Erst die Corona-pandemie hat die globalen Lieferketten in den Vordergrund gerückt.

Ihr Sammelband wirkt wie ein Versuch, aus der Defensive heraus Terrain zurückzugewinnen. Was gab den Anstoß?

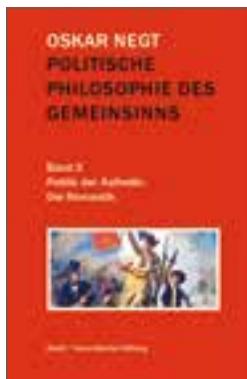
Die Diskussion um die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Denken wir nur an das Lieferkettengesetz, den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aus dem Jahr 2011 oder an die Aktivitäten auf der europäischen Ebene.

Wo muss die Arbeitswissenschaft ihre normativen Grundlagen erweitern?

Es fehlt eine Perspektive über Landesgrenzen hinaus und entlang von Lieferketten, insbesondere wenn die Qualität der Arbeit in einem Land durch die Beschaffungspraxis in einem anderen Land beeinflusst wird. Ein Beispiel, wie das gehen kann, sind soziale Lebenszyklus-Analysen von Produkten. Ihre Ergebnisse müssen dann im Beschaffungsweisen oder im Risikomanagement berücksichtigt werden.

Die Fragen stellte Kay Meiners.

Romantik als Aufklärung



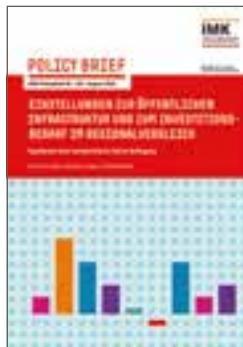
Mit der Betonung des Gefühls, der Hinwendung zur eigenen Kultur und der Begeisterung für fantastische und traumhafte Inhalte gilt die Kulturepoche der Romantik, die um 1800 einsetzt, gemeinhin als Gegenreaktion zur Aufklärung. Nicht so für den Philosophen Oskar Negt. Er verstand – und versteht – die Romantik mit Autoren wie E. T. A. Hoffmann oder Georg

Philipp Friedrich von Hardenberg, besser bekannt als Novalis, dagegen selbst als „eine Form der Aufklärung“. Um dieses Thema geht es in seinen Vorlesungen zur Literatursoziologie aus den Jahren 1976/77, dem dritten Band der „Politischen Philosophie des Gemeinsinns“. Mit der Hans-Böckler-Stiftung als Herausgeber sind sie jetzt bei Steidl erschienen, nach einem ersten Band über die Antike und einem zweiten Band über Kant. Bemerkenswert ist ein kleines Vorwort von Negt selbst, in dem er, mit einer Distanz von fast 50 Jahren, die Politisierung der Romantik als seinen heimlichen Leitfaden benennt. An vielen Stellen der Vorlesungen finden sich Parallelen zwischen dem eigentlichen Sujet und der politischen Realität der 1970er Jahre wie dem Radikalenerlass und dem Terror der RAF. Dies kann man zum Beispiel an Negts Ausführungen über E.T.A. Hoffmanns Roman „Meister Floh“ von 1822 nachvollziehen, einem märchenhaften Text, der selbst voll ist mit satirischen Anspielungen auf die preußischen Aktivitäten zur „Ermittlung hochverräterischer Verbindungen und anderer gefährlicher Umrübe“. Negt erläutert seinen Zuhörern am Beispiel von „Meister Floh“ die Psychologie und die Wirkungsweise alter und neuer Inquisitionsgerichte so: „Man sieht nur noch Hexen und Hexenmeister, wie man heute nur noch Radikale, Sympathisanten oder Leute sieht, die in irgendeiner Verbindung zu ihnen stehen.“ Wenn Negt im Kunstmärchen den emanzipatorischen Gehalt sucht, kann man ihm bei Suchen zuschauen. Beabeter Hendrik Wallat hatte offenbar denselben Eindruck, wenn er schreibt: „Was für Oskar Negts Vorlesungen im Allgemeinen gilt, gilt für die vorliegenden Vorlesungen im Besonderen: Sie tragen nicht bereits vor- und ausformulierte Skripte vor, sondern entwickeln öffentlich Gedanken.“

Von Kay Meiners

Oskar Negt: **Politische Philosophie des Gemeinsinns**. Band 3: Politik der Ästhetik: Die Romantik. Göttingen, Steidl Verlag 2022. 656 Seiten, 38 Euro

Ostdeutschland tickt anders



Mehrheit mit Werten um die 50 Prozent sehr instabil.

Von Kay Meiners

Levi Timon Henze/Ekaterina Jürgens/Christoph Paetz: **Einstellungen zur öffentlichen Infrastruktur und zum Investitionsbedarf im Regionalvergleich**. IMK Policy Brief Nr. 129, August 2022

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



Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Jobs sichern mit Qualifizierung



Eine „explorative Studie“, die in der Reihe Mitbestimmungspraxis erschienen ist, gibt praktische Empfehlungen für die „strategische Qualifizierung“ im Betrieb. Die sechs untersuchten Unternehmen haben überwiegend Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. So etwas ist in Krisenzeiten sehr wertvoll. Hier ansetzend, schlagen die Autoren vor, interne „Agenturen für Qualifizierung und Fachkräfte-sicherung“ aufzubauen. Angedacht wird auch die Fortbildung von Beschäftigten aus internen Arbeitsmärkten durch Hochschulabschlüsse.

Von Kay Meiners

Tim Harbecke/Gernot Mühge: **Beschäftigungssicherung durch strategische Qualifizierung**. Eine explorative Untersuchung mit Empfehlungen für die betriebliche Praxis. Mitbestimmungspraxis Nr. 47, August 2022

DAS POLITISCHE LIED

**Eurythmics and Aretha Franklin: „Sisters Are Doin’ It For Themselves“ (1985)**

Mothers, daughters, and their daughters, too
Woman to woman, we’re singing to you
The inferior sex has got a new exterior, yeah
We got lawyers, doctors, politicians, too (...)

Sisters are doin’ it for themselves
Standin’ on their own two feet
And ringin’ on their own bells

FEMINISMUS AUF DEM DANCEFLOOR

Schon mit dem ersten Hit der Eurythmics fällt Annie Lennox auf. Im Video zu „Sweet Dreams (Are Made of This)“ trägt die Sängerin kurze, knallorange gefärbte Haare und einen Männeranzug. Ein gefälliges Popstar-Lächeln spart sie sich. Mit dem androgynen Look wird Lennox 1983 aus dem Stand zur Ikone: Sie schafft es, alle Blicke auf sich zu ziehen, aber gleichzeitig entzieht sie sich dem männlichen Blick. Lennox selbst erklärt: „Es ging darum, zu sagen: Ich bin weiblich, aber ich habe eine maskuline Seite, und diesen Teil von mir will ich nicht leugnen.“

In der Zeit ihres künstlerischen Durchbruchs interessiert sich Lennox für die Bewegung der Suffragetten, die in Großbritannien und den USA Anfang des 20. Jahrhunderts mit Protestmärschen und Hungerstreiks das Frauenwahlrecht erkämpft hatten. Und sie stellt sich selbst eine Aufgabe: „Die Herausforderung lautete, einen Popsong zu schreiben, der im Radio gespielt wird und trotzdem eine feministische Hymne ist. Eines Morgens habe ich den Text in einem Rutsch geschrieben.“

Der neue Song heißt „Sisters Are Doin’ It For Themselves“, Schwestern tun es für sich selbst. Früher habe man gesagt, hinter jedem Mann stehe eine starke Frau, schreibt Lennox. Doch die Zeiten haben sich geändert, die Frauen stehen nun für sich selbst und ihre eigenen Anliegen ein. Sie lassen die Küche hinter sich, und man müsse sich nur umsehen: Die Ärztinnen, Anwältinnen und Politikerinnen sind schon da. Das Ganze verpacken die Eurythmics in einen munteren Popsong für den Dancefloor.

Lennox findet von Beginn an, dass eine zweite Stimme dem Song guttun würde. Auf der Suche nach einer Duettpartnerin holen sich die Eurythmics zunächst eine Abfuhr: Tina Turner mag den Song nicht singen, der Inhalt ist ihr zu feministisch. Aretha Franklin hingegen sagt zu. Annie Lennox muss nur noch Franklins Bedenken ausräumen, ob es in dem Song etwa um weibliche Selbstbefriedigung gehe.

Franklin, eine Generation älter als Annie Lennox, hatte 1967 mit „Respect!“ einen ihrer größten Hits und gilt seitdem weltweit als Fürsprecherin der Frauen- und der Bürger-

rechtsbewegung. Das Video zeigt im Wechsel die Sängerinnen auf der Bühne und eine Collage von Filmschnipseln. Sie reichen von Frauen, die von einem Steinzeitmann mit Keule an den Haaren herumgeschleift werden, bis hin zu Frauen, die als Mechanikerin, Ärztin, Astronautin arbeiten. Einige Passagen sind dem britischen Nouvelle-Vague-Film „Nur ein Hauch Glückseligkeit“ von 1962 entliehen.

Ein Detail im Video zu „Sisters“ wird von vielen weißen Fans übersehen, doch das Schwarze Publikum erkennt das Signal sofort: Franklin trägt an der linken Hand einen schwarzen Handschuh, ein Erkennungszeichen der Black-Power-Bewegung, das zurückgeht auf die Siegerehrung nach dem 200-Meter-Lauf bei den Olympischen Spielen von 1968 in Mexiko. Damals reckten der Sieger Tommie Smith und der Drittplatzierte John Carlos ihre Fäuste in Handschuhen in den Himmel. ■

Von Martin Kaluza

Das Lied hören/ansehen:
<https://youtu.be/drGx7JkFSp4>

Deutliche Forderungen



www.frauenrat.de

Eines fällt zuerst ins Auge: Der Deutsche Frauenrat (DF) vertritt sehr unterschiedliche, manchmal sogar gegensätzliche Interessen. Denn dahinter stehen sowohl eher konservative Organisationen, die sich für mehr Rechte von Frauen innerhalb traditioneller Rollen einsetzen, als auch solche, die klare feministische Positionen beziehen. Das Spektrum der Mitgliedsverbände reicht vom Bundesverband der Mütterzentren über den Sozialdienst muslimischer Frauen bis zum Deutschen Ingenieurinnenbund und zum DGB.

Vor diesem Hintergrund macht der DF erstaunlich oft mit deutlichen Forderungen auf sich aufmerksam. So setzt er sich für die Überführung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und die Geschlechterparität in Parlamenten ein. Außerdem hat er sich dem Bündnis „Sorgearbeit fair verteilen“ angeschlossen, das unter anderem die Abschaffung des Ehegattensplittings fordert. Solche Entscheidungen werden ermöglicht durch das Mehrheitsprinzip bei Abstimmungen, das seit den 1980er Jahren gilt. Vorsitzende ist seit 2021 Beate von Miquel,

die das Zentrum für Gender Studies an der Ruhr-Uni in Bochum leitet.

Der Verband beschäftigt sich nicht nur mit klassischen frauenpolitischen Themen, sondern auch mit Themen wie Sicherheitspolitik und Digitalisierung. Denn auch sie können Geschlechterungleichheit verschärfen. Auf der Homepage finden sich Ansprechpartnerinnen zu den verschiedenen Themen in der Geschäftsstelle, aktuelle Beschlüsse und längere Publikationen als PDF.

Dass der Frauenrat größtenteils vom Bundesfamilienministerium gefördert wird – 2017 mit 820.000 Euro, neuere Zahlen sind nicht veröffentlicht –, findet sich etwas versteckt auf der Seite. Ein offenerer Umgang wäre angebracht, denn der Verband vertritt die Interessen von Frauen auch gegenüber der Bundesregierung. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

REICHHALTIGE QUELLE ZUR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

PODCASTS

App für Betriebsräte

Die kostenlose App aus dem Bund-Verlag veröffentlicht täglich Nachrichten und Urteile, die für die Betriebsratsarbeit relevant sind. Wenn etwa das Bundesarbeitsgericht urteilt, dass 30 Prozent Nachtzuschlag angemessen sind, erklärt die App, welche Mitbestimmungsrechte ein Betriebsrat bei Nachtarbeit eigentlich hat. Sehr nützlich ist das Lexikon, in dem Begriffe aus der Arbeitswelt erklärt werden – von Gefährdungsbeurteilung über Kettenbefristung bis hin zu Umkleidezeiten.

play.google.com/store/apps/details?id=brapp.bund.de.appfuerbetriebsraete&hl=de&gl=US

Der Blätter-Podcast

Die Zeitschrift „Blätter für deutsche und internationale Politik“ blickt in ihrem monatlichen Podcast auf das Inland und die Weltpolitik. Gast Annette Dittert, ARD-Korrespondentin in London, wird deutlicher als in der Tagesschau und analysiert die desolate wirtschaftliche Lage Großbritanniens. Italien-Korrespondent Michael Braun erklärt, warum die Rechte in Italien so stark werden konnte, und Rudolf Hickel kritisiert den Tankrabatt. Der Podcast nimmt sich die Zeit, tiefer in die Themen einzusteigen.

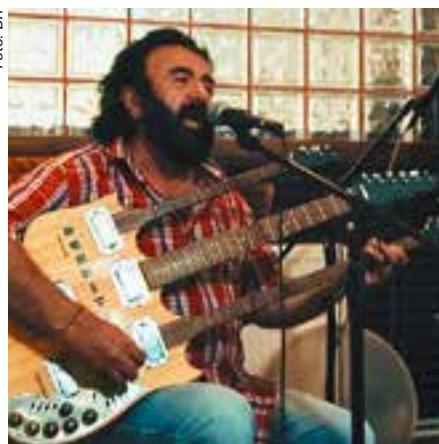
www.blaetter.de/podcast

BÖCKLER ONLINE**Sozial-ökologische Transformation**

Die Hans-Böckler-Stiftung bündelt unter einem Link alle Beiträge, die die sozial-ökologische Transformation zum Thema haben. Dazu gehören Berichte zu aktuellen Veranstaltungen und Tagungen. Alle Forschungsverbünde, die sich mit dem Thema beschäftigen und die von der Stiftung gefördert werden, werden kurz vorgestellt. Geschäftsführerin Claudia Bogedan schreibt: „Diese Transformation gilt es so auszustalten, dass sie nicht nur ökologischen, sondern auch sozialen Zielen folgt.“ Denn: „Damit der Zusammenhalt in der Gesellschaft gestärkt und nicht weiter geschwächt wird, darf die bevorstehende Transformation nicht zulasten einzelner Gruppen gehen.“

<https://www.boeckler.de/de/sozial-ökologische-transformation-42664.htm>

Foto: BR



„Aşk, Mark ve Ölüm – Liebe, D-Mark und Tod“. D 2022. Regie: Cem Kaya. Kinostart: 29. September 2022

FILMTIPP**Die andere Arbeitermusik**

Ford, Opel, Mercedes: Anfang der 1960er Jahre boomt in Deutschlands Konzernen die Autoproduktion. Arbeitskräfte am Band werden dringend gebraucht. Die Bundesregierung schließt binationale Abkommen über „Gastarbeiter“ – Menschen, die befristet ins Land kommen sollen, um in der Industrie zu arbeiten. Eines der Herkunftsänder ist die Türkei. Die Arbeiter fahren harte Schichten, haben oft weniger Rechte als ihre deutschen Kollegen, übernachten in Baracken auf dem Firmengelände. Aber sie haben etwas mitgebracht: ihre Musik. Und die nimmt im deutschen Arbeitsexil völlig neue Formen an.

Über diese migrantische Kultur hat Regisseur Cem Kaya den spektakulären Dokumentarfilm „Aşk, Mark ve Ölüm – Liebe, D-Mark und Tod“ gedreht. Er erzählt vom Erfolg verschiedener Musikformen der türkischstämmigen Migranten, vom Schlager über Rock bis zum Jazz – eine völlig neue Kunstform, die erst später via Kassettenverkauf im Supermarkt in das Herkunftsland Türkei exportiert wurde. Mache Musiker bekamen aufgrund ihrer kritischen Texte mit der damaligen Militärdiktatur ernste Schwierigkeiten – und manche saßen sogar für ihre Musik im Gefängnis.

Auftritte von Künstlern wie Yüksel Özkasap (die „Nachtigall von Köln“), Ozan Ata Canani oder dem Multiinstrumentalisten Derdiyoklar Ali werden per frühen Videoaufnahmen eingespielt. Es ist der Sound einer Arbeiterklasse, der im deutschen Pop-Mainstream kaum stattfand, aber dennoch überaus populär wurde und heute zum Teil im türkischen Rap weiterlebt.

Kaya hat einen perfekten Film komponiert, der von Streiks in Konzernhallen, den Auswirkungen des Rassismus im Zuge der deutschen Wiedervereinigung ebenso zu berichten weiß wie von minutenlangen Hardrock-Gitarren-Soli auf – man mag es kaum glauben – Hochzeitsfeiern, die mithin wichtigste Auftrittsgelegenheit. Kayas Film ist ein überwältigender politisch-kultureller Streifzug durch sechs Jahrzehnte Pop-Geschichte.

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Champagner, einst ein Getränk des Adels, wird um die Wende zum 20. Jahrhundert immer beliebter. Als die explodierende Nachfrage auf eine Produktionskrise trifft, kommt es zu sozialen Unruhen.

Von Kay Meiners

Foto: Ullstein Bild





Champagner oder Tod!“ steht auf einem der Schilder, die die Menschen durch die Straßen der kleinen Ortschaft Troyes tragen. „Ein hungernder Magen hat keine Ohren“ steht auf einem anderen. Die Frauen der Winzer und Weinbauern gehen zusammen mit ihren Männern auf die Straße. Ihr Zorn richtet sich gegen die großen Champagnerhäuser, die ihnen die Luft zum Atmen nehmen, gegen unlautere Konkurrenz – und gegen den Staat. Ihr gefährlichster Gegner ist nur einen Millimeter groß: die Reblaus, die aus den USA eingeschleppt wurde und riesige Ernteausfälle verursacht. Die einzige Lösung: Kahlschlag. Doch bis neue Trauben tragen, dauert es Jahre. Dazu kommen Pilz-erkrankungen und schlechtes Wetter. Jean Nollevalle, ein Gewerkschaftssekreter der Winzer, berichtet von Missernten und „grauenvoller Armut“. Von den Champagnerhäusern fühlen sich die Menschen im Stich gelassen. Die Hersteller, die kaum Anbauflächen besitzen, sehen sich einer steigenden Nachfrage ausgesetzt, die sie mit den Trauben aus der Region nicht befriedigen können. Sie reagieren, indem sie fremde Ware zukaufen. Die billigen Trauben kommen mit der Eisenbahn – sogar aus Deutschland. Das Gerücht geht um, dass lieber mit Rhabarber gepanscht wird, statt mehr zu zahlen.

Im Jahr 1911 stoppen Weinbauern gewaltsam die Lieferung fremder Trauben. Die Reben kippen sie in die Marne. Bauern dringen in die Kellereien ein, zerstören ungezählte Flaschen Champagner. Ein Dorf im Département Marne, Ay, wo das Traditions-haus Bollinger seinen Sitz hat, wird weitgehend niedergebrannt. In vielen Orten kommt es zu Verwüstungen. Zeitgleich eskaliert ein anderer Konflikt: Die Winzer und Keltiereien im Département Aube, wo die Stadt Troyes liegt, dürfen ihren Schaumwein nicht Champagner nennen. Ein Gesetz reserviert das prestigeträchtige Label für bestimmte Anbauzonen. Die Marne gilt als die berühmteste Zone, die Aube wird zunächst ausgeschlossen. Auch dagegen protestieren die Frauen auf dem Foto. Paris schickt 40 000 Soldaten in die Region, die sich am Rande eines Bürgerkrieges befindet. Das Gesetz wird noch 1911 wieder geändert. Die Aube-Winzer dürfen einen Champagner zweiter Klasse, „deuxième zone“, produzieren, nur regionale Trauben dürfen verwendet werden. Das entschärft den Konflikt etwas. Erst 1927 endet die Diskriminierung der Aube-Winzer. ■■■

Rätselfragen

In welchem Jahr erkannte die UNESCO Weinkeller und -berge wie auch verschiedene Häuser der Champagne als Weltkulturerbe an?

Für französische Weine einer bestimmten Herkunft war lange die Abkürzung „AOC“ gebräuchlich. Für welchen französischen Terminus steht sie?

Welche beiden Paragrafen des Friedensvertrags von Versailles untersagen seit 1919 Deutschland die Verwendung der Bezeichnung „Champagner“ für Schaumwein?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 18.11.2022** 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 4/2022

Akazienweg – 1948 – Trizone

Den 1. Preis hat Wilfried Abt aus Nidderau gewonnen.
Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Angelika Bausch aus Gießen, Monika Doeppner aus Schwerin und Frank Hiebert aus Saarbrücken.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZU AUSGABE 4/2022, BEITRAG ÜBER BÖCKLER-STIPENDIEN ALS CHANCE FÜR EINEN SOZIALEN AUFSTIEG („GEGEN ALLE WIDERSTÄNDE“)

Echt dankbar

Marcel (mar_kla21) schreibt auf Instagram:

„Ich bin nun leider schon am Ende meines Studiums und damit auch am Ende des Stipendiums und hätte mein Studium ohne das Stipendium wahrscheinlich recht früh abgebrochen. Ohne das Stipendium und das großartige Seminarprogramm hätte ich nicht so viele tolle Leute in ganz Deutschland kennengelernt, und ich bin echt dankbar, diese Chance bekommen zu haben.“

Genau hinsehen

Kai Schubert schreibt auf Facebook:

„Ich finde es sehr gut, dass das Magazin die soziale Selektivität des

deutschen Bildungssystems thematisiert. Ich sehe in der Debatte aber eine Schieflage, die auch in dem Artikel reproduziert wird, nämlich die tendenzielle Gleichsetzung des familiären Bildungshintergrundes und der sozialen Herkunft. Beides sind Faktoren für ungleiche Bildungschancen, und sie hängen auch stark zusammen. Setzt man sie aber gleich, blendet man insbesondere arme Akademikereltern aus, was wohl kaum im Sinne der Hans-Böckler-Stiftung sein kann. Bildungs- und sozialer Hintergrund wirken sich aber unterschiedlich auf Bildungschancen aus.“

ZU AUSGABE 4/2022, ALT-STIPENDIATEN-PORTRÄT „PROFESSOR MITBESTIMMUNG“

Treffendes Porträt

Erika Mezger aus Düsseldorf, ehemals Leiterin der Abteilung Forschungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, schreibt:

„Über das treffende Porträt von Walther Müller-Jentsch habe ich mich sehr gefreut. Meine erste Begegnung mit Müller-Jentsch in den 1990er Jahren ist unvergessen. Im Rahmen unserer Projektaktivitäten in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung ging es um die Frage einer mög-

lichen Zukunft der Mitbestimmung in den neuen Bundesländern. Skeptisch und konstruktiv, Spannungen aushaltend und gestaltend, warb er für ein konstruktives Co-Management. Immer schaute er über die nationalen Grenzen hinaus. Sein bis heute andauerndes Engagement etwa in der International Labour and Employment Relations Association (ILER) zeigt das. Er war und ist ein unermüdlicher Advokat der Mitbestimmung. Ich habe seit einigen Jahren das Vergnügen, an seinem ‚Kunst- und Kulturkränzchen‘ teilzuhaben, das er mit immerwährenden Anstoßen beflügelt. Seine vielfältigen Facetten nötigen mir tiefen Respekt ab.“

ZU AUSGABE 4/2022, BEITRAG ZUM 9-EURO-TICKET („EINE GUTE IDEE SCHLECHT UMGESetzt“)

Kostenloser ÖPNV

Axel Nolte schreibt auf Facebook:

„Spanien führt die Übergewinnsteuer ein – und finanziert damit kostenlosen ÖPNV.“

Wie im alten Rom

Torsten Froese schreibt auf Facebook:

„Brot und Spiele“

ZU AUSGABE 4/2022, BEITRAG ZUR AUSBILDUNGSPLATZABGABE („AUSBILDUNG BELOHNEN“)

Aus der Zeit gefallen

Winfried Heidemann aus Bochum schreibt:

„Gerhard Bosch spricht Generationen von Berufsbildungssekretären aus dem Herzen: eine

Umlage zur Finanzierung der Berufsausbildung, damit endlich auch die vielen nicht ausbildenden Betriebe an den Kosten der Ausbildung beteiligt werden. Ob ein solcher Weg jedoch wirklich zielführend ist, war schon immer umstritten, vor allem wegen der hohen rechtlichen und bürokratischen Hürden.“

Im Jahr 2000 hat eine Expertise im Auftrag des Vorstandes der Hans-Böckler-Stiftung auf dieses Problem aufmerksam gemacht und aufgezeigt, dass keiner der damals vorliegenden wissenschaftlichen Vorschläge zur Reform der Berufsbildung eine Umlagefinanzierung in den Blick nahm (HBS-Arbeitspapier 24). Heute gibt es erst recht andere Probleme, können doch im demografischen Wandel viele Ausbildungsbetriebe auch qualifizierte Ausbildungsplätze mangels Nachfrage schwer oder nicht besetzen. Was nützen etwa einem Handwerksbetrieb, der Fotovoltaik und Wärmetauscher für die Energiewende installieren will, Umlage und Zuschüsse, wenn er niemanden zum Ausbilden findet? Insofern wirkt der Vorschlag von Professor Bosch doch ziemlich aus der Zeit gefallen.“

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

Geschäftsführerin:
Claudia Bogedan

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: Angelika Söhne
Telefon: 0211/77 78-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Lithographie:
Signum communication GmbH, Mannheim,
Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

Titelfotos: Karsten Schöne, Uwe Zucchi, Pete Pattisson

Druck: Offset Company, Wuppertal

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main

Adressänderungen für Förderer:
foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:
Über das Extranet der Studienförderung

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

Datenschutz

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

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. 6 | Dezember 2022

Gemeinsam durch die Energiekrise

Die hohen Preise für Gas und Strom belasten zunehmend die Wirtschaft und die privaten Haushalte. Industrien mit hohem Energiebedarf ächzen unter den Preisen, die bereits einige Betriebe in die Insolvenz getrieben haben. Die kommende Ausgabe soll ausloten, was uns in den nächsten Monaten erwartet. Wir wollen wissen, wie die Betriebe sich auf die Energieknappheit einstellen, welche politischen Pakete jetzt geschnürt werden, und was Experten davon halten. Gibt es in dieser Situation nur Verlierer oder auch Gewinner? Nicht nur in Deutschland und Europa spüren die Menschen die Folgen des Krieges. Auch in vielen anderen Ländern wird das Leben immer teurer.

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



„LOTTA“, KARTÄUSERWALL 12, 50678 KÖLN

Rolf Peter Bimmermann (57) lebt in Köln.

Von Andreas Schulte
Foto Stephan Petrat

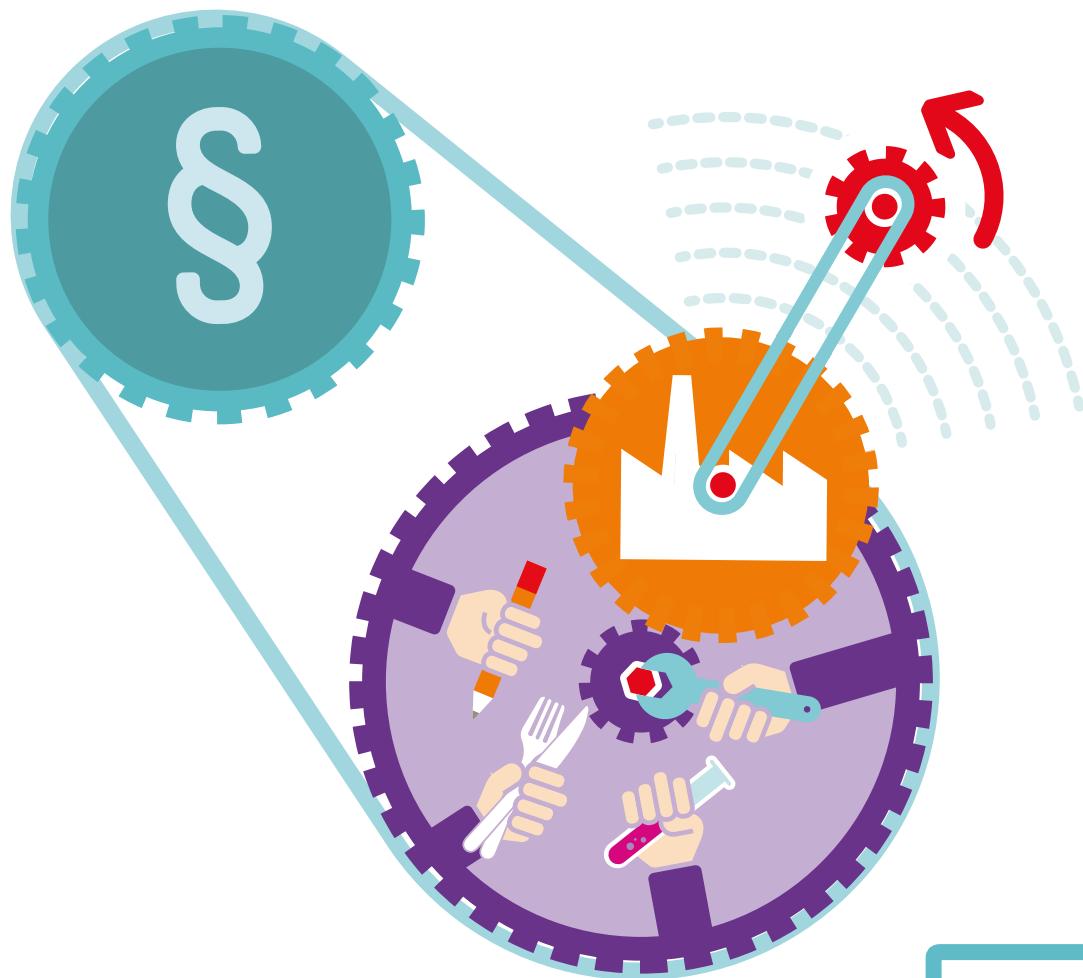
„Vor allem das Sozialeben reizt mich an meiner Arbeit als Wirt in der Südstadtkneipe ‚Lotta‘. Im Grunde bin ich eine Art Sozialarbeiter, allerdings habe ich ihnen gegenüber einen Vorteil: Ich kann Leute rauschmeißen, wenn sie sich unsozial verhalten. Ich arbeite seit 27 Jahren hier hinter der Theke, aber nicht in Vollzeit. Das wäre mir zu viel. Ich habe noch eine halbe Stelle im Büro eines Medienunternehmens. Diese Aufteilung ist genau richtig für mich, zumal das Geschäft in der ‚Lotta‘ gerade auch während Corona nicht immer besonders viel einbrachte.“

Wir führen das Lokal als Kollektiv mit 14 Leuten, die eine GmbH bilden. Das klappt seit 27 Jahren gut, auch wenn es gerade zuletzt in der Coronazeit auch mal stressig war. Wie regelt man den Einlass? Wer darf rein? Da gingen die Vorstellungen manchmal schon auseinander.

Ich bin mit zwei Kollegen seit Anfang dabei und übernehme derzeit zwei Aben-

de und die Buchhaltung. Jeder im Kollektiv bekommt für gearbeitete Stunden einen festen Stundensatz. Der ist für alle gleich, egal wie lange einer bereits hier arbeitet. Wenn am Ende ein Überschuss bleibt, wird der aufgeteilt. Wir treffen uns alle drei bis vier Wochen zur Arbeitsbesprechung. Beschlüsse gelten nur, wenn wir sie einstimmig fassen.

So war es auch mit der Entscheidung, die Fußball-WM nicht zu übertragen. Eigentlich sind wir eine Fußballkneipe, zeigen die Spiele des 1. FC Köln und des FC St. Pauli. Aber schon bei der Bekanntgabe des WM-Spielorts Katar war uns mulmig. Da kommt so vieles zusammen: Verletzung der Menschenrechte, lebensgefährliche Arbeitsbedingungen und Korruption. Unsere Gäste tragen unseren WM-Bojkott größtenteils mit. Die meisten denken ähnlich wie wir. Wir haben schon ein Alternativprogramm für die WM-Tage auf die Beine gestellt mit Kickerturnier, Fußballquiz und Diskussionsabend.“ ■



8. NOVEMBER 2022
BERLIN

WSI-HERBSTFORUM 2022: DEMOKRATIE IN ARBEIT

Demokratie muss gelebt werden, um sich entfalten und wirksam werden zu können. In welchem Ausmaß Menschen dies auch tatsächlich tun können und wollen, hängt auch davon ab, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und ob in der Erwerbsarbeit selbst Demokratie gelebt wird. Gewerkschaftliche Kämpfe haben viel dazu beigetragen, die Arbeitswelt zu humanisieren und zu demokratisieren und die sozialen und demokratischen Rechte von Erwerbstätigen zu sichern.

Beispiele hierfür sind die Durchsetzung humaner Arbeitszeiten oder die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Arbeits- und Kündigungsschutz oder die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung ebenso wie die Tarifautonomie. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, dessen Inkrafttreten sich diesen Herbst zum 70. Mal jährt, war hierfür ein wichtiger Meilenstein. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme! Anmeldung unter: www.wsi-herbstforum.de

VDK 50.
VERTRAUENSDOZENT*INNEN
KONFERENZ

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien



28.-30. OKTOBER 2022

50. KONFERENZ DER VERTRAUENS- DOZENTINNEN UND VERTRAUENSDOZENTEN

Mehr als 550 Vertrauensdozentinnen und -dozenten unterstützen heute die Arbeit der Studienförderung an den Hochschulen. 1972 wurde für sie die erste Konferenz ausgerichtet: als Forum für die Förderung der Mitbestimmung in den Gremien der Stiftung, für die Vernetzung und den akademischen Austausch.

Diese Tradition wird seither Jahr für Jahr fortgeführt.

Vom **28. bis 30. Oktober 2022** geht es zum 50-jährigen Bestehen in Bremen um die drängende Frage der sozial-ökologischen Transformation und den Beitrag der Hochschulen dazu.