

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Der elende Weg der Rohstoffe

Was bringt das neue Lieferkettengesetz?



Endlich Respekt

Die Schön Klinik achtet
jetzt den Konzernbetriebsrat



Positives Signal

Das Bundesarbeitsgericht
stärkt die Mitbestimmung



[BOECKLER.DE/HANS](http://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



Foto: Jan Rathke

LIEBE LESER*INNEN,

Niemand ist gerne abhängig von Entwicklungen, die er selbst nicht beeinflussen kann. Vielen Beschäftigten geht es derzeit allerdings so. Sie leisten gute Arbeit, ihr Betrieb hat volle Auftragsbücher, alles könnte gut laufen. Doch es fehlen wichtige Vorprodukte, Materialien und Ressourcen. Ihre Arbeit gerät unter Druck, weil es in den Lieferketten klemmt.

Über die Branchen hinweg, von A wie Automobilzulieferindustrie bis Z wie Zustellung von Paketen, zeigt sich derzeit, dass wir uns als Volkswirtschaft, aber auch als Gesellschaft (so fehlte zeitweise Fiebersaft für Kinder) zu abhängig gemacht haben. Wir benötigen mehr wirtschaftliche und soziale Widerstandskraft.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das seit Anfang des Jahres in Kraft ist, liefert hierfür einen wichtigen Hebel. Es macht die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards zur Aufgabe von Unternehmen und kann damit die Hürde erhöhen, Produktion in Niedriglohnländer oder Regionen mit niedrigen Arbeitsstandards auszulagern. Das Gesetz erweitert den Instrumentenkasten von Betriebs- und Aufsichtsräten, um die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen.

Eine anregende Lektüre wünscht

Claudia Bogedan

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

Mein Lesetipp

ist „Plastik geht auch nachhaltig“ von Sophie Deistler (Seite 26 ff.), weil hier deutlich wird, dass es um mehr geht als um reine Produktinnovationen.

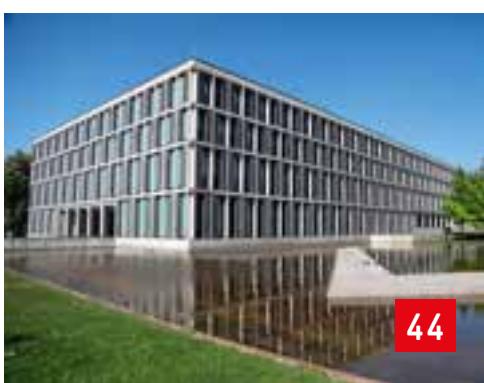
IN DIESER AUSGABE ...



10



40



44

TITELTHEMA: RESSOURCEN

10 Sozialstandards, das neue Exportgut

Ein Gesetz soll die Spielregeln des Welthandels ändern. Von Kay Meiners

18 Das Gebot der Stunde heißt: Zweigleisig fahren

Betriebe planen den Abschied von fossiler Energie. Von Fabienne Melzer

22 „Wir brauchen eine staatliche Rohstoffstrategie“

Nils Beyer erklärt, wie Deutschland unabhängiger werden kann

26 Plastik geht auch nachhaltig

Wie chemisches Recycling Kunststoffe neu erfindet. Von Sophie Deistler

29 Der weite Weg zu wettbewerbsfähigen Strompreisen

EU oder USA – wer hat die Nase vorn? Von Sebastian Dullien

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

32 Digitale Drecksarbeit

Der harte Job der Content-Moderatoren bei TikTok. Von Kay Meiners

35 Praxistipp

Die IT-Rahmenvereinbarung von Schaeffler. Von Fabienne Melzer

36 Wir bestimmen mit

Alexandra Schädler, Aufsichtsrätin bei Kion, Linde und Opel.
Von Sophie Deistler

38 Ausbeutung auf deutschen Feldern

Saisonarbeit ist immer noch prekär. Von Annette Jensen

40 Sie ließen sich nicht einschütern

Die Schön Klinik hat jetzt einen Betriebsrat. Von Fabienne Melzer

POLITIK UND GESELLSCHAFT

42 „Die Bilder wird man nie wieder los“

Gewerkschafter Kemal Özkan war im türkischen Erdbebengebiet

44 Ein Urteil, das Klarheit schafft

Das Bundesarbeitsgericht stärkt die Mitbestimmung.
Von Andreas Molitor

45 „Ein Arbeitsvertrag ist eine weltliche Angelegenheit“

Jurist Peter Stein über den arbeitsrechtlichen Sonderweg der Kirchen

IMMER IM HEFT ...

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Expertinnen

AUS DER STIFTUNG

47 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Ressourcen



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED BAP: Deshalb spill mer he

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESENDFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ



(c) dpa-Infografik GmbH

Die Sorge der Bildungspolitik

Den Begriff ChatGPT kennt inzwischen jedes Schulkind. Gerade das bereitet Bildungspolitik und Lehrkräften Sorge. Sie fragen sich, wie sie denn Hausaufgaben bewerten sollen, wenn sie möglicherweise von einer KI gemacht wurden.

Liebe Bildungspolitikbetreibenden, ich verrate Ihnen jetzt etwas, was Sie sehr überraschen wird, also setzen Sie sich lieber: Die Kinder haben auch schon vor ChatGPT und Google ihre Hausaufgaben nicht immer selbst gemacht. Ich erinnere mich an viele Seiten Latein, die ich in gekrümmter Haltung auf dem Rücken eines Mitschülers auf dem Schulklo abgeschrieben habe. In der Grundschulklasse meines Sohnes bastelten und formulierten Eltern die Themenhefte ihrer Kinder. Während mein Sohn für sein Heft ohne Elternhilfe eine Drei bekam, erhielt das Heft von der Mutter seines Freundes eine Eins. Ich frage mich angesichts von ChatGPT allerdings etwas ganz anderes: Was muss man von Hausaufgaben halten, die eine leblose Maschine im Handumdrehen erledigt?

FABIENNE MELZER ist
leitende Redakteurin
des Magazins
Mitbestimmung.



Ganz Griechenland ist auf der Straße

„Mörder!“, verkündet das Transparent. Gemünzt ist die Anklage auf die griechische Regierung. Ihr geben die Demonstranten die Schuld am schwersten Eisenbahnunglück in der Geschichte des Landes. Beim Zusammenprall zweier Züge auf der Strecke zwischen Athen und Thessaloniki waren am 28. Februar 57 Menschen ums Leben gekom-

men. Danach legte ein von den Gewerkschaften ausgerufener Generalstreik große Teile des öffentlichen Lebens lahm. Hunderttausende protestierten gegen schwere Sicherheitsmängel des kaputtgesparten Bahnsystems. In den großen Städten waren Szenen zu beobachten, die an die Proteste gegen die Rentenreform in Frankreich erinnern. ■

AUSBILDUNG

Die Klassiker bleiben beliebt

In diesen Berufen wurden 2022 die meisten Ausbildungsverträge abgeschlossen:

Bei den Männern

Kraftfahrzeugmechatroniker	20 295
Fachinformatiker	15 903
Elektroniker	14 256

Bei den Frauen

Medizinische Fachangestellte	16 656
Kauffrau für Büromanagement	16 116
Zahnmedizinische Fachangestellte	13 011

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Februar 2023

WINDENERGIE

Tarif-Betriebe finden leichter Personal

Die Windenergiebranche klagt seit Jahren über eklatanten Fachkräftemangel. Doch das Problem trifft nicht alle Unternehmen gleich stark. Tarifgebundene Betriebe sind deutlich weniger betroffen als jene ohne Tarifbindung. Dies belegt eine kürzlich veröffentlichte, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie zur aktuellen Situation der deutschen Windkraftindustrie. So berichteten 71 Prozent der befragten Betriebsräte in nicht tarifgebundenen Unternehmen von Stellenbesetzungsproblemen. Bei Unternehmen mit Tarifvertrag traten solche Probleme in lediglich 21 Prozent der Betriebe auf. ■

Quelle: Thorsten Ludwig/Stefan Timm/Stephan Cordes/Filiz Schwieger: Branchenanalyse Windindustrie. Working Paper Forschungsförderung Nr. 273, März 2023

GALERIA-INSOLVENZ

Schmerzliche Einschnitte

Die schier unendliche Leidensgeschichte des Kaufhauskonzerns Galeria Karstadt Kaufhof geht in die nächste Runde: Ende März stimmten die Gläubiger dem Sanierungsplan für das insolvente Unternehmen zu und verzichteten damit auf Forderungen von mehr als einer Milliarde Euro. Damit ist das Worst-Case-Szenario – die Schließung aller Filialen und die Kündigung sämtlicher rund 17 000 Beschäftigter – vom Tisch. „Es gibt viel Potenzial“, sagt Verdi-Vorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. „Galeria hat eine Zukunft, wenn die Beschäftigten mitgenommen werden.“ Auch der Sanierungsplan sieht schmerzliche Einschnitte vor: 47 der 129 Filialen werden bis zum Jahresende geschlossen, 4000 Beschäftigte verlieren ihre Arbeit. Für einige der Standorte auf der Schließungsliste gab es zuletzt Hoffnung: Die Modekette „aachener“ hat Interesse an der Übernahme einzelner Häuser bekundet. Die Rede ist von 10 bis 25 Filialen. ■

BERGBAU

UNESCO schützt Steigerlied

Foto: Roland Weihrauch/dpa



Ruhrkohlechor auf der Zeche Zollverein

Es ist eine Verneigung vor der deutschen Bergbautradition: Das Steigerlied wurde in die UNESCO-Liste des Immateriellen Kulturerbes aufgenommen. Jeder Bergmann, egal ob über oder unter Tage oder schon lange im Ruhestand, kennt diese Zeilen: „Glückauf, Glückauf, der Steiger kommt / Und er hat sein helles Licht bei der Nacht / Und er hat sein helles Licht bei der Nacht / Schon angezündt, schon angezündt“. Das Lied, dessen Ursprünge bis ins 16. Jahrhundert zurückreichen und das sogar eine Interpretation von Heino überstand, wird heute auch noch bei Bergparaden und Bergaufzügen gesungen, in den letzten Jahrzehnten allerdings zunehmend bei Feiern aus Anlass der letzten Schicht in einer Zeche, einem Tagebau oder einer Brikettfabrik. ■

97%
der Beschäftigten

in Deutschland möchten spätestens um 18 Uhr Feierabend haben – so das Ergebnis einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Lediglich drei Prozent würden sich für einen Feierabend nach 18 Uhr entscheiden. Der angebliche Wunsch von Beschäftigten, sich bei Bedarf abends länger an den Schreibtisch setzen zu können, weil sich so Beruf und Privatleben besser vereinbaren lassen, sei damit als Legende entlarvt. „Beschäftigte, und das gilt auch für Eltern, wollen nicht bis 22 oder 23 Uhr arbeiten“, kommentiert Yvonne Lott, die Autorin der Studie.

Quelle: Yvonne Lott: *Wann Eltern Feierabend machen wollen*. WSI Policy Brief Nr. 74, Februar 2023

WISSEN SIE ...

...dass nirgends in Europa so wenig gestreikt wird wie in der Schweiz? Im langjährigen Schnitt verzeichnetet die Alpenrepublik lediglich einen Ausfalltag je 1000 Beschäftigte. Spitzenreiter in puncto Streikaktivität sind Belgien mit 97 und Frankreich mit 93 Ausfalltagen. Deutschland rangiert mit 18 streikbedingten Tagen ohne Arbeit auf 1000 Beschäftigte europaweit im Mittelfeld.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, 2023

EINE FRAGE, HERR SCHMITZ



Foto: Kay Herschelmann

Was bleibt von Gruner + Jahr?

Der Bertelsmann-Konzern zerlegt Gruner + Jahr in Einzelteile und schickt rund 1000 Menschen in eine unsichere berufliche Zukunft – plus die Freien. Erst kürzlich hat die RTL Group, die mehrheitlich zu Bertelsmann gehört, ihre Jahresbilanz mit einem Rekordumsatz vorgestellt. CEO Thomas Rabe hat die Marschrouten vorgegeben: Nicht journalistische Vielfalt zählt, sondern allein Umsätze. Publizistische Vielfalt zum Wohle einer demokratischen Gesellschaft ist für Rabe nachrangig. Journalismus spielt für ihn nur insofern eine Rolle, dass sich der Konzern auf den gesetzlich vorgesehenen Tendenzschutz für Medienunternehmen beziehen kann. Der beschränkt die Mitbestimmung im Betrieb und ist aus gewerkschaftlicher Sicht nicht mehr zeitgemäß. Vor diesem Hintergrund verhandelt der Betriebsrat derzeit über einen Sozialplan. ■

CHRISTOPH SCHMITZ ist Mitglied im Verdi-Bundesvorstand und dort auch zuständig für Kommunikation und Technologie.

CHECK DIE ZAHLEN HINTER DER ZAHL

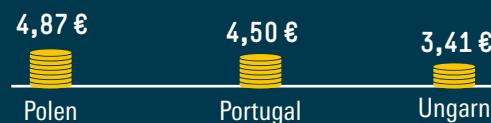
Nur Luxemburg zahlt mehr

VERGÜTUNG Nach zwei Erhöhungen im Jahr 2022 ist der deutsche Mindestlohn aktuell der zweithöchste in der EU und sorgt trotz der Inflation für einen kräftigen Reallohnzuwachs.

Von Kay Meiners

Zweiter Platz

Mindestlohn in ausgewählten EU-Staaten, Stand März 2023



Quelle: WSI-Mindestlohnbericht 2023

Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland wurde im Juli 2022 von 9,82 Euro auf 10,45 Euro und im Oktober auf 12 Euro erhöht. Luxemburg und Deutschland sind damit Spitzenreiter in der EU. Das Bild kann sich jedoch wieder ändern, da weitere Länder Erhöhungen des Mindestlohnes diskutieren.

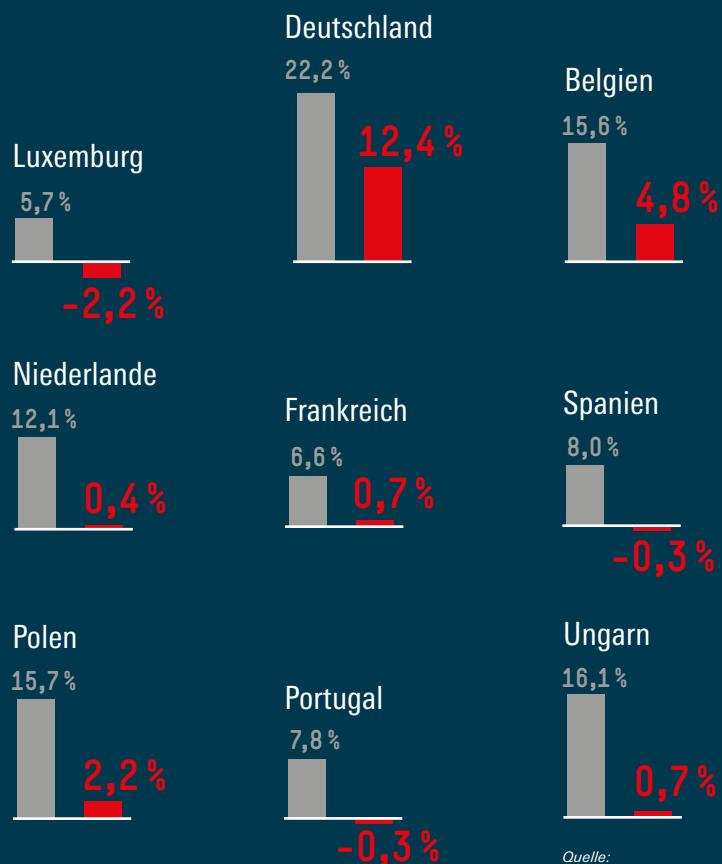
Stemmen gegen die Inflation

Veränderungen beim Mindestlohn
1. Januar 2023 zu 1. Januar 2022,

■ real (bereinigt um die nationale
Inflationsrate) und
■ nominal



In vielen Ländern stagnieren die Reallöhne im unteren Segment des Arbeitsmarktes. In Deutschland sorgten zwei Erhöhungen des Mindestlohnes für ein zweistelliges Plus.



Quelle:
WSI-Mindestlohnbericht 2023

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTINNEN

Weniger Teilzeit für Lehrkräfte?

Foto: privat*Foto: Kay Herschelmann***JA.**

Der Lehrkräftemangel bedroht die Lebenschancen einer ganzen Generation. Kein Faktor hat eine ähnliche Bedeutung für den Lernerfolg von jungen Menschen wie eine gut qualifizierte Lehrkraft, insbesondere wenn sie zu Hause nicht oder nur wenig unterstützt werden. Der Bedarf an Lehrkräften wird derzeit vor allem mit schlecht qualifizierten Seiteneinsteigern, Vertretungslehrkräften oder Studierenden (zunehmend Bachelorstudierenden) gedeckt. Diese Entwicklung muss angesichts der hohen Zahl von Schülerinnen und Schülern, die die Mindeststandards nicht erreichen, mit großer Sorge betrachtet werden. Da der Gewinnung von Lehramtsstudierenden demografiebedingt Grenzen gesetzt sind, stellt sich die Frage, wie – neben der Eröffnung eines zweiten Weges ins Lehramt – die knappen Ressourcen der gut qualifizierten Lehrkräfte im System besser genutzt werden können. Hier gibt es verschiedene Ansätze: Entlastung von Verwaltungstätigkeiten, freiwillige Weiterarbeit von Pensionierten, Arbeitszeitkonten, Heraufsetzung der Altersgrenze für Altersabminderungsstunden, die in manchen Ländern schon ab dem 55. Lebensjahr gewährt werden, oder eben auch weniger Teilzeit. Es gibt nicht die eine Maßnahme, mit der sich das Problem lösen lässt. In den ostdeutschen Ländern ist die Teilzeitquote relativ niedrig, eine Stundenaufstockung bringt dort deshalb weniger als in Ländern, in denen die Teilzeitquote über 50 Prozent liegt. Die Politik sollte in jedem Bundesland mit den Lehrerverbänden ein Maßnahmenpaket verabreden. Jede Stunde, die von einer qualifizierten Lehrkraft unterrichtet wird, zählt. ■

FELICITAS THIEL, Vorsitzende der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz

NEIN.

Die Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz ignoriert mit ihrem Vorstoß, die Teilzeitmöglichkeiten der Lehrkräfte einzuschränken, die Gründe, warum Lehrerinnen und Lehrer in Teilzeit arbeiten. Viele Lehrkräfte arbeiten bereits jetzt am Limit – und oft weit darüber hinaus, wie zahlreiche Arbeitszeitstudien belegen. Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung ist viel zu hoch. Die Lehrkräfte stehen unter enormem Druck, der unter anderem durch den Fachkräftemangel, die Coronapandemie und die Integration von mehr als 200 000 Schülerinnen und Schülern, die aus der Ukraine geflüchtet sind, zusätzlich verschärft wird. Zahl und Dauer der Krankmeldungen sind besorgniserregend – ein deutliches Zeichen für die zunehmende Überlastung in den Schulen. Mit anderen Worten: Viele Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit, weil sie ihren Beruf in Vollzeit gar nicht durchhalten würden. Zudem wollen viele Lehrerinnen und Lehrer – das gilt insbesondere für die junge Generation – Arbeit und Care-Arbeit geschlechtergerecht miteinander verbinden, Familie und Beruf unter einen Hut bekommen. Das Risiko, diese Lehrkräfte zu verlieren, wenn man ihre Teilzeitmöglichkeiten beschneidet, ist sehr groß. Umgekehrt wird ein Schuh draus: Die Arbeitsbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer müssen deutlich verbessert werden, um wieder mehr junge Menschen für diesen eigentlich wunderbaren Beruf zu gewinnen und diejenigen, die jetzt in den Schulen arbeiten, zu zufriedenen Beschäftigten zu machen. ■

MAIKE FINNERN, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)



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



SOZIALSTANDARDS, DAS NEUE EXPORTGÜT

LIEFERKETTEN In vielen Lieferländern für Rohstoffe werden Menschenrechte missachtet. Ein Gesetz soll die Spielregeln zugunsten der Schwachen ändern.

Von Kay Meiners

Manche der Arbeiter, die Beamte der brasilianischen Bundespolizei auf den Reisfarmen Santa Adelaide und São Joaquim im Bundesstaat Rio Grande befreiten, waren noch halbe Kinder. Gerade mal 14 und 17 Jahre alt, mit zerschundenen Händen. Von „sklavereähnlichen Verhältnissen“ ist im Polizeibericht die Rede, von Mangel an Essen und Wasser. Der Reis wurde mit abgesägten Haushaltsmessern geschnitten und Agrargifte häufig ohne jede Schutzkleidung ausgebracht. Wer krank wurde, bekam keinen Lohn, weil er ja nicht arbeitete. Von der Polizei, dem Arbeitsministerium und der Bundesstaatsanwaltschaft für Arbeitsfragen veröffentlichte Fotos zeigen erbärmliche Unterkünfte. Einer der Kunden für das hier produzierte Reis- saatgut war ein deutsches Großunternehmen – der Chemiekonzern BASF.

In einer Stellungnahme gegenüber dem Magazin bestätigt BASF die Vertragsbeziehung und verspricht eine „erneute und ergänzende Risikoanalyse vor Ort“, um die Missstände abzustellen. Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen nehme das Unternehmen immer ernst. Dies sei „seit Langem unter anderem in unserem Verhaltenskodex und in unserem Lieferanten-Kodex verankert und wird in unserer Menschenrechtsposition spezifiziert“, heißt es in der Erklärung, „unabhängig vom deutschen Lieferkettengesetz“. ▶



Landarbeiter auf einer Plantage in Brasilien: Die Agrarindustrie produziert immer wieder Skandale.



Lieferkettengesetz

Das Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen in Deutschland zur Achtung von Menschenrechten. Definierte Sorgfaltspflichten gelten für den eigenen Geschäftsbereich, für das Handeln eines Vertragspartners und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer. Unternehmen müssen die Risiken in ihren Lieferketten ermitteln, bewerten und priorisieren. Bußgelder können bis zu acht Millionen Euro oder zwei Prozent des weltweiten Jahresumsatzes betragen. Zudem können Unternehmen für drei Jahre von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden.

Befragung der Arbeiter, Gifikanister und Schlafplätze auf den Farmen Santa Adelaide und São Joaquim: Sklavereiähnliche Verhältnisse

► Der Subtext: Das neue Lieferkettengesetz, das seit Anfang des Jahres für Unternehmen ab 3000 Beschäftigten gilt und nächstes Jahr für Unternehmen ab 1000 Beschäftigten, hätte man eigentlich nicht gebraucht. Anders als die Gewerkschaften, die das neue Gesetz beförderten und als nicht weitreichend genug kritisieren, hatte die Industriobby vor Bürokratie gewarnt.

Dabei ist der aktuelle Fall ein gutes Beispiel dafür, was schiefgehen kann in der Lieferkette. In Brasilien gehen regelmäßig ähnliche Bilder durch die Nachrichten. Wie kann man sich als Unternehmen davor schützen? „Ein großes Unternehmen kommt schnell auf 40 000 Zulieferer“, sagt Oliver Emons, Nachhaltigkeitsexperte in der Hans-Böckler-Stiftung. Doch sie dürfen sich der Verantwortung für die Lieferketten nicht verschließen, fordert er: „Wenn ein Unternehmen es schafft, minutiös die technische Qualität der Zulieferer zu kontrollieren, sollte das auch bei Menschen- und Arbeitsrechten möglich sein.“ Das Einhalten von Gesetzen ist erst einmal eine Sache des Managements und der Compliance-Abteilung – sie müssen bei akuten Fällen sofort reagieren können. Aber über den Aufsichtsrat und den Wirtschaftsausschuss werden sich auch die Arbeitnehmervertreter mit dem Lieferketten-gesetz auseinandersetzen müssen.

Von dem aktuellen Fall bei BASF erfuhr Manfred Brinkmann aus den lokalen Medien, bevor die Sache in Deutschland ein Thema wurde: Brinkmann ist Sozialattaché an der deutschen Botschaft und zuständig für die Themen Arbeit, Soziales und Gesundheit. Er ruft aus Brasilia an, jener futuristischen Hauptstadt, die im letzten Jahrhundert 70000 Bauarbeiter für den Präsiden-

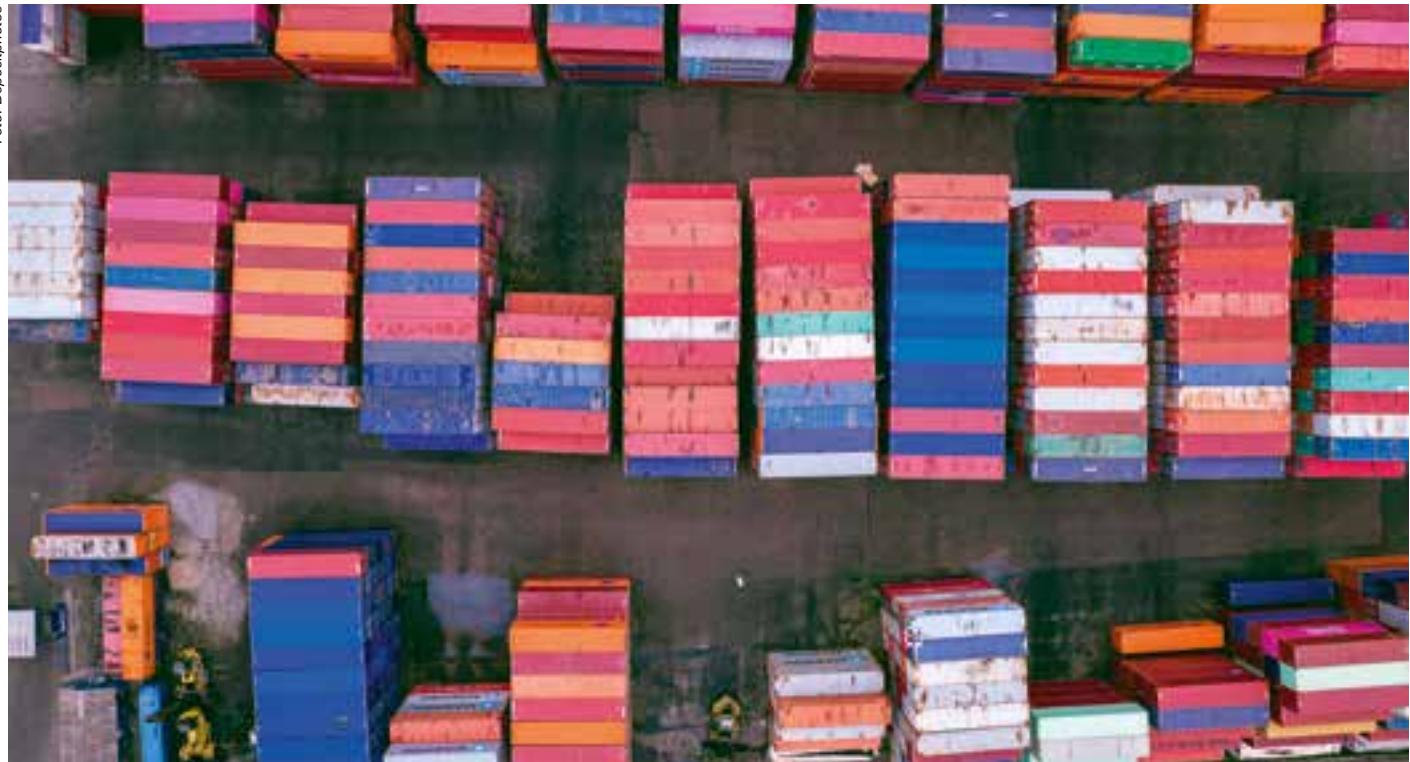
ten Juscelino Kubitschek aus dem Boden stampfen, und hat sofort Beispiele parat für Produkte, in denen Rohstoffe aus Brasilien stecken: „Ein Großteil des Orangensafts in deutschen Supermärkten kommt aus Brasilien. Karnaubawachs, das Haribo-Bären zum Glänzen bringt und sich in vielen Autopolituren findet. Brasilianisches Eisenerz steckt in den Blechen von Thyssenkrupp. Und brasilianische Paranüsse liegen im Regal deutscher Handelsketten.“ Dazu kommen Öl, Soja, Fleisch und vieles mehr. Der Gesamt-Exportwert im Jahr 2021: rund fünf Milliarden Dollar.

Im Gegenzug bezieht Brasilien aus Deutschland vor allem Maschinen, chemische Produkte und Teile für die Autoindustrie – im Jahr 2021 im Wert von rund zwölf Milliarden US-Dollar. Die Beziehungen sind traditionsreich. Deutsche Auswanderer kamen einst in großer Zahl, und deutsche Firmen genießen einen exzellenten Ruf. Rund fünf Prozent seiner Importe bezieht Brasilien aus Deutschland. Dorthin gehen umgekehrt nur 1,8 Prozent der brasilianischen Exporte. Größter Handelspartner ist heute China, gefolgt von den USA.

Auf der Jagd nach Rohstoffen

Dabei verfügt Brasilien über vieles, was die deutsche Industrie braucht. „Die Chancen sind riesig“, sagt Herwig Marbler, Geologe bei der Deutschen Rohstoffagentur (DERA), die die Wirtschaft bei der Versorgung mit Rohstoffen beraten soll. Weniger als die Hälfte der Landesfläche sei „lagerstättenkundlich detailliert kartiert und erforscht“. Dennoch wird eine Vielzahl verschiedener Metalle und Industriemineralen im Land gefördert. Das Angebot reicht von Eisenerz, Bauxit, Mangan,





Nickel, Kupfer, Vanadium, Niob, Tantal und Zinn bis zu Gold und Edelsteinen.

Aktuell macht Eisenerz rund 75 Prozent der Exporterlöse mit mineralischen Rohstoffen aus. Doch das Land kann mehr. „Brasilien ist bereits heute eine wichtige Lieferquelle für eine ganze Reihe potenziell kritischer Rohstoffe, die derzeit aus Staaten mit hohem Länderrisiko bezogen werden“, sagt der DERA-Experte Marbler, „Tantal, das für Elektronik und Legierungen gebraucht wird, oder Nickel, das ebenfalls für Batterien, aber auch für rostfreien Stahl benötigt wird.“

Bald könnte auch Kobalt hinzukommen, das ebenfalls für wiederaufladbare Batterien benötigt wird. Aktuell kommen nahezu 70 Prozent der Weltproduktion aus der Demokratischen Republik Kongo, wo das Material zum Teil im Kleinbergbau gewonnen wird. Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften werden dabei meist ignoriert. Eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie der Unternehmensberatung P3 Group über Lithium-Ionen-Batterien mahnt gerade beim Kobalt an, für eine „ethische Versorgung“ sei „eine hohe Transparenz der gesamten Wertschöpfungskette und deren Rückverfolgung erforderlich“. Nicht ganz einfach im Kongo. Brasilien könnte ein alternativer Lieferant sein und zur Diversifizierung beitragen, so wie heute schon beim Nickel. Marbler berät die Partner gerade dabei, aus schwer aufzubereitenden Nickelerzen auch das enthaltene Kobalt zu extrahieren – etwa, indem Bakterien zur Laugung der Erze eingesetzt werden –, um den Chemikalien- und Energieeinsatz im Vergleich zur konventionellen Erzlaugung zu reduzieren.

Solche Projekte sind wichtig. Denn die Energiewende mit der fortschreitenden Elektrifizierung hängt in hohem Maße von Rohstoff-

Überseecontainer im Hafen von Porto Alemão: Brasilien kann seltene Rohstoffe für die Energiewende liefern.



“

Das Lieferkettengesetz gibt erstmals Sanktionsmöglichkeiten. Bisher war alles mehr oder weniger freiwillig.“

MANFRED BRINKMANN, Sozialattaché in Brasilien

Deutsche Botschaft
in Brasilia: Die Beziehungen sind traditionsreich, und deutsche Unternehmen haben einen guten Ruf.

► und Aufbereitungsfirmen ab, die oft als Oligopole organisiert sind, gerade bei der Aufbereitung mit einem steigenden Marktanteil Chinas. Die Böckler-Studie warnt, die Autoindustrie sei bei der Batterietechnik „stark von Bergbaukonzernen und Metallverarbeitern abhängig“, die für knappe Materialien wie Nickel in Batteriequalität oder Kobalt „hohe Gewinnspannen“ verlangten. Hier am Markt zu bestehen, ist schwierig, denn es gibt immer Mitbewerber aus Ländern, die nicht so genau hinschauen.

Dies gilt in Brasilien nicht nur für die Bodenschätze, sondern genauso für die riesige Agrarindustrie, die fast linear und schneller als andere Wirtschaftszweige wächst, während der Regen-

wald schwindet und die indigenen Völker um ihre Landrechte kämpfen. Im Agrarsektor sieht Sozialattaché Brinkmann die größten Probleme mit Blick auf Menschenrechtsverletzungen. Das Agrobusiness setzt auf Monokulturen, den Einsatz in Europa verbotener Pestizide und auf Gentechnik, um Soja, Mais oder Fleisch zu exportieren. Eine Studie aus dem Jahr 2020 unter Federführung der Bundesuniversität von Minas Gerais kam zu dem Schluss, dass rund ein Fünftel der jährlichen Exporte von Soja und Rindfleisch aus Brasilien in die EU in Zusammenhang mit illegaler Abholzung in Regenwäldern und Savannen stehen. Brasilien gilt deswegen als Schlüsseland im Kampf gegen den Klimawandel. Als im März der deutsche Wirtschafts- und Klimaschutzminister Robert Habeck Brasilien besuchte, war auch Landwirtschaftsminister Cem Özdemir dabei. Die Bekenntnisse der Brasilianer, bis 2030 die illegale Rodung des Regenwaldes zu stoppen und noch in diesem Jahr das Freihandelsabkommen des Staatenbunds Mercosur mit der EU abzuschließen, stoßen allerdings auf Skepsis bei Umweltverbänden und auf die Kritik von Lobbyorganisationen, die negative Folgen wie eine Ausweitung der Fleischimporte fürchten.

Das Gesetz ändert die Spielregeln

Das neue Lieferkettengesetz, das Unternehmen in Deutschland verpflichtet, Verantwortung für die ganze Lieferkette zu übernehmen, ist ein Paradigmenwechsel: Sozialstandards sollen jetzt selbst zum Exportgut werden. Der erfahrene Gewerkschafter Brinkmann hat das Gesetz für das brasilianische Publikum ins Portugiesische übersetzt, macht Informationsveranstaltungen dazu mit Unternehmen, Gewerkschaften und NGOs. Er sagt: „Mit dem Lieferkettengesetz gibt es erstmals Sanktionsmöglichkeiten. Das ist wichtig. Alles bisher war mehr oder minder freiwillig.“

Wichtig sei jetzt, so Brinkmann, dass die im Lieferkettengesetz vorgeschriebenen Beschwerdemechanismen leicht zugänglich und mehrsprachig sind. Der Sozialattaché ist sich sicher: „Es wird bald erste Beschwerden geben. Gewerkschaften und NGO sitzen in den Startlöchern, um Opfer von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten zu unterstützen.“

„Kürzlich war ich bei Daimler Truck in São Bernardo“, berichtet Brinkmann. „Ich war





Foto: Getty

Eisenerztagbau in Carajás: Das wichtigste mineralische Exportgut des Landes

beeindruckt, wie konsequent das Unternehmen das Gesetz umsetzt.“ Großen Unternehmen falle es leichter als Mittelständlern, die Zulieferer in die Pflicht zu nehmen, meint er. „Doch das Problem ist die Tiefe der Lieferketten. Was ist mit der Kohle, mit der Stahl für ein Bauteil gekocht wurde?“, fragt er. „In Brasilien wird Stahl teilweise mit Holzkohle erzeugt. Dazu wurden früher von europäischen Firmen riesige Eukalyptusplantagen angelegt. Bis heute aber gibt es immer wieder Berichte über Kinderarbeit in den Köhlereien. Wie verhindert man, dass solche Holzkohle in die Lieferkette gelangt?“

Das neue Gesetz verpflichtet erst einmal die Unternehmen. Aber natürlich waren die Gewerkschaften auch bisher nicht untätig. Davon zeugen Hunderte internationaler Rahmenabkommen mit multinationalen Konzernen. Es gibt Monitorings, freiwillige Selbstverpflichtungen. Und in Brasilien arbeitet das DGB-Bildungswerk mit dem Investigativteam Repórter Brasil zu ▶



Foto: Daimler

Produktion bei Daimler Truck: Das Gesetz konsequent umgesetzt

► sammen, das Verstöße gegen Sozialstandards in Lieferketten aufdeckt und in Brasilien und Deutschland publik macht.

Die Rolle der Mitbestimmung

In erster Linie ist es natürlich Aufgabe des Vorstands, für die Einhaltung von Gesetzen zu sorgen – zumal bei einem Gesetz, das eher dem Wirtschafts- als dem Arbeitsrecht zuzurechnen ist. Die Arbeitsrechtlerin Reingard Zimmer, die gerade die praktischen Möglichkeiten untersucht hat, die sich durch das Gesetz für die Mitbestimmung bieten, sieht gleichwohl Möglichkeiten, den Spielraum zu erweitern, nicht nur für den Aufsichtsrat, der die Geschäftsführung kontrollieren muss und auch darüber zu wachen hat, ob die Pflichten des Lieferkettengesetzes eingehalten werden, sondern auch für Betriebsräte: „Arbeitgeberseiteig dürfte, nicht zuletzt aufgrund der hohen möglichen Strafen, ein großes Interesse an einer gesetzeskonformen

Foto: Britta Pedersen/dpa



Wirtschaftsminister Habeck zu Besuch in Brasilien; Monokultur: Die Agrarindustrie wächst, während der Regenwald schwindet.

Foto: MAGO/imagebroker



Das neue Gesetz eröffnet Optionen für gemeinsame Lösungen der Sozialpartner – nicht zuletzt aufgrund der hohen Strafen.“

REINGARD ZIMMER, Arbeitsrechtlerin

Implementierung der Pflichten des Lieferkettengesetzes bestehen, was Optionen für einvernehmliche Lösungen der Sozialpartner eröffnet.“ Sollte das nicht ausreichen, bliebe immer die Information des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) – oder eben der „Gang an die Öffentlichkeit“.

Böckler-Experte Oliver Emons weist darauf hin, dass große Unternehmen schon gute Melde-systeme haben, etwa weil es Erfahrungen mit globalen Rahmenvereinbarungen gebe. Die Sorgfaltspflichten würden hier lediglich vertieft. Emons sieht Schwierigkeiten vor allem bei Firmen, für die das Thema neu ist. Diese könnten versucht sein, alles an All-inclusive-Anbieter wie Privatfirmen oder den TÜV zu delegieren, inklusive Zertifizierung aller Zulieferer. Hier sei oft die Methodik unklar. Emons sagt: „Da muss man als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat selbst Stichproben und Überraschungsbesuche machen.“ Dafür brauche es dann auch Budgets. Außerdem wünscht er sich eine unabhängige, europäische Ratingagentur. Aktuell wird in Brüssel auch ein europäisches Lieferkettengesetz auf den Weg gebracht, um das noch gefeilscht wird. Es kann dazu führen, dass das deutsche Gesetz nachgebessert werden muss – oder dazu, dass es verwässert wird, etwa wenn die Unternehmerverbände sich mit einer Safe-Harbour-Klausel durchsetzen. Safe Harbour, sicherer Hafen, wird eine Regelung genannt, die die Haftung für Unternehmen massiv reduziert. Wer dann ein Zertifikat vorweisen kann, würde nur noch bei Fahrlässigkeit oder grobem Vorsatz haften.

Hier sind mitbestimmte Unternehmen schon weiter. „Nachhaltigkeit und Sozialstandards sind in unserem Konzern schon lange an der Tagesordnung“, sagt etwa Mike Böhklen, Gesamtbetriebsratsvorsitzender für die Standorte Bremen und Bottrop bei ArcelorMittal. Der Metaller verweist auf die Zertifizierung nach dem Responsible-Steel-Standard und die Menschenrechtsleitlinie. Er sagt: „Die Betriebsräte sind involviert, und der Eurobetriebsrat schaut sich ausländische Standorte an.“

Doch im Tagesgeschäft ist der Terminkalender vieler Betriebsräte schon so bis zum Anschlag voll. Dekarbonisierung, Konkurrenz um knappe Fachkräfte, schrumpfende Margen trotz Preiserhöhungen oder Umstrukturierungen sind Themen, die gerade die Agenda bestimmen. Da kann es sein, dass das Thema Lieferkettengesetz nicht immer die höchste Priorität hat. Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler plädiert „ganz entschieden“ dafür, zum Thema eine systematische Weiterbildung und Qualifizierung von Aufsichtsräten zu betreiben. Das gelte – auf freiwilliger Basis – auch für Betriebsräte. Über den Wirtschaftsausschuss sind auch sie im Boot und können über Betriebsratsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber Gremien und Verfahren zum Umgang mit dem Lieferkettengesetz einrichten. Idealerweise werde eine Weiterbildung dann nicht zur lästigen Pflichtveranstaltung, sondern zu einem Lehrstück: „Ich erlebe immer wieder, dass Betriebsräte mir sagen: Das ist ja hochinteressant, da erkennt man Zusammenhänge, von denen man bisher kaum etwas wusste.“ ■

Das BAFA

Wenn die unternehmens-internen Wege nicht mehr ausreichen, kann man sich in Zukunft an die neue Außenstelle des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) wenden, die die Einhaltung des Lieferkettengesetzes überwachen soll. Dazu steht ein Onlineformular zur Verfügung. Bis Mitte März war bei der BAFA aber noch keine Beschwerde eingegangen. Die BAFA kann dann beispielsweise Personen vorladen, Geschäftsräume betreten und Unterlagen einsehen und prüfen sowie zum Handeln auffordern, um die Sorgfaltspflichten einzuhalten. Die Umsetzung von hoheitlichen Maßnahmen ist auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt.



Uniper-Betriebsrat
Harald Seegatz vor
dem LNG-Terminal
in Wilhelmshaven

Das Gebot der Stunde heißt: Zweigleisig fahren

ENERGIE Bei fossiler Energie hängt Deutschland von Importen aus dem Ausland ab. Die Folgen spürte das Land mit Ausbruch des Ukrainekrieges schmerzlich. Nun geht es darum, die Versorgungslücke zu überbrücken und den Weg zu grünen Energien zu bauen.

Von Fabienne Melzer

“

Wenn große Industrien auf Wasserstoff umsteigen, kommen wir schneller vom Gas weg.“

HARALD SEEGATZ, Betriebsratsvorsitzender von Uniper

Manchmal liegen Glück und Unglück nicht nur nah beieinander, manchmal hängen sie auch zusammen: Einerseits trafen Uniper, Deutschlands größten Gasimporteur, die Russlandsanktionen so schwer, dass der Staat einspringen und dem Unternehmen mit mehreren Milliarden unter die Arme greifen musste. Andererseits verbindet sich auch die neue Deutschlandgeschwindigkeit mit dem Namen Uniper. In knapp zehn Monaten baute das Unternehmen das erste Flüssiggasterminal in Wilhelmshaven. Mit LNG will die Bundesregierung bis zum Ausstieg aus fossiler Energie die Lücke füllen, die der Ausfall Russlands gerissen hat. Anfang Januar kam der erste Tanker aus den USA in Wilhelmshaven an. Die Anlage bringt flüssiges Gas wieder in seinen gasförmigen Zustand und speist es in die Gasleitungen.

Harald Seegatz, Konzernbetriebsratsvorsitzender von Uniper, entzaubert die neue Deutschlandgeschwindigkeit allerdings wieder. Denn die Pläne für das LNG-Terminal lagen in Wilhelmshaven schon einige Jahre in der Schublade. „Seit das Ende des Kohlekraftwerks feststand, arbeiten wir an Alternativen für den Standort“, sagt Seegatz. So brachte Uniper 2019 den Plan eines LNG-Terminals auf den Tisch. Aber niemand interessierte sich dafür. „Damals wollten weder die Kunden noch die Politik Flüssiggas“, erinnert sich Seegatz. „Sie alle wollten lieber billiges Gas aus Russlands Pipeline.“ Dann kam der Ukraine-

krieg, Flüssiggas erschien in einem neuen Licht und Uniper konnte die fertigen Pläne für das erste LNG-Terminal aus der Schublade ziehen.

Vor allem bei Energie ist Deutschland vom Ausland abhängig. Rund 18 Prozent aller Importe im Jahr 2021 waren Rohstoffe. Unter den Rohstoffen machte Energie mit gut 70 Prozent den Löwenanteil aus. Der Rest entfiel auf Metalle und Nichtmetalle. So war Deutschland 2021 bei Mineralöl zu 98 und bei Erdgas zu 95 Prozent auf Importe angewiesen. Erdgasimporte stammten zu 35 bis 40 Prozent aus der Russischen Föderation und zu jeweils 30 bis 35 Prozent aus den Niederlanden und Norwegen.

In Flüssiggas sehen manche allerdings eine schlechte Alternative. Umweltschützer kritisieren die lange Laufzeit – das Terminal in Wilhelmshaven hat eine Betriebsgenehmigung bis 2043 – und den Bau weiterer neun Terminals. Die Deutsche Umwelthilfe fordert, den Betrieb auf zehn Jahre zu beschränken. Einen Tiefschlag für Klima- und Naturschutz nannten die Umweltschützer die erste Lieferung amerikanischen Frackinggases Anfang Januar in Wilhelmshaven.

Betriebsrat Harald Seegatz vergleicht die Gasversorgung mit einem Kuchen. „Es gibt nur einen Kuchen zu verteilen. Wenn ein Viertel wegfällt, muss Ersatz erst einmal besorgt werden, dann können wir nicht einfach eine zweite Torte herbeizaubern.“ „Wenn jetzt Lieferländer zusätzliche Mengen aufbauen, brauche das nicht nur Zeit, es kostet auch Geld. Für ein Jahr macht kein Lieferland einen neuen Kuchen auf“, sagt Seegatz. „Das geht nur mit langfristigen Verträgen.“

Auf diesem Weg will die Regierung Energiepreise wieder stabilisieren und für die Wirtschaft planbar machen. Denn mit dem Ukrainekrieg explodierten die Strompreise und liegen immer noch auf einem hohen Niveau. Das macht die Produktion teuer – für manche auch zu teuer.

Die Zinkhütte in Nordenham schickte im November 2022 rund 400 Beschäftigte für ein Jahr in Kurzarbeit. Seit 1908 produziert die Hütte Zink, seit 1972 mittels Elektrolyse: Sie spaltet chemische Verbindungen durch Strom auf. Angesichts der Strompreise lohnte sich die Produktion in Nordenham aus Sicht des Unternehmens nicht mehr. Indirekt bekam die Zinkhütte auch die Schwierigkeiten anderer Unternehmen ►



Foto: Cordula Kropke

Die Betriebsräte
Klaus Garlichs
(links) und Cebraill
Demir (rechts) in
Nordenham:
Während die
Zinkproduktion
aufgrund hoher
Strompreise still-
steht, läuft die
Bleiproduktion.

► mit den hohen Energiepreisen zu spüren. Produzenten von Grünsalz, das für die Abwasserreinigung in der Zinkherstellung gebraucht wird, liefern nicht mehr. Die Abnehmer von Abfallprodukten wie Säure stellen ebenfalls ihre Produktion ein. Betriebsrat Klaus Garlichs sieht, wie die Lager sich gefüllt haben „Wir könnten auch deshalb im Moment nicht produzieren.“

Zwar nutzt die Nordenhamer Zinkhütte bereits seit drei Jahren auch Abwärme zur Energiegewinnung, doch sie deckt gerade einmal ein Prozent des Bedarfs. Warten auf günstigere Strompreise heißt derzeit die Devise. Die Hände in den Schoß legt man in Nordenham derweil aber nicht. „Das Unternehmen will in Offshore-Windparks einsteigen und 100 Millionen Euro in einen Solarpark investieren“, sagt Garlichs. „Aber die Solaranlage wird auch nur zwölf Prozent abdecken.“ Deshalb verhandelt das Unternehmen parallel mit RWE über eine langfristige Abnahme zu günstigen Preisen.

Besser läuft es im Nachbarbetrieb am Glencore-Standort Nordenham, zumindest was die Energieversorgung betrifft. Die Gaspreise verteuren auch hier die Produktion, allerdings stellte sich die Bleihütte schon vor Jahren bei der Energieversorgung breiter auf. Die Produktion fährt – wie die Hüttenleute sagen – mit recyceltem Öl,

um die Gasreserven des Bundes zu schonen. Über die Hälfte des täglichen Energiebedarfs deckt die Metallhütte inzwischen damit ab. Dabei bleibe auch der Umweltschutz nicht auf der Strecke. Glencore betreibt eine entsprechende Filteranlage, investiere am Standort in diesem Jahr rund 25 Millionen Euro in den Umweltschutz und beteiligt sich an einer Wasserstoff-Initiative. Betriebsrat Cebraill Demir sieht ebenfalls im Rückgriff auf recyceltes Öl nur eine Übergangslösung, auch wenn er keinen negativen Einfluss auf die Emissionswerte habe. Auf Dauer, das unterstützt Demir genauso wie die Belegschaft und die Geschäftsführung, muss die Produktion CO₂-frei werden.

Die Lösung für die Industrie sehen zurzeit die meisten in grünem Wasserstoff. Die nationale Wasserstoffstrategie setzt dazu auf Import und Eigenproduktion. Deshalb betreibt Uniper in Wilhelmshaven nicht nur das LNG-Terminal, das Unternehmen arbeitet auch an der Zukunft. In Wilhelmshaven soll ein Importterminal für Ammoniak entstehen und eine Anlage, die Ammoniak in grünen Wasserstoff und Stickstoff spaltet. „Wenn große Industrien auf Wasserstoff umsteigen, kommen wir schneller vom Gas weg“, sagt Uniper-Betriebsrat Seegatz. Doch dafür müsse das Unternehmen eine Zeit lang zweigleisig fahren. Beim Gas sind für Seegatz langfristige Verträge das Gebot der Stunde, um den Rohstoff für die Verbraucher wieder bezahlbar zu machen. „Gleichzeitig müssen wir aber auch auf der ganzen Welt Wasserstoff einkaufen“, sagt Seegatz.

Für das Gastransportnetz ist unter anderem die Open Grid Europe (OGE) in Essen zuständig. Sie hat auch das LNG-Terminal in Wilhelmshaven angeschlossen. Wie Harald Seegatz sieht auch OGE-Betriebsratsvorsitzender Frank Lehmann die Zukunft im Wasserstoff. Schließlich setzt auch die Politik bei der Energiewende auf diesen Rohstoff. „Egal ob das Ende für Gas 2030 oder 2045 kommt, es wird kommen“, sagt Lehmann, „deshalb muss der Wasserstoffhochlauf jetzt schnell starten.“

Lehmann ist überzeugt, dass der Hochlauf gelingen wird. Schließlich haben die Beschäftigten der OGE nicht nur bei dem Projekt in Wilhelmshaven gezeigt, was sie leisten können. Die OGE und andere Netzbetreiber hätten bereits zuvor mehrfach bewiesen, dass sie Veränderung beherrschen. „Unsere Leute besitzen nicht nur



Frank Lehmann, Betriebsrat beim Netzbetreiber OGE in Essen, sieht die Zukunft im Wasserstoff.

“

Egal ob das Ende für
Gas 2030 oder 2045 kommt,
es wird kommen.”

FRANK LEHMANN, Betriebsratsvorsitzender von OGE

die Kompetenz und das Engagement, sondern haben auch die Lust, Teil der Energiewende zu sein“, sagt Lehmann.

Rund 1600 Beschäftigte arbeiten bei Deutschlands größtem Netzbetreiber in Essen und auf mehr als 40 Betriebsstellen in ganz Deutschland. Sie können es und sind bereit für die Umstellung auf Wasserstoff, um die Versorgung zu gewährleisten. Allerdings müsse die Politik ihnen dafür auch Perspektiven bieten. Christoph Schmitz vom Verdi-Bundesvorstand fordert Planungs- und Investitionssicherheit für die Betreiber, damit sie mit dem Um- und Ausbau der Netze beginnen können. Was die Beschäftigten aus Sicht des Gewerkschafters nicht brauchen, ist eine Diskussion um eine staatliche Wasserstoffagentur, die für den Betrieb der Infrastruktur zuständig sein soll. Bei der OGE und den anderen Betreibern blieben die Gasnetze. „Damit würde man uns zu einem Verwalter der alten Netze degradieren“, sagt OGE-Betriebsrat Lehmann. Er kann nur davor warnen, sich mit organisatorischen Fragen aufzuhalten: „Wir müssen jetzt mit der Energiewende loslegen.“ Denn auf dem Weg dorthin gibt es noch viel zu tun..

Für den Hochlauf von Wasserstoff, aber auch im Nachgang des LNG-Projekts werden alle Hände gebraucht – vor allem die von Ingenieuren und Handwerkern. Die Ausbildung bei OGE spielt hier eine wichtige Rolle. Doch auch der Nachwuchs braucht eine Perspektive.

Das Projekt „Green Wilhelmshaven“ soll die Stadt zu einem Drehkreuz für grüne Energie machen. Nicht nur Uniper, auch andere Unternehmen wollen hier in das Geschäft mit der Energie der Zukunft einsteigen. Bis 2028 soll eine Fabrik für Wasserstoff, ein 500-Megawatt-Elektrolyseur, entstehen. In Wilhelmshaven haben sich die Betriebsräte verschiedener Industriezweige zusammengeschlossen, berichtet Harald Seegatz von Uniper. Sie wollen vergleichbare Arbeitsplätze erhalten und verhindern, dass die ansässige Industrie Beschäftigte an neue Projekte verliert. Das könnte ihre Existenz gefährden. Gemeinsam wollen sie mit dem Projekt „Ausbildungszentrum Wilhelmshaven“ für alle Unternehmen in der Region ausbilden. Ein Teil der Fachkräfte würde dann in vier Jahren bereitstehen. Für die neue Energie müssen Leitungen gebaut und bestehende umgerüstet werden. Ohne Fachkräfte wird das alles nicht gehen. ■

„Wir brauchen eine staatliche Rohstoffstrategie“

KRITISCHE RESSOURCEN Mit externen Partnern hat Nils Beyer von der Stiftung Arbeit und Umwelt untersucht, woher unsere Rohstoffe kommen und wo Risiken in der Versorgung liegen. Ein Gespräch über Lieferländer und Materialien, auf denen auch die Energiewende fußt.

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

Wie sicher ist die Rohstoffversorgung der deutschen Wirtschaft?

Nicht so sicher, wie wir lange glaubten: Der Krieg in der Ukraine ließ die Kohle-, Öl- und Gaslieferungen aus Russland versiegen. Energiepreise und Inflation explodierten weltweit. Die Coronapandemie hat unsere Lieferketten unterbrochen. Die Globalisierung, wie wir sie vor drei Jahren noch kannten, funktioniert nicht mehr. Die Konflikte haben uns unsere Abhängigkeiten spüren lassen. Die industrielle Transformation fußt auf Rohstoffen, die nicht immer verfügbar sind und von wenigen Partnern abhängen, die oft undemokratische Strukturen haben.

Wie kam es dazu?

Wir haben beschlossen, aus der Atomenergie und aus der Kohle auszusteigen. Da blieb nur Gas als Brückentechnologie und Netzstabilisator. Gasimport durch Leitungen ist günstiger als LNG. Wir können daraus jetzt nur lernen, uns nicht auf eine-seitige Abhängigkeiten einzulassen. Dafür brauchen wir eine staatliche Rohstoffstrategie.

Die Bundesregierung sagt, es ist Sache der Unternehmen, ihre Rohstoffversorgung sicherzustellen.

Wo das hinführt, haben wir beim Gas gesehen. Erst seit vergangenem Jahr gibt es ein Gasspeichergesetz, und wir müssen bestimmte Mengen

einlagern. Genauso sollten wir diskutieren, ob eine Bundesregierung nicht den Bedarf an Rohstoffen ermittelt und woher wir sie beziehen. Der Staat muss Sicherheiten definieren, Leitplanken festlegen, wie er es in der Sozialpolitik tut. Ohne gesicherte Rohstoffquellen werden wir keine Energiewende hinbekommen.

Wie steht Deutschland bei der Rohstoffversorgung im Vergleich zu anderen Ländern da?

Für einige wichtige Rohstoffe gibt es in Deutschland keine Vorkommen, bei anderen ist die Förderung bei uns aktuell nicht wirtschaftlich, und in vielen Bereichen fehlt die gesellschaftliche Akzeptanz. Wir importieren deshalb Rohstoffe, was im Sinne von Globalisierung und Effizienz auch politisch vorangetrieben wurde. Wenn aber geostrategisches Kalkül in die Märkte hineinspielt, können wir uns darauf nicht mehr verlassen.

Gibt es Beispiele für eine Lösung?

Japan bekam das 2010 zu spüren, als China im Territorialstreit um eine unbewohnte Inselgruppe den Export von seltenen Erden nach Japan einstellte. Das Land hat inzwischen eine Rohstoffagentur mit Büros in 18 Bergbauländern. Vor allem bei wichtigen und seltenen Rohstoffen, für die bei der Versorgungssicherheit ein großes Risiko herrscht, unterstützt der Staat. Aber auch



japanische Unternehmen sind in der Rohstoffsicherung bis hin zum Bergbau aktiv – ein Weg, den wir uns durchaus einmal näher anschauen könnten.

Welchen Beitrag liefert die Analyse für eine Rohstoffstrategie?

Wir wollen zeigen, wie unabhängig oder abhängig wir bei gewissen Rohstoffen sind und mit welchen Rahmenbedingungen wir es zu tun haben.

Woher kommen die Rohstoffe, bei denen hohe Importabhängigkeit besteht?

Wolfram wird zu 84 Prozent in China gefördert. Es wird unter anderem für Hartmetalle, Legierungen und panzerbrechende Munition gebraucht. Phosphor, der vor allem in Dünger, aber auch in Trockenmitteln und Weichmachern eingesetzt wird, stammt zu 40 Prozent aus China, wobei 70 Prozent der globalen Reserven in Marokko liegen. Es gibt also Alternativen. Ein weiteres Beispiel ist Antimon: 24 Prozent der globalen Reserven von Antimon – Flammenschutzmittel und Katalysator in der chemischen Industrie – liegen in China, 17 Prozent in Russland. Für Aluminiumerz, ein wichtiges Vorprodukt für Elektronik, Lichttechnik oder Optik, gibt es drei große Lieferländer. Aber wir beziehen den Großteil, 64 Prozent, aus Guinea. Bei Kobalt, das für Energiespeicher unverzichtbar ist, sind wir abhängig vom Kongo.

Was bedeutet das für die Transformation?

Mit Blick auf die Energiewende muss man sich folgendes fragen: Wie sieht die Reichweite aus bei steigender Nachfrage? Bei Kobalt, einem Rohstoff, der als Anker der Mobilitätswende bezeichnet werden kann, haben wir eine Reichweite von 54 Jahren. Außerdem muss man die Frage stellen: Wie sieht es mit der Transformation aus, wenn wir keine weiteren Quellen finden? Das gilt auch für andere Rohstoffe. Bei Antimon beträgt die Reichweite 18, bei Fluorit 39 und bei Wolfram 47 Jahre. Da steht die Transformation auf recht tönernen Füßen. Wir müssen im Rohstoffsektor auch innovativer werden. Wir glauben, dass an vielen Stellen die Rolle des Staates für Innovationen unterschätzt wird.

► Welche Länder sind besonders unsichere Lieferanten?

Besonders unsicher sind Lieferländer wie Russland, die Demokratische Republik Kongo oder Myanmar, wo schwierige politische oder menschenrechtliche Verhältnisse herrschen. Wir haben uns in der Studie nach den Worldwide Governance Indicators der Weltbank gerichtet, die anhand von sechs Kriterien die Regierungsführung von mehr als 200 Staaten bewerten. Daraus haben wir ein Ampelsystem entwickelt, wobei Grün für unkritisch und Rot für besonders kritisch steht. 93 Prozent des nach Deutschland importierten Bauxits stammt beispielsweise aus Guinea, das ebenfalls als kritisch bewertet wird.

Könnte das Lieferkettengesetz dazu führen, dass Unternehmen stärker nach Lieferanten in zuverlässigen Staaten suchen?

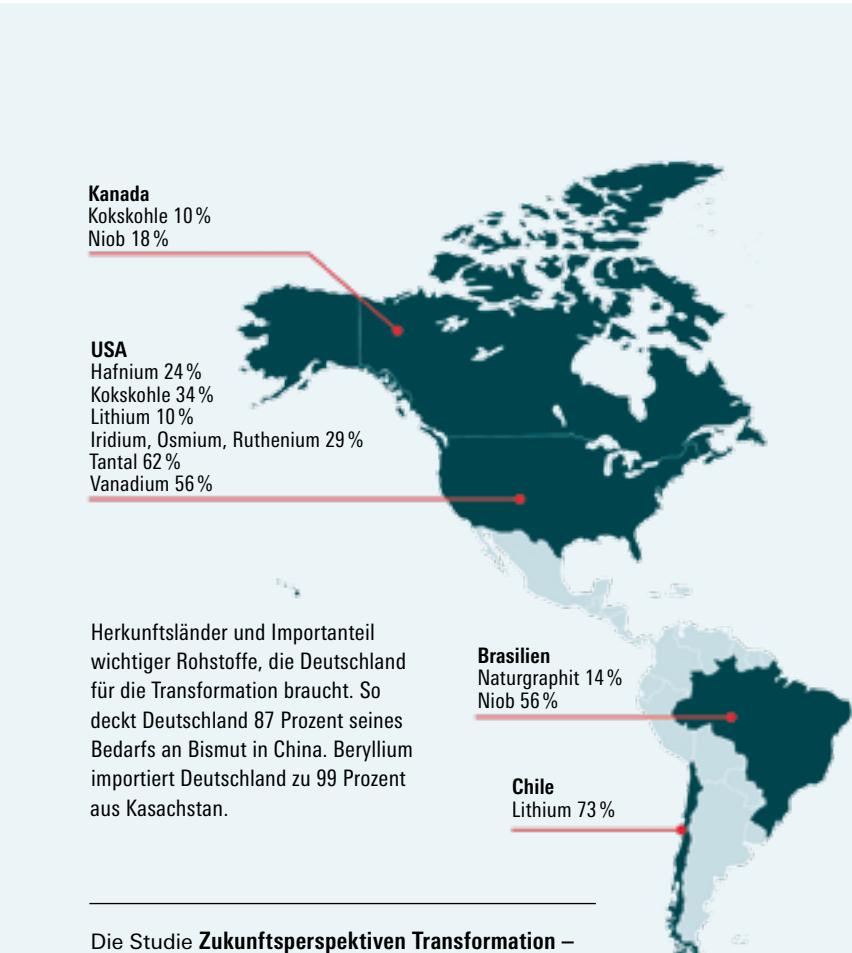
Das ist sicher ein Ziel des Gesetzes. Ein Ergebnis kann mittelfristig sein, bei Ländern, die die Standards nicht haben, ein Bewusstsein zu schaffen: Wir können nur mit euch handeln, wenn Menschen gut behandelt werden und die Umwelt nicht zerstört wird.

Haben wir bei Kobalt aus dem Kongo eine Wahl?

Wir müssen uns ehrlich machen: Unser Leben, unsere Energieversorgung und Infrastruktur hängen auch von diesen Rohstoffen ab. Die Arbeitsbedingungen und Umweltstandards zu verbessern, muss trotzdem das Ziel sein. Dafür sollten wir auch unseren ökonomischen Einfluss nutzen.

Kann Recycling uns unabhängiger machen?

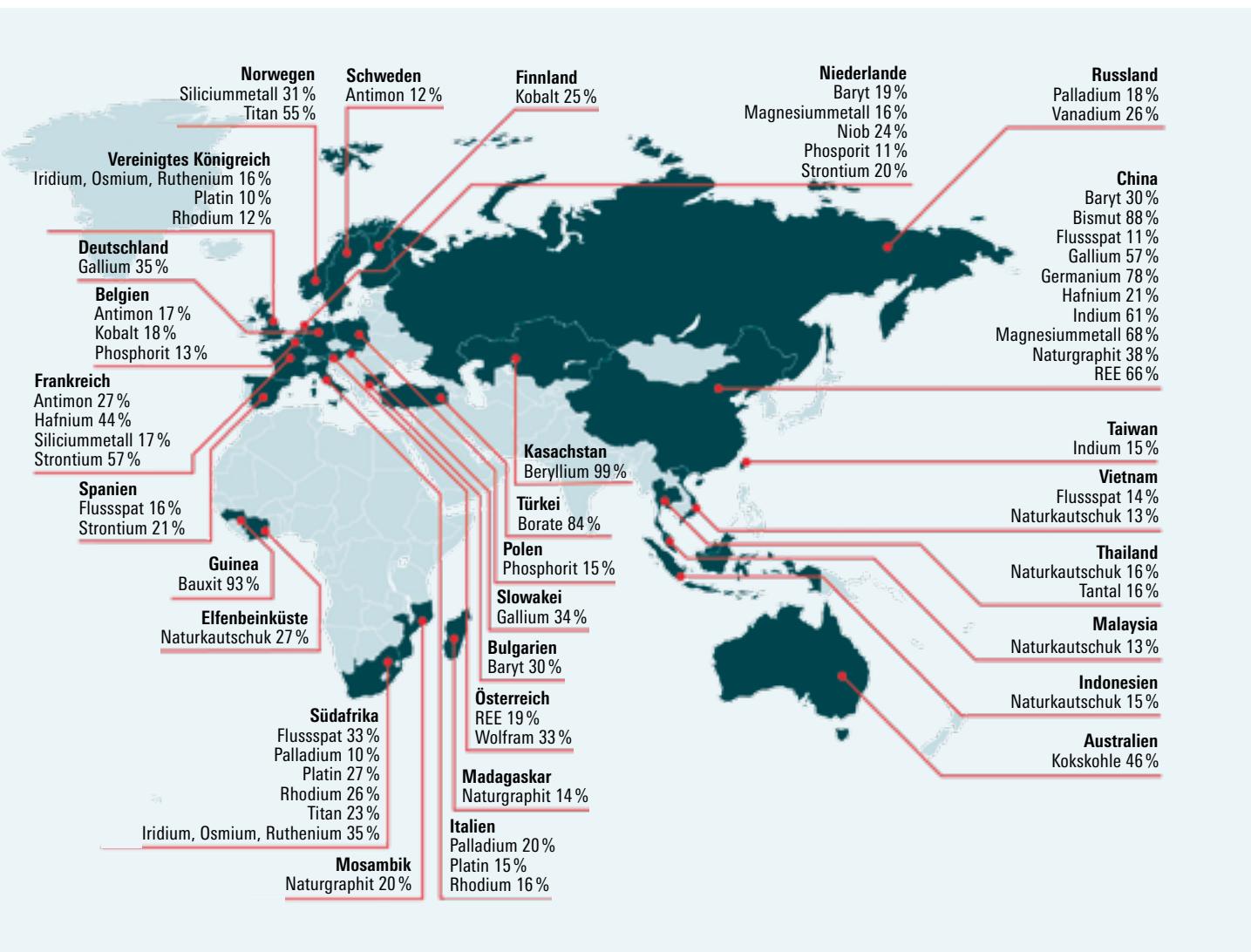
Das ist eine wünschenswerte Entwicklung. Allerdings sind wir noch lange nicht so weit. Bei Wolfram ist die Recyclingquote mit 42 Prozent relativ moderat, bei seltenen Erden liegt sie bei acht oder sogar nur bei drei Prozent. Entweder gibt es die Technik noch nicht, oder der Rohstoff ist so verarbeitet, dass er nicht wieder zurückgewonnen werden kann. Beim Recyceln von Batterien können wir wirtschaftlich im Moment nur die Restenergien herausziehen, aber nicht die Stoffe in den Kreislauf zurückbringen. Bei den Rohstoffen, die wir jetzt untersucht haben, sind die Recyclingquoten leider sehr gering.



Die Studie **Zukunftsperspektiven Transformation – Rohstofflage in den IGBCE-Branchen** gibt es unter: www.arbeit-umwelt.de/zukunftsperspektiven-transformation-rohstoffe/



Wir können daraus jetzt nur lernen, uns nicht auf einseitige Abhängigkeiten einzulassen.“



Welche Rohstoffe lassen sich substituieren?

Bei Lithium und Kobalt ist es unter den bislang geltenden Prämissen nicht wirtschaftlich, da der Abbau neuer Rohstoffe um ein Vielfaches günstiger ist als das recycelte Produkt. Schwere seltenen Erden ließen sich ersetzen, aber ebenfalls mit einem hohen wirtschaftlichen Aufwand. Sie machen bei Halbleitern die Verbindungen effizienter. Ein Ersatzstoff könnte zu einem Leistungsverlust führen. Deshalb brauchen wir Strategien für den Fall, dass ein Lieferland wegfällt.

Was muss sich ändern?

Wir brauchen eine staatliche Industriepolitik, die die Bedeutung der Rohstoffe widerspiegelt. Wo es um kritische Infrastruktur geht, dürfen wir

diese Fragen nicht ausschließlich dem Markt überlassen. Deshalb war es natürlich ein Fingerzeig, dass wir in der letzten Zeit große Vorkommen an seltenen Erden in Europa gefunden haben. Bei Genehmigung und Planung kann mehr als ein Jahrzehnt vergehen, bis wir neuen Bergbau in Deutschland aufbauen können. Hier brauchen wir schnellere Verfahren. Wichtig ist aber auch, keine falschen Schlüsse zu ziehen. Wir brauchen mit Blick auf solche Ressourcen nicht weniger Globalisierung, sondern eine vielfältigere, eine, die nicht nur auf wenige oder sogar einzelne Rohstoffquellen aufbaut. Wir brauchen mehr Vielfalt, und dazu gehört auch, die eigenen europäischen Rohstoffpotenziale in den Blick zu nehmen und zu bewerten.

Stiftung Arbeit und Umwelt

Die Stiftung Arbeit und Umwelt ist der Thinktank der Industriegewerkschaft IG BCE. Sie betrachtet die Transformation zur Nachhaltigkeit aus industriegewerkschaftlicher Perspektive, erstellt Analysen und Studien, organisiert Veranstaltungen und entwickelt Empfehlungen zu Industriepolitik, sozialökologischer Transformation, sozialer Verantwortung von Unternehmen, Mitbestimmung und Transformation der Arbeit.



Plastik geht auch nachhaltig

RECYCLING Kunststoffprodukte aus wiederverwertetem Plastik sind meist schlechter als neue. Viele Unternehmen forschen daher an chemischen Recyclingverfahren. Lyondell-Basell möchte dafür eine Anlage in Wesseling bauen.

Von Sophie Deistler

Wo Betriebsrat Axel Mrosek vor 20 Jahren als Auszubildender einmal angefangen hat, soll heute die Zukunft entstehen. Auf dem Gelände der ehemaligen Styrol-Anlage von Lyondell-Basell in Wesseling wird eine Anlage geplant, die jährlich bis zu 50 000 Tonnen Plastikmüll recyceln kann.

Plastikmüll wird bisher vor allem mechanisch wiederverwertet. Dazu wird er gereinigt, nach Kunststoff und Farbe sortiert und geschreddert. In der Vergangenheit wurden mechanisch recycelte Produkte vorwiegend in qualitativ anspruchslosen Anwendungen eingesetzt. Dies hat sich in den vergangenen Jahren geändert. So vertreibt Lyondell-Basell heute mechanisch recycelte Kunststoffe für Markenartikel und hochqualitative Anwendungen in der Kosmetikbranche. Nicht mechanisch recycelt werden dagegen flexible Verpackungen oder Produkte, die aus mehreren Kunststoffen bestehen.

Mechanisch recycelte Produkte sind in der Lebensmittelindustrie oder in Medizinanwendungen gesetzlich nicht zugelassen. Um auch diese Kunststoffabfälle zu verwerten und recycelte Produkte auch für gesetzlich kontrollierte Anwendungen einzusetzen, geht Lyondell-Basell deshalb einen alternativen Weg. Geplant ist eine neue Anlage, die geschredderte Plastikabfälle in einem thermisch-chemischen Prozess zersetzt, wobei ein Pyrolyseöl entsteht. Die gelblich bis braune Flüssigkeit hat ähnliche Eigenschaften wie raffiniertes Erdöl, der Rohstoff für die meisten Kunststoffe. Pyrolyseöl kann deshalb im sogenannten Steam-cracker – eine Anlage, die lange Kohlenwasserstoffketten mit Hilfe von heißem Wasserdampf spaltet – zu Gasen verarbeitet werden, aus denen sich verschiedene Kunststoffarten herstellen lassen. Lyondell-Basell hat eine eigene Technologie entwickelt und in den letzten Jahren in einer Pilotanlage im italienischen Ferrara erfolgreich getestet und das Verfahren weiter optimiert.

Derzeit laufen auf dem Gelände des größten europäischen Produktionsstandorts des Chemiekonzerns in Wesseling die ersten Vorbereitungen. Das Unternehmen baut die Rohre der alten Styrol-Anlage zurück. Ob hier künftig die Recyclinganlage stehen wird, entscheidet das Unternehmen jedoch erst im November endgültig. Jens Becker, einer der Technologen am Standort und für die Recyclinganlage mit zuständig, blickt

zuversichtlich Richtung Herbst: „Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie und die Kostenschätzung zeigen, dass es ein gutes Projekt ist.“

Davon ist auch der Betriebsrat überzeugt. Er war von Anfang an in die Planungen für die chemische Recyclinganlage einbezogen. „Bei unseren Zielen zur Steigerung der Nachhaltigkeit am Standort sind wir und die Geschäftsführung auf einer Linie“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Axel Mrosek. Auch die Belegschaft stehe hinter dem Projekt. Das Interesse an der Recyclinganlage ist groß. Wichtig war dem Betriebsrat, dass für die neue Anlage keine bestehende stillgelegt wird. Diese Zusage ließ er sich von der Geschäftsführung geben. Die neue Anlage steht nicht in Konkurrenz zu anderen Teilen des Werkes, sondern liefert Einsatzstoffe für diese und ersetzt damit fossile Materialien.

Die Kreislaufwirtschaft nimmt Fahrt auf

Neben dem mechanischen und chemischen Recycling setzt Lyondell-Basell am Standort Wesseling auch nachwachsende Rohstoffe zur Kunststoffproduktion ein. Das Unternehmen will in sieben Jahren zwei Millionen Tonnen Kunststoff aus recycelten und nachwachsenden Rohstoffen herstellen und vermarkten. Der Bedarf ist da: Viele Konsumgüterhersteller haben sich selbst hohe Ziele für den Einsatz solcher Kunststoffe gesetzt. Einzig das Angebot ist zurzeit begrenzt. Damit sich dies ändert, plant der Kunststoffhersteller Investitionen in fortschrittliche Sortieranlagen, um auch zu verhindern, dass Kunststoffe in Müllverbrennungsanlagen landen.

Zurzeit arbeiten rund 1600 Beschäftigte am Standort. Wenn die neue Recyclinganlage gebaut wird, kommen 75 weitere Fachkräfte hinzu. Jedoch geht auch der Fachkräftemangel nicht am Unternehmen vorbei, deshalb bildet das Unternehmen in Wesseling jedes Jahr mehr als 60 junge Menschen aus.

700 000 neue Arbeitsplätze winken

Neben Lyondell-Basell arbeiten auch andere Unternehmen an Recyclinglösungen, denn die ganze Kunststoffindustrie steht vor großen Veränderungen. Mit ihrem Green Deal will die Europäische Union eine Kreislaufwirtschaft in Europa etablieren. Produkte sollen länger benutzt werden, einfacher zu reparieren

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Axel Mrosek (links) und der Leiter der Technologieabteilung, Jens Becker, vor dem Werk von Lyondell-Basell. Hier könnte bald eine Recyclinganlage entstehen.





In einer Anlage in Italien hat Lyondell-Basell das neue Kunststoffrecycling bereits getestet.

► sein und nach ihrer Nutzung recycelt werden. Sollte Europa das erreichen, könnte dieser Wirtschaftszweig viele Menschen beschäftigen. Auf rund 700 000 neue Arbeitsplätze schätzt die Europäische Kommission das Potenzial einer europäischen Kreislaufwirtschaft. Henning Wilts, Alumnus der Hans-Böckler-Stiftung, leitet die Abteilung Kreislaufwirtschaft beim Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie und weist darauf hin, wie wichtig es ist, dass Europa seinen derzeitigen Vorsprung nutzt: „Wenn wir zu langsam sind, entstehen die neuen Arbeitsplätze in China.“

Verschenktes Potenzial

Dafür müsse auch die Politik Anreize für die Industrie setzen. So wären Steuervergünstigungen für Unternehmen, die sich zu Recycling verpflichten, oder die Vorgabe einer Mindestrecyclate-Quote denkbar. Einen Ansatz bietet das deutsche Verpackungsgesetz. Es regelt schon heute, dass eine Verpackung, die nicht mehr recycelt werden kann, mehr kosten muss. „Jedoch steht dort nicht, wie viel höher der Preis für nicht recycelbare Verpackungen sein soll“, sagt Wilts. „Deshalb setzt das Gesetz in der Praxis noch unzureichende Anreize.“

Zurzeit verschenkt Deutschland Potenzial. Deutsche Mülltrennung ist nach Ansicht von Henning Wilts ineffizient für Recycling: „Es macht keinen Sinn, dass eine Gummiente in die Restmülltonne geworfen und verbrannt wird, eine Käseverpackung dagegen im gelben Sack

landet“, sagt er. Die Gummiente ließe sich nämlich gut recyceln. Eine Käseverpackung dagegen bestehe aus mehreren Folien, die verschiedene Funktionen erfüllen. Sie machen Käse länger haltbar und erhöhen die UV-Beständigkeit. Aus Sicht des Produktdesigners ist das sinnvoll. Im Recycling jedoch lassen sich die Folien kaum voneinander trennen und verschlechtern am Ende die Qualität der recycelten Produkte.

Alle Beteiligten an einen Tisch

In einer Kreislaufwirtschaft müssen sich daher alle Beteiligten an einen Tisch setzen. „Der Produktdesigner muss mit dem Recycler darüber sprechen, welche Stoffe er verwenden sollte, damit das Produkt besser recycelt werden kann“, sagt Henning Wilts. Bisher kennen die meisten Unternehmen jedoch nur ihre Lieferanten und ihre Abnehmer. Wenn der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft klappen soll, ist es aber wichtig, die ganze Lieferkette zu kennen und genau zu wissen, wo die eigenen Produkte gerade sind.

Das fordert auch die Europäische Union: Unternehmen sollen ihr Geschäftsmodell ändern und statt einem Produkt einen Service anbieten. Zum Beispiel, indem sie Elektrogeräte wie Waschmaschinen an Kunden leasen, sie bei Bedarf reparieren und nach der Nutzung abholen und wiederverwerten. „Bisher haben Unternehmen kein Interesse daran, dass ein Produkt lange hält, weil es wirtschaftlich sinnvoller ist, wenn der Kunde nach zwei Jahren zurückkommt und ein neues Gerät kauft“, sagt Wilts. Durch Leasingmodelle könnte sich das ändern.

Auch Pfandsysteme ähnlich denen bei Plastikflaschen sind denkbar, zum Beispiel bei Matratzen. Die Kunden zahlen beim Kauf im Möbelhaus ein Pfand auf die Matratze. Wenn sie das gute Stück nach ein paar Jahren zum Wertstoffhof bringen, erhalten sie dort das Pfand erstattet, und die Matratze geht wieder an den Hersteller, der sie recycelt. Der Wertstoffhof holt sich am Ende das Pfand von dem Möbelhaus oder dem Hersteller zurück.

Bis der Industrie der Übergang zur Kreislaufwirtschaft gelingt, wird noch etwas Zeit vergehen. Für Lyondell-Basell ist die geplante Recyclinganlage nur der erste Schritt. „Unser Ziel ist, eine Kreislaufwirtschaft im eigenen Werk zu schaffen“, sagt Mrosek. ■■■

Der weite Weg zu wettbewerbsfähigen Strompreisen

WETTBEWERB Mit einem Milliarden-Subventionsprogramm dürfte die US-Regierung ihren ohnehin günstigen Strompreis noch einmal senken. Das macht das Land für energieintensive Unternehmen attraktiv. Europa und Deutschland müssen eine Antwort finden.

Von Sebastian Dullien, Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung

In der energieintensiven Industrie geht die Angst um. Zwar blieb der in diesem Winter zeitweise befürchtete Gasschock aus, und Erdgas kostet nur noch einen Bruchteil der Rekordpreise des vergangenen Herbstan. Nun tritt allerdings ein anderes Problem deutlich zutage: der hohe Strompreis. Bei energieintensiven Betrieben macht die Stromrechnung einen beträchtlichen Anteil der Produktionskosten aus. Zwar ist der Strompreis im Großhandel seit den Preisspitzen des Herbstan spürbar gefallen, aber er beträgt immer noch ein Mehrfaches dessen, was vor der Coronapandemie üblich war. Derzeit ist nicht absehbar, wann die hohen Stromkosten von allein sinken. Daher wird in den Managementetagen beraten, ob sich Ersatzinvestitionen in Deutschland noch lohnen oder man lieber gleich in anderen Ländern neu investiert.

Schon vor der Ukraine-Invasion lagen deutsche Strompreise im internationalen Vergleich im Spitzensfeld. Dafür gab es mehrere Gründe. Mit dem Aufschlag auf den allgemeinen Strompreis (EEG-Umlage) subventionierte Deutsch-

land erneuerbare Energien. Damit wollte das Land zwar die Dekarbonisierung des Energiesektors vorantreiben, machte aber auch den Strom teurer.

Während der Ausbau der Windkraft unter der Großen Koalition nach 2017 aufgrund von verpatzter Regulierung weitgehend zum Erliegen kam, wurde die Elektrifizierung massiv gefördert – vom E-Auto bis hin zu elektrisch betriebenen Wärmepumpen. So traf eine stark wachsende Nachfrage nach Strom auf ein nur langsam steigendes Angebot an erneuerbaren Energien. Das Ergebnis: hohe Preise, zumal wenn Kohle, Atom und Erneuerbare die Nachfrage nicht decken können, Gaskraftwerke mit teurem Erdgas hochgefahren werden müssen und deren Kosten dann den Preis am Strommarkt setzen. ▶



Gewerkschaften fordern bezahlbaren Industriestrom

Anfang März riefen die Gewerkschaften IG Metall, IG BCE und IG BAU zu einem gemeinsamen Aktionstag auf. Die drei Gewerkschaften fordern von der Regierung einen speziellen Strompreis für energieintensive Branchen wie die Stahl-, Aluminium-, Grundstoff-, Kalk- und Zementindustrie. Der Strompreis ist für diese Branchen schon länger ein Problem, und das hat sich durch die Energiekrise weiter zugespielt. Lag der Börsenstrompreis 2020 im Jahresdurchschnitt bei 30 Euro pro Megawattstunde, erreichte er 2022 im Schnitt 235 Euro.

Bleiben die Preise im internationalen Vergleich so hoch, steht die energieintensive Industrie in Deutschland nach Überzeugung der Gewerkschaften mittel- bis langfristig vor dem Aus.

► Zusätzlich zum Ukrainekrieg kommt nun ein neuer Faktor ins Spiel, der den internationalen Wettbewerb um die niedrigsten Strompreise noch einmal verschärft: In den USA wurde im vergangenen Sommer der sogenannte „Inflation Reduction Act“, kurz IRA, verabschiedet. Mit rund 430 Milliarden Dollar fördert die US-Regierung klimafreundliche Investitionen, wenn die Unternehmen Produkte aus den USA verwenden oder in den USA produzieren. Neben diesen Subventionen enthält der IRA eine Reihe von Steuergutschriften für die Investition in Anlagen und die Produktion von Strom aus erneuerbaren Energien. Simulationen mit ökonomischen Modellen deuten darauf hin, dass der Strompreis in den USA dank des IRA nun noch einmal um

rund acht Prozent fallen könnte. Der Wettbewerbsvorteil bei den Energiepreisen, den die USA ohnehin schon hatten, wird so noch einmal verstärkt. Wie man heute schon fast täglich Presseberichten entnehmen kann, orientieren sich deshalb energieintensive Unternehmen zunehmend Richtung Nordamerika.

In Berlin wie in Brüssel wird nun um eine angemessene Reaktion auf den IRA gerungen. Herausfordernd ist dabei, dass der IRA eine Reihe positiver Elemente enthält: Er dürfte der für das globale Klima dringend notwendigen Dekarbonisierung der US-Wirtschaft einen wichtigen Schub geben. Außerdem enthält das Paket eine höhere Förderung für Unternehmen, die gut bezahlen und Ausbildungsziele einhalten – wichtige Vorgaben, um den Verlust „guter Jobs“ in den USA zu stoppen und der politischen Polarisierung in industriell geprägten US-Regionen entgegenzuwirken. Auch herrscht in Brüssel und Berlin weitgehend Konsens, dass man einen Handelskrieg mit den USA verhindern möchte. Was also könnte eine angemessene Reaktion der EU und Deutschlands auf den IRA sein?

Grüner und günstiger Strom in großen Mengen wäre für die deutsche und die europäische Industrie eine ideale Basis. Der Weg dorthin ist aber alles andere als trivial, und jede Lösung hat ihre Tücken. So könnten sich energieintensive Unternehmen an Wind- oder Solarparks beteiligen und den Strom zu den günstigen Erzeugerkosten in solchen Anlagen beziehen. Gerade Windenergie aus Offshore-Anlagen wird sehr günstig erzeugt. Das könnte Unternehmen spürbar entlasten.

Wenn diese Lösung aber nicht auf Kosten anderer Stromkunden vom Gewerbe bis zu Privathaushalten gehen soll, muss die Politik gegenüber dem bisherigen Pfad der erneuerbaren Stromerzeugung einen zusätzlichen und schnelleren Ausbau hinbekommen. Doch selbst wenn das gelingt, dürfte ein Zubau von erneuerbaren Energien in ausreichendem Umfang mindestens bis Ende des Jahrzehnts dauern. Hier müsste also zumindest noch eine längere Phase mit teurem Strom überbrückt werden.

Denkbar wäre auch eine Subventionierung des Strompreises für energieintensive Branchen. Sie dürfte sich leicht auf einen zweistelligen Milliardenbetrag pro Jahr summieren. Wer soll die Subventionen am Ende tragen?

Zudem gewinnen differenziertere Mechanismen an Bedeutung. Wegen des steigenden Anteils von Wind- und Sonnenenergie dürfte künftig in den Mittagsstunden im Sommer der Großhandelspreis von Strom häufiger auf null fallen. Möglicherweise müssten sogar Wind- und Solarproduktion abgeregelt werden. Wenn die Unternehmen gerade in diesen Zeiten ihren Verbrauch hochfahren, würde das der Netzstabilität helfen und außerdem dem Verlust abgeregelter Energie entgegenwirken. Für solch einen flexiblen Verbrauch hätten aber die Unternehmen nur einen Anreiz, wenn der Abnahmepreis für Strom auch mit Subventionen im Tagesverlauf schwanken würde. Die Sorge ist, dass eine pauschale Subvention hier Innovationen ausbremsen könnte, weil es sich nicht lohnt, in intelligentes Strommanagement über den Tag zu investieren.

Zuletzt dürfte eine pauschale Subvention des Strompreises auch Schwierigkeiten mit dem EU-Beihilferecht bringen, zumindest, wenn sie nur in Deutschland umgesetzt würde. Für einen EU-weiten Ansatz hingegen fehlen derzeit die Konzepte und die Finanzierung.

Alternativ könnte die Politik den Strompreis für alle senken, indem etwa das Marktdesign

überarbeitet wird und übermäßig hohe Gewinne bei abgeschriebenen Altanlagen der Stromproduzenten abgeschöpft werden, wie es das Gesetz zur Strompreisbremse vorgesehen hatte. Auch könnte man diskutieren, ob die Finanzierung von Netzinfrastruktur künftig durch Steuern statt durch Aufschläge auf den Strompreis finanziert wird – auch Straßen- oder Schienennetz werden ja durch den Bundeshaushalt finanziert.

Bis zu einer Entlastung der Unternehmen bei den Strompreisen dürfte es noch ein weiter Weg sein. Doch die Zeit drängt. Die Subventionen unter dem IRA fließen bereits und bringen für Investitionen auf der anderen Seite des Atlantiks Planungssicherheit – Planungssicherheit, die in Deutschland und Europa fehlt. Hoffnung macht allerdings, dass die EU-Kommission in den vergangenen Monaten – auch als Reaktion auf den IRA – ein ganzes Feuerwerk an Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorgestellt hat, von der Lockerung der Beihilferegeln bis hin zum „Net Zero Industry Act“, der quantitative Ziele für die Produktion grüner Technologien in Europa vorschreibt. Wenn es in diesem Tempo weitergeht, könnte auch bald eine Lösung für das Strompreisproblem gefunden sein. ■

In Deutschland liegen die Strompreise immer noch über dem Vor-Corona-Niveau



Die Kurve zeigt den Day-ahead-Preis, also den Preis, den man am jeweils nächsten Tag zahlen muss.

(Quelle: Macrobond)

DIGITALE DRECKSARBEIT

MEDIEN Videoplattformen wie TikTok gibt es nur, weil Content-Moderatoren sie von illegalen Inhalten frei halten – eine belastende Arbeit. Bei TikTok in Berlin hat die Belegschaft jetzt einen Betriebsrat gegründet.

Von Kay Meiners

Fotos: TikTok



TikTok-Videos aus der Ukraine, Deutschland, Nordkorea und Großbritannien: „Du bekommst Geld dafür, dass du Videos anschaust?“, fragten die Eltern.

Den Weg von der Berliner Verdi-Zentrale zum Spreequartier, in dem die Video-plattform TikTok des chinesischen Konzerns ByteDance ihren Sitz hat, kann man in zehn Minuten zu Fuß zurücklegen. Aber ihn wirklich zu gehen, diplomatische Beziehungen zwischen den einander fremden Galaxien aufzunehmen und am Ende einen Betriebsrat zu gründen, war eine Arbeit von zwei Jahren. Denn bei TikTok gelten, wie bei allen Social-Media-Konzernen, Gewerkschaften als uncool; das Management hätte gerne ohne Betriebsrat weitergemacht. Andersherum treiben die Inhalte von TikTok und die Arbeiten, die hier erledigt werden, Gewerkschaften eher Sorgenfalten auf die Stirn.

TikTok lebt vom Inhalt der User, der vermarktet wird und Werbekunden anzieht: Lipsync-Videos, auf denen zu Popmusik oder Filmszenen die Lippen bewegt werden, Slapstick aus Afrika, Videos ukrainischer Soldaten von der Front, Filme, auf denen Leute möglichst viele rohe Eier essen, oder Propagandavideos, die das angeblich schöne Leben in der nordkoreanischen Diktatur zeigen – erschlossen durch den konsequenten Einsatz von KI. „TikTok ist für viele junge Leute das, was früher Fernsehen war“, sagt Verdi-Sekretär Hikmat El-Hammouri, der sich um die rund 500 Köpfe starke Berliner TikTok-Belegschaft kümmert. Das Medium wächst rasant und hat weltweit mehr als eine Milliarde monatlich aktiver Nutzer. Allein in Deutschland sind es 19 Millionen, die meisten weiblich und aus der Altersgruppe 16 bis 24 Jahren.

Bilder mit Schockpotenzial

Weil ein guter Teil des hochgeladenen Materials illegal ist oder gegen Richtlinien verstößt, müssen Content-Moderatoren jedes Video prüfen. „Die Moderatoren kommen mit dem Schrecklichsten in Kontakt, was man sich vorstellen kann“

sagt Verdi-Sekretär Hikmat El-Hammouri, der sich zusammen mit seiner Kollegin Kathleen Eggerling um die Beschäftigten von TikTok kümmert. Er ist überzeugt, dass Content-Moderation in Zukunft eine große Zahl Jobs schaffen wird. Allerdings sei das keine Arbeit, die man bis zur Rente machen könne – „wegen der psychischen Belastungen“.

Es gibt viel zu verbessern in der Branche: Pausenregeln, eine psychologische Betreuung, Mitbestimmung, Betriebsvereinbarungen, die Vernetzung der Beschäftigten unterschiedlicher Unternehmen. Verdi hat dazu im März eine bislang einzigartige Veranstaltung organisiert, den Content Moderators Summit, zusammen mit drei NGOs, die sich um die Moderatoren kümmern: Foxglove aus London, Aspiration aus den USA und Superrr Lab aus Berlin. Das Ziel: die Beschäftigten untereinander ins Gespräch zu bringen und ein Problembewusstsein für das neue Berufsbild zu schaffen.

Längst wird versucht, einen Teil der Arbeit der Moderatoren an Maschinen zu delegieren. Für die Algorithmen, die den frischen Content auf Mediaplattformen wie TikTok sichten, sind Grausamkeiten oder Gesetzesverstöße nur Daten, seelenlos wie sie selbst. Doch die Algorithmen sind nicht gut genug. Sie verstehen nicht, was sie sehen. „Der Algorithmus trifft die Vorauswahl – die Beurteilung müssen Menschen übernehmen“, sagt Hikmat El-Hammouri. Nur ein Mensch könnte sagen, was wirklich zu sehen ist: eine Puppe, ein echter Mensch – oder schlimmstenfalls ein Kind, das missbraucht wird.

Eine Frau ist bereit, zu reden

Content-Moderatoren reden in der Regel nicht über ihren Job. Sie haben sich vertraglich zum Schweigen über ihre Arbeitsbedingungen verpflichtet. Eine junge Frau ist dann doch bereit, zu sprechen. Sie gehört dem jungen Berliner Betriebsrat an, wo sich Menschen aus allen Teilen der Welt zusammenfinden. Sie wägt jedes Wort ab und will ihren Namen am Ende nicht gedruckt sehen. Wir einigen uns auf den Decknamen Anna Duszat. Sie kam eher zufällig zu dem Videodienst: über ein Online-Stellenportal. Nach der Bewerbung ging alles schnell, sie konnte sofort anfangen. „Cool, du bist bei TikTok“, sagten die Freunde, und die Eltern fragten: „Du be-



Foto: Facebook/TikTok

kommst Geld dafür, Videos anzuschauen?“ Dass die Realität eine „harte, psychisch belastende Arbeit“ sei, sagt Duszat, sei nicht immer leicht zu vermitteln. Was von ihr erwartet wurde, lernte sie schnell. Duszat sagt: „Ich hatte eine gute Teamleiterin, die mir ungeschminkt gesagt hat, was auf mich zukommt.“ Doch einige Bilder verfolgen sie: „Dinge, die mit Pädophilie zu tun haben, oder Schlachtungen von Tieren, sowas kriege ich nicht wieder aus dem Kopf.“

Die Mitglieder des elfköpfigen Betriebsratsgremiums, das die gesamte Berliner Belegschaft vertritt, müssen lernen, Interessen innerhalb der Belegschaft auszubalancieren und ihre Leute gegenüber dem Management zu vertreten. Ihr Ehrenamt nimmt Duszat ernst: „Die Menschen, die hier arbeiten, haben Rechte. Und sie brauchen einen Anwalt. Das sind jetzt wir.“ Der Grund, sich zu engagieren und zum zweiten Mal in ihrem Leben Mitglied bei Verdi zu werden, waren jedoch nicht die schlimmen Bilder, sondern das Gefühl, die Arbeitsbedingungen nicht mitgestalten zu können.

„Es ging – noch vor Corona – um die Möglichkeit, von zu Hause aus arbeiten zu können. Und es ging um die niedrige Bezahlung für diese verantwortungsvolle Arbeit“, sagt Duszat. Die Höhe ihres Gehalts darf sie nicht nennen, sie macht aber deutlich, dass es etwas mehr sein könnte. In der Branche gebe es eine Zweiklassengesellschaft, berichtet sie. Auf der einen Seite „die Leute, die direkt bei den großen Konzernen arbeiten, so wie wir. Die sind noch eher gut dran.“ Bei TikTok werden Erholungspausen strikt eingehalten, und es gibt eine psychologische Hotline, die rund um die Uhr zur Verfügung steht.

TikTok-Niederlassung in Berlin:
Wer direkt bei einem großen Anbieter angestellt ist, hat es besser als diejenigen, die im Outsourcing arbeiten.

Gigant aus China

Noch nie zuvor hat ein Konzern aus China weltweit eine so große Beliebtheit und Reichweite bei Jugendlichen gehabt wie TikTok. Doch seit Jahren gibt es Kritik am mangelnden Datenschutz und am hohen Suchtpotenzial der App – sowie den Verdacht, dass die chinesische Regierung Zugriff auf Userdaten bekommen könnte. Der CEO Shou Zi Chew musste im März vor dem US-Kongress aussagen, weil in den USA ein Verbot der App diskutiert wird. Ein solches Verbot könnte auch Jobs an anderen Standorten gefährden.

“

Content-Moderatoren kommen mit dem Schrecklichsten in Kontakt, was man sich vorstellen kann.”

Hikmat El-Hammouri, Verdi-Sekretär



Foto: Verdi / Christian von Polenz

► Aber bei kleineren Unternehmen, in denen outsourced Content-Moderatoren für große Konzerne arbeiten, sind die Bedingungen schlechter. Martha Dark, die Direktorin der Londoner NGO Foxglove, fordert mehr Anerkennung für Content-Moderatoren und weist darauf hin, dass ihr Job gesellschaftlich nützlich ist: „Diese Leute schützen auch unsere Demokratie.“

Der lange Weg zum Betriebsrat

Im Juli letzten Jahres kam es zur Initialzündung: Verdi lud ins Gewerkschaftshaus ein, um einen Wahlvorstand für die Betriebsratswahl zu küren, was dann auch rechtssicher über die Bühne ging. Rund 100 der Berliner Beschäftigten von TikTok kamen. „Der Fall zeigt eines ganz klar: Lasst die Profis ran, dann klappt es“, sagt El-Hammouri – auch mit Blick auf andere Social-Media-Konzerne: „Es ist ein Unterschied, ob man Einzelkämpfer ist oder eine Gewerkschaft an seiner Seite hat.“ TikTok ist für Verdi ein Vorzeigeprojekt: Warum nicht mit China vorangehen, um dann US-Konzerne zu knacken?

Das Management war anfangs nicht glücklich über die Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen. Seit Verdi an Bord ist, so El-Hammouri, habe das Unternehmen allerdings „eine 180-Grad-Wende vollzogen und sogar mehr gemacht, als gesetzlich vorgeschrieben ist“. Am Ende wurden alle Beschäftigten ausdrücklich zur Wahl aufgerufen. Aus der Führungsebene heraus gab es Unterstützung für die Wahl – „eine gute Basis für die jetzt beginnende Betriebsratsarbeit“, wie die für TikTok zuständige Verdi-Gewerkschaftssekretärin Kathleen Eggerling erklärt. Bei der Wahl

im Herbst gingen von elf Betriebsratssitzen neun an die Verdi-Liste. Nach der Wahl ließ die Post aus China nicht lange auf sich warten. Das Management in Shanghai hatte die Wahl interessiert verfolgt und wünschte Auskünfte zu den Personen im Betriebsrat. Diese wandten sich an El-Hammouri: Was sollen wir schicken? Was ist mit dem Datenschutz? Ist es vertretbar, persönliche Daten an eine Datenkrake wie China zu schicken? El-Hammouri riet, Namen, Funktion und Kontaktdaten zu übermitteln.

Der Gewerkschafter wünscht sich für die Zukunft einen regelmäßigen Austausch mit dem Konzernmanagement. „Dort sitzen die maßgeblichen Personen, die entscheidungsbefugt sind“, sagt er. „TikTok ist nicht so stark auf eine Person zentriert wie Twitter auf Elon Musk, aber zwischen Shanghai und Berlin kommt ganz lange nichts.“ Der Berliner Betriebsrat wiederum hat direkt mit der Konzernzentrale in Shanghai gar nicht zu tun. Seine wichtigsten Kontaktpersonen beim Management sitzen im irischen Dublin.

Ob man dort mit der deutschen Betriebsverfassung vertraut sei? „Kein Kommentar“, sagt Betriebsratsmitglied Duszat. „Die haben sich aber einen deutschen Anwalt organisiert, der ihnen alles erklärt.“ Auch gebe es schon erste Verhandlungsergebnisse: Die Arbeit von zu Hause sei seit Corona kein Problem mehr, und beim Gehalt habe sich das Management bereiterklärt, eine Prämie von 50 Euro im Monat für die Arbeit im Homeoffice zu bezahlen. Die Kommunikation, sagt sie, laufe „mal besser, mal schwieriger, je nach Thema“. Klingt nach ganz normaler Kärrnerarbeit im Betriebsrat. ■

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.

Spürbare Entlastung für Betriebsräte

Ständig kommen neue digitale Tools auf den Markt oder brauchen bereits installierte Systeme Erweiterungen. Müssen Betriebsräte jedesmal eine neue Vereinbarung abschließen, übersteigt das die Möglichkeiten der meisten Gremien und vor allem ihrer IT-Ausschüsse. Vor diesem Problem stand auch der Betriebsrat der Schaeffler-Gruppe. Deshalb verhandelte er mit dem Arbeitgeber über eine IT-Rahmenvereinbarung. Sie sollte Betriebsrat und Arbeitgeber entlasten, den Datenschutz der Beschäftigten gewährleisten und Leistungs- und Verhaltenskontrollen verhindern.

Der Schwerpunkt der Vereinbarung lag auf der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, die auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslöst. Wichtig war dem Betriebsrat, dass Daten, die als Zufallsfunde gemacht werden, nicht gegen Beschäftigte verwendet werden dürfen. Das nach der DSGVO gesetzlich vorgeschriebene Verarbeitungsverzeichnis ist ein zentrales Instrument für den Betriebsrat, um die Einhaltung der Vereinbarung im Alltag zu prüfen. Bei Zu widerhandlung kann der Betriebsrat das System abschalten.

Da die Vorschrift eines Verarbeitungsverzeichnisses in der DSGVO naturgemäß recht allgemein gehalten ist, wird es von Betrieb zu Betrieb recht unterschiedlich umgesetzt.

In einem anderen Fall nahm der Betriebsrat die typische Arbeitsweise von IT-Abteilungen anhand von Checklisten als Blaupause und entwickelte daraus ein entsprechendes Instrument zur Information und Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung von IT-Systemen. Auch hier ging es darum, den Betriebsrat zu entlasten und den Datenschutz der Beschäftigten zu stärken. Anhand der Betriebsrats-Checkliste, die mit dem Verarbeitungsverzeichnis verlinkt ist, entscheidet der zuständige Ausschuss für jedes IT-System, ob der Check ausreicht oder eine eigene Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss. Durch die Checkliste wird der Betriebsrat schneller und früher in IT-Projekte eingebunden. Er kann schneller entscheiden und muss weniger Vereinbarungen abschließen.

Angesichts der rasanten Entwicklung, der Vielzahl an neuen Systemen und Anwendungen werden solche Themen die Betriebsräte auch zukünftig immer wieder beschäftigen. ■



Mehr über die Vereinbarung bei Schaeffler unter: [IT-Rahmenvereinbarung und Datenschutz \(2023\)](#). Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) in der Hans-Böckler-Stiftung (boeckler.de).

Die Checkliste und mehr unter: [Transparente und beschleunigte IT-Einführungsprozesse \(2023\)](#). Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) in der Hans-Böckler-Stiftung (boeckler.de).

Weitere Fragen an:
betriebsvereinbarung@boeckler.de

Wir bestimmen mit

Alexandra Schädler, Aufsichtsrätin bei Kion, Linde und Opel

Von Sophie Deistler – Foto Frank Rumpenhorst

Auf rund drei Metern reihen sich Ordner an Ordner in Alexandra Schädlers Büro. Sie alle tragen das Logo der IG Metall, einige auch das von Kion oder Opel. 13 Jahre Arbeit in Aufsichtsräten, geordnet und abgeheftet in 42 Aktenordnern. Alexandra Schädler arbeitet als Politische Sekretärin beim Vorstand der IG Metall und vertritt ihre Gewerkschaft in den Aufsichtsräten von Kion, Linde und Opel. Dabei war ihr Weg in die Gewerkschaft keineswegs vorgezeichnet. Die 51-Jährige ist, was man klassisch eine Quereinsteigerin nennen würde.

Alexandra Schädler studierte Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule in Mainz und arbeitete bei der Unternehmensberatung KPMG. Dort prüfte sie Jahresabschlüsse. Während ihrer Elternzeit war es dann eine Zufallsbegegnung, die dazu führte, dass sie anfing, auf freiberuflicher Basis Bilanzanalysen für Aufsichtsräte im Auftrag der IG Metall zu schreiben. Eigentlich wollte sie aber nach der Elternzeit zu KPMG zurückkehren.

Doch dazu kam es nicht. Die IG Metall bot ihr 2007 eine Stelle in der Wirtschaftsabteilung an. Da dieser Job besser mit ihrem Familienleben vereinbar war als der bei KPMG, sagte sie zu. „Eigentlich wollte ich gar nicht so lange bleiben, sondern nur mal sehen, wie der Apparat hier arbeitet“, sagt sie. Es gefiel ihr so gut, dass sie blieb. Heute berät sie Betriebs- und Aufsichtsräte bei betriebswirtschaftlichen Fragen und ist für das Qualifikationsprogramm für Aufsichtsräte verantwortlich.

Ihren ersten Aufsichtsratsposten übernahm sie beim Computerhersteller Fujitsu. Im Jahr 2013 übernahm sie dann das Aufsichtsratsmandat bei Kion. Die Mitglieder der Arbeitnehmerbank wünschten sich eine Gewerkschaftsvertreterin mit betriebswissenschaftlicher Expertise – Schädlers Profil passte perfekt. Inzwischen ist

sie auch noch Aufsichtsrätin bei der Kion-Tochter Linde, seit 2018 auch beim Automobilhersteller Opel.

Als Aufsichtsrätin, sagt Schädler, kann man viel bewegen. Die Kultur habe sich aber gewandelt. Anders als früher könne sie die Interessen der Arbeitnehmer nicht nur politisch vertreten, sie müsse vor allem mit fachlichem Sachverstand überzeugen und beharrlich bleiben.

Mit dieser Strategie konnte Schädler schon so manchen Erfolg verbuchen. Zum Beispiel als im vergangenen Jahr bei Kion durch Lieferengpässe Entlassungen drohten. Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat konnte das abwenden. „Wir sind stolz darauf, dass wir es geschafft haben, dass während der Krise niemand entlassen wurde“, sagt sie. „Ansonsten könnten wir jetzt, wo sich die Lieferketten langsam wieder entspannen, nicht wieder Vollgas geben.“

Schädler ist wichtig, dass sich Aufsichtsräte ausreichend für ihre Aufgabe qualifizieren. Bisher sind sie nicht zu Fortbildungen verpflichtet, Qualifizierung liegt in ihrer eigenen Verantwortung. „Aufsichtsräte müssen die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kennen, um frühzeitig Risiken und Chancen für das Unternehmen und die Belegschaft zu erkennen“, sagt sie. „Es wäre schade, wenn Chancen verpasst werden, weil Wissen fehlt.“

Besonders das neue Lieferkettengesetz bietet aus ihrer Sicht eine Chance für die Mitbestimmung. In vielen Unternehmen ist noch ungewiss, wie das Gesetz umgesetzt werden soll, sodass Arbeitnehmervertreter durchaus eigene Akzente setzen können, sagt sie: „Als Aufsichtsräte müssen wir manchmal out of the box denken und über den gesetzlichen Rahmen hinaus Mitbestimmung einfordern, um unsere Interessen durchzusetzen.“



Ausbeutung auf deutschen Feldern

LANDWIRTSCHAFT Saisonbeschäftigte aus Osteuropa werden nach wie vor Opfer gieriger Bauern und Winzer.

Von Annette Jensen



Lavan I. war schockiert, als er vor zwei Jahren mit zwei Dutzend Kolleginnen und Kollegen aus Georgien auf einem Obsthof am Bodensee ankam. Gutes Geld für gute, harte Arbeit war ihnen von den Vermittlern zugesagt worden. Und nun das: Sie hausten in Containern mit Schimmel an den Wänden und voller Kakerlaken, in einer Toilette war der Bretterboden durchgebrochen, und statt in der versprochenen Arbeitskleidung mussten sie die Erdbeeren in ihren Sandalen vom matschigen Feld ernten. Für sechs Wochen Plackerei erhielten sie am Ende ganze 300 Euro Lohn. Dokumentiert ist dieser Fall im Jahresbericht „Saisonarbeit in der Landwirtschaft 2022“, den die Initiative Faire Landarbeit (IFL) im Februar veröffentlicht hat. Die IFL ist ein Bündnis aus gewerkschaftsnahen Organisationen, der IG BAU, kirchlichen Beratungsstellen sowie weiteren Organisationen, das sich seit 2016 für bessere Arbeitsbedingungen für Saisonarbeitende in der Landwirtschaft einsetzt.

Überlange Arbeitszeiten, unzureichende Kontrollen, mangelhafter Krankenversicherungsschutz und skandalöse Arbeitsbedingungen – so sieht der Alltag vieler osteuropäischer Beschäftigter auf deutschen Feldern laut IFL-Jahresbericht immer noch aus. Etwa eine Viertelmillion Menschen reisen jedes Jahr nach Deutschland, um Erdbeeren zu ernten, Spargel zu stechen oder

bei der Weinlese zu helfen. Sie kommen zu 60 Prozent aus Rumänien, aber auch aus Polen, Ungarn, Bulgarien und zunehmend aus der Ukraine und Kirgisistan.

Ab dieser Saison gilt auch für die Landarbeiterinnen und -arbeiter der gesetzliche Mindestlohn von zwölf Euro. Zu befürchten ist allerdings, dass erneut viele um ihre berechtigten Ansprüche geprellt werden. In vielen Betrieben ist nämlich die geerntete Menge Grundlage für die Lohnabrechnung. Arbeitszeiten werden häufig nur in handschriftlichen Notizen festgehalten, in die die Beschäftigten keine Einsicht erhalten, Überstunden werden vielfach ignoriert.

Kontrollen sind die Ausnahme

„Das ist alles äußerst unübersichtlich, und es wird viel getrickst“, bilanziert Anja Piel vom DGB-Vorstand. Hinzu kommen nicht selten hohe Lohnabzüge für miese Unterkünfte. So mussten zwei Bewohner für ein winziges Zweibettzimmer monatlich jeweils 360 Euro zahlen. Gelegentlich stellen Arbeitgeber sogar illegal Vermittlungsgebühren oder Arbeitsgeräte in Rechnung. Weil die Löhne häufig erst kurz vor der Abreise ausgezahlt werden, sind Reklamationen kaum möglich.

Im Vergleich zu anderen Branchen wie etwa dem Bau oder der Logistik werden landwirtschaftliche Arbeitgeber zudem wesentlich selte-



Foto: Olaf Tamm / Agentur Focus



Foto: Hans Christian Plambeck / laif



Foto: picture alliance / Sven Simon

ner kontrolliert. Nur 1,1 Prozent der Betriebe mussten 2021 ihre Lohnabrechnungen vorlegen, 2022 lag die Kontrolldichte noch niedriger – und das, obwohl im Jahr zuvor bei 8,6 Prozent der Überprüfungen Verfahren wegen Verstoß gegen das Mindestlohngebot eingeleitet wurden.

150 Euro für zehn Tage Arbeit

Die Initiative Faire Landarbeit organisierte im vergangenen Jahr 48 Feldaktionen, bei denen Flyer in verschiedenen Sprachen verteilt wurden. Seit 2020 bietet die IG BAU für Saisonbeschäftigte eine günstige einjährige Mitgliedschaft mit vollem Rechtsschutz an.

Wie die Betriebe mit den Beschäftigten umgehen, sei extrem unterschiedlich, berichtete Benjamin Luig, Koordinator der Initiative. Als Beispiel nannte er kleine Weingüter in Rheinland-Pfalz. In einem Betrieb kämen seit Jahrzehnten im Herbst dieselben Helfer aus Polen, und es gehe sehr fair zu, während ein anderer Winzer seinen Saisonkräften nicht einmal einen Arbeitsvertrag aushändigt und ihre Pässe einzieht.

Das erlebten auch zwölf Saisonbeschäftigte aus Rumänien, die sich im September 2022 beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt Mannheim meldeten. Ein Vorarbeiter hatte ihnen einen Wochenlohn von 400 bis 600 Euro netto versprochen – tatsächlich bekamen sie nach zehn überlangen Arbeitstagen nur 150 Euro ausgehändigt.

Außerdem sollten sie noch 50 Euro für die Jobvermittlung sowie 150 Euro für den Transport aus Rumänien nach Baden-Württemberg bezahlen. Die Initiative Faire Landarbeit unterstützt sie nun bei ihrer Klage.

Ein heikles Thema ist in vielen Fällen die Krankenversicherung, zu der die Arbeitgeber seit 2022 verpflichtet sind. „Kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft muss der volle Krankenversicherungsschutz zustehen“, fordert Harald Schaum, stellvertretender Vorsitzender der IG BAU und Mitglied im Vorstand der Hans-Böckler-Stiftung. Er sei „enttäuscht, dass die Bundesregierung entsprechende Zusagen immer noch nicht eingelöst hat“. Problematisch ist etwa, dass Gruppenpoliken für kurzfristig Beschäftigte in den ersten vier Wochen häufig nicht gelten. In einem Fall wurden Erntehelferinnen, die bald nach der Ankunft in Deutschland erkrankt waren, kurzerhand nach Hause geschickt. Auf ihren Kosten blieben sie sitzen.

Levan I. und seine georgischen Kolleginnen und Kollegen warten übrigens immer noch auf den ihnen vorenthaltenen Lohn. Ihr Fall beschäftigt mittlerweile die Arbeitsgerichte. In erster Instanz bekamen sie Recht, doch der Arbeitgeber legte Berufung ein. Dass sie überhaupt klagen konnten, verdanken die Beschäftigten aus Georgien der Unterstützung der IG BAU – in die sie mittlerweile alle eingetreten sind. ■

Ohne Saisonbeschäftigte aus Osteuropa könnten viele Bauern und Winzer ihre Ernte nicht einbringen. Unter den Arbeitgebern finden sich gute, schlechte und ganz, ganz schlechte.



Sie ließen sich nicht einschüchtern

BETRIEBSRATSGRÜNDUNG Der Konzernbetriebsrat der Schön Klinik SE traf nach seiner Gründung auf heftigen Gegenwind. Doch die Arbeitnehmervertretung hielt durch. Heute wird mit dem Arbeitgeber konstruktiv verhandelt.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Felicitas Kopf ahnte, was auf sie zukam. „Unser Anwalt hat genau vorhergesagt, was der Arbeitgeber tun würde“, sagt die Vorsitzende des Konzernbetriebsrats der Schön Klinik SE. Unberechtigte Abmahnungen, verweigerte Kommunikation, kleine und größere Schikanen. Doch die 57-Jährige und ihre Mitstreitenden ließen sich nicht beirren. Sie riefen bei dem Krankenhauskonzern, der an 24 Standorten

in Deutschland mehr als 10 000 Menschen beschäftigt, nicht nur einen Konzernbetriebsrat (KBR) ins Leben; sie sorgten auch dafür, dass das neue Gremium von der Unternehmensführung ernst genommen wird. Ihre Hartnäckigkeit brachte ihnen beim Deutschen Betriebsrätepreis 2022, der im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags in Bonn verliehen wurde, die Auszeichnung in Silber ein.

Egal, welche Steine der Arbeitgeber Felicitas Kopf und ihren Mitstreitenden in den Weg legte, sie hielten durch und gründeten in kürzester Zeit einen Konzernbetriebsrat.

Es begann im Sommer vor zwei Jahren mit einer Mitteilung der Geschäftsführung an die Betriebsräte aller Krankenhäuser: Sämtliche Beschäftigten, die nicht im medizinischen Bereich tätig sind, sollten künftig bei der Klinik-Holding angestellt sein. Allein in Neustadt an der holsteinischen Ostseeküste, wo Felicitas Kopf als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende amtiert, betraf das 200 Beschäftigte aus Verwaltung, Küche oder Haustechnik, bundesweit waren es 1800.

Die an allen Standorten geführten Verhandlungen um Sozialplan und Interessenausgleich landeten schnell vor der Einigungsstelle und endeten, ohne dass das Unternehmen irgendwelche Zugeständnisse machen musste. Eine Niederlage für die Betriebsräte. Doch zugleich der Anfang einer neuen Zusammenarbeit. Jeden Montagmorgen tauschten sich die Gremien, die sich, manche eher arbeitgebernah, andere sehr streitbar, bis dahin nicht allzu verbunden gewesen waren, bei Videokonferenzen aus.

Das sollte sich bezahlt machen: Binnen kürzester Zeit konnte mit der Gründung eines Gesamtbetriebsrats für die Holding-Beschäftigten reagiert werden, als die Geschäftsführung noch während des Einigungsstellenverfahrens die Einführung einer neuen Software verkündete. „Eine riesig große Datenkrake“, sagt Kopf. Zur Gesamtbetriebsvereinbarung, die die Betriebsräte deshalb forderten, aber kam es nicht. Der Arbeitgeber legte erst einen Entwurf vor und machte dann einen Rückzieher. „Es hieß: Für so etwas wäre ein Konzernbetriebsrat zuständig“, berichtet die Neustädter Betriebsräatin. „Und weil es den nicht gebe, könnten sie machen, was sie wollen.“

Auch diesmal folgte die Antwort der Arbeitnehmervertretungen postwendend: Gerade einmal sechs Wochen benötigten sie, um den Konzernbetriebsrat aus der Taufe zu heben. Felicitas Kopf wurde zur Vorsitzenden gewählt. „Ich glaube nicht“, sagt die Fachkrankenschwester für Anästhesie und Intensivmedizin, „dass sie beim Arbeitgeber damit gerechnet haben, dass wir so schnell neue Strukturen schaffen.“

Was folgte, war dann genau das, was ihr Anwalt angekündigt hatte: Störmanöver und Einschüchterungsversuche. „Der Ton wurde rauer“, sagt Kopf und zählt Beispiel um Beispiel auf: Zu Terminen in München, wo die Schön Klinik SE

ihre Zentrale hat, habe sie sieben Stunden lang mit der Bahn anreisen sollen, weil der Konzern Flugtickets nicht bezahlen wollte. Für eine KBR-Sitzung habe das Unternehmen erst Räume in einer Hamburger Klinik zur Verfügung gestellt, das Treffen dann aber unter Verweis auf die Coronaregeln kurzfristig nicht mehr zulassen wollen – obwohl die Vorschriften zur Pandemieeinräumung für derartige Versammlungen gar nicht galten. IT-Sachverständige seien dem Gremium verweigert worden, die eigentlich vereinbarten Jours fixes zum Informationsaustausch habe die Geschäftsleitung regelmäßig platzen lassen.

„Sie haben uns die Arbeit schwergemacht“, bilanziert Kopf. „Immer wieder mussten wir unsere Rechte mühsam einklagen.“ Selbst vor Abmahnungen schreckte die Unternehmensführung nicht zurück. Kopf selbst wurde wegen einer Meinungsäußerung in einer Rundmail abgemahnt, ihr Vertreter, weil er Reisekosten abgerechnet hatte für einen der vielen Rechtsstreits mit dem Arbeitgeber. Beide Abmahnungen erwiesen sich vor dem Arbeitsgericht als haltlos.

Versöhnliche Töne

Mittlerweile gibt sich das Unternehmen versöhnlich. Man begrüßt die Gründung des Konzernbetriebsrats, heißt es. „Wir haben in den ersten Monaten verschiedene Themen vor Gericht klären müssen“, räumt man ein. Doch von einem Schwermachen der Arbeit will man nichts wissen. Nach einem klarenden Gespräch laufe nun die Zusammenarbeit deutlich besser. Letzteres sieht auch Felicitas Kopf so. Man habe gelernt, miteinander zu arbeiten und zu vernünftigen Compromissen zu finden. „Ich glaube nicht, dass sie mit so viel Widerstand gerechnet haben“, sagt das Verdi-Mitglied. „Auch weil wir alle aus der Pflege kommen – und weil ich eine Frau bin.“ Seither werde hart, aber konstruktiv und mit guten Ergebnissen verhandelt. Und auch der Umgangston habe sich verändert: „Plötzlich gibt es ein Bitte und ein Danke und nicht nur Drei-Wort-Sätze.“

Ganz ohne Scharmützel aber scheint es immer noch nicht zu gehen: Das Gespräch mit dem Autor musste in einem Café stattfinden. Ein Treffen auf dem Klinikgelände in Neustadt hatte sich die Geschäftsführung verbeten. ■

„Die Bilder wird man nie wieder los“

SOLIDARITÄT Kemal Özkan von der Gewerkschaftsföderation IndustriALL global reiste ins türkische Erdbebengebiet. Er sah zerstörte Städte, aber auch große Hilfsbereitschaft.

Das Gespräch führte Andreas Molitor – Fotos Kemal Özkan



Zerstörung bis zum Horizont (oben). Menschen schlafen in einer Turnhalle, in der noch das Transparent von einem Wettkampf hängt.

Sie sind Ende Februar in die von der Erdbebenkatastrophe am schlimmsten betroffenen Gebiete im Südosten der Türkei gereist. Wie war Ihr unmittelbarer Eindruck aus Ihren Beobachtungen und den Gesprächen mit den Menschen vor Ort?

Kemal Özkan: In Städten wie Hatay, Adiyaman oder Kahramanmaraş sind die Zentren fast komplett zerstört. Dort steht kaum noch ein Haus. Wer das gesehen hat, wird die Bilder nie wieder los. Allein das Wegräumen der Trümmer wird Jahre dauern, bis zum Wiederaufbau werden ganz sicher 15 oder 20 Jahre vergehen. Das wirkliche Ausmaß der Katastrophe wird erst nach und nach ersichtlich. Es ist immer die Rede von 57 000 Todesopfern. Aber es gibt Berichte, dass 300 000 Handys und 150 000 Kreditkarten seit dem Erdbeben nicht mehr genutzt wurden. Was ist mit ihren Besitzern geschehen?

Sie haben auch Industriebetriebe besichtigt, Fabriken und Kraftwerke. Wie viel ist zerstört, was steht noch? Die Internationale Arbeitsorganisation schätzt, dass das Erdbeben 150 000 Arbeitsplätze vernichtet hat.

Das Ausmaß der Zerstörung in der Industrie ist unterschiedlich, aber generell nicht so gravierend wie bei den Wohnhäusern in den Stadtzentren. Es gibt Schäden an Gebäuden und Maschinen, aber die lassen sich reparieren. Anders sieht es mit vielen der kleinen Betriebe aus, Firmen mit drei oder vier Beschäftigten, die größtenteils in den Stadtzentren beheimatet waren. Diese Betriebe sind mit den Häusern untergegangen.

Wurde denn überhaupt schon wieder gearbeitet?

In den ersten Tagen nach der Katastrophe fast nirgends. Wer seine Frau, sein Kind, seinen Vater oder seine Mutter verloren hatte, war natürlich nicht in der Lage, in die Fabrik zu gehen. Als ich vor Ort war, ging es in vielen Betrieben langsam wieder los mit der Arbeit. Die Menschen sind einfach auf ihren Lohn angewiesen. Viele Arbeitgeber haben auch geholfen, indem sie auf dem Werksgelände Zelte und Container als Notunterkünfte für Menschen zur Verfügung gestellt haben, die ihre Wohnung verloren hatten.



Kemal Özkan, stellvertretender Generalsekretär von IndustriALL global (vorne rechts) besucht eine provisorische Schule im Erdbebengebiet der Türkei.

Viele Menschen sind aus dem Gebiet geflohen...

Es gab einen massenweisen Exodus aus den am stärksten vom Erdbeben betroffenen Gegenden. Für Hunderttausende ging es ja ums nackte Überleben: Wo finde ich einen Platz zum Schlafen, woher bekomme ich etwas zu essen und sauberes Trinkwasser? Wie komme ich an warme und trockene Kleidung? Dass diese Fragen für viele Menschen nach wie vor ungelöst sind, erklärt sich durch das Ausmaß der Katastrophe, aber auch durch das Versagen der Regierung und der Behörden. Der politische Wille mag da sein, aber es existieren im Grunde genommen nur unkoordinierte Einzelmaßnahmen, beispielsweise einmalige Geldzahlungen für Menschen, die Familienmitglieder oder ihre Wohnung verloren haben. Ein planvolles Vorgehen ist nicht zu erkennen.

Was wäre aus Ihrer Sicht nötig?

Das Erdbebengebiet braucht einen groß angelegten Masterplan für den Wiederaufbau, keine vagen Versprechungen wie jetzt, im Vorfeld der Wahlen am 14. Mai. Die Regierung muss das Heft in die Hand nehmen, sie kann sich nicht allein auf internationale Hilfe verlassen. Ich habe viel Frustration bei den Menschen gespürt. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass Hilfe der Regierung entweder gar nicht oder viel zu spät kam.

Wie haben Sie den seelischen Schock erlebt, den die Katastrophe ausgelöst hat?

Als ich das Ausmaß der Zerstörung sah, war ich selbst traumatisiert, obwohl ich das Beben ja gar nicht erlebt hatte. Wenn mir das schon so geht – stellen Sie sich mal die Situation der Menschen vor, die diese Katastrophe durchgemacht haben. Das soziale und seelische Trauma ist auf lange Sicht nicht weniger schlimm als die Zerstörung der Städte und der Tod Zehntausender Menschen. Denken Sie nur mal an die Kinder: Viele irrten tagelang ohne Eltern herum, die unter den Trümmern lagen. Sie sind schwer traumatisiert, aber psychologische Hilfe ist nach wie vor nicht vor Ort. Seit Wochen harren sie in ungeheizten Zelten oder in Turnhallen aus.

Was überwiegt bei Ihnen – Hoffnung oder Skepsis?

Es gibt viel Solidarität in der Not: Die Menschen packen an und tun, was sie können. Ich habe provisorische Schulen und Kindergärten besucht, die in Zelten untergebracht waren. Ich habe dort sogar Kinder gesehen, die wieder lachen konnten. Das sind Dinge, die zumindest etwas Zuversicht bringen. Lassen Sie uns hoffen, dass die bevorstehenden Präsidentschafts- und Parlamentswahlen ein Ergebnis für mehr Gemeinsinn bringen. In derart schweren Zeiten brauchen wir mehr Demokratie, nicht weniger.

Die Reise

Kemal Özkan, Vize-Generalsekretär der 50 Millionen zählenden Gewerkschaftsföderation IndustriALL global, reiste Ende Februar ins türkische Erdbebengebiet. Unmittelbar nach dem Erdbeben hatte IndustriALL Kontakt zu Verbindungsleuten in der Türkei aufgenommen. Die Reise führte Özkan in sieben der zehn von dem Erdbeben heimgesuchten Provinzen. „Es war unsere Initiative“, erzählt Özkan, der aus einer türkischen Gewerkschafterfamilie stammt. „Wir wollten uns aus erster Hand ein Bild vom Ausmaß der Zerstörung verschaffen, aber unseren Kollegen vor Ort auch ein Zeichen der Solidarität überbringen.“

Spenden für die Erdbebenopfer sammelt der Verein Gewerkschaften helfen
gewerkschaften-helfen.de



Das Erfurter Gericht fällte ein Urteil mit Signalwirkung.

Ein Urteil, das Klarheit schafft

RECHT Das Bundesarbeitsgericht hat die Mitbestimmung im Aufsichtsrat gestärkt

Von Andreas Molitor

Gut sieben Jahre dauerte der juristische Streit um die Unternehmensmitbestimmung beim Softwarekonzern SAP. Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden: Die Umwandlung eines Unternehmens in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) darf den Einfluss der Gewerkschaften bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats nicht schwächen. Sebastian Sick, Unternehmensrechtler beim Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, wertet

das Urteil als „Absage an arbeitgebernahe Positionen, die größte Flexibilität der Unternehmen bei Einschränkung der Arbeitnehmerrechte im Zuge einer SE-Gründung annehmen“. Beschäftigte und Gewerkschaften, so Sick, „gehen gestärkt aus dem Verfahren hervor“. Der Jurist begleitete das Verfahren von Beginn an. Bereits im gewerkschaftsfern besetzten Besonderen Verhandlungsgremium bei der SE-Gründung kämpfte er gegen die Abschaffung der Gewerkschaftssitze bei SAP und ebnete der Klage den Weg.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat Signalwirkung. Mehrere Hundert deutsche Unternehmen, darunter Allianz, BASF oder Porsche, haben sich in der Vergangenheit von einer deutschen Aktiengesellschaft in eine SE umgewandelt. Dort dürfte man die BAG-Entscheidung mit großem Interesse verfolgt haben.

SAP hatte sich im Jahr 2014 in eine SE umgewandelt: Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, den Aufsichtsrat von zunächst 18 auf künftig zwölf Mitglieder zu verkleinern. Die Gewerkschaften hätten zwar weiter Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat vorschlagen können, aber das Vorschlagsrecht für die Besetzung von mindestens zwei gesicherten Mandaten für Gewerkschaftsvertreter verloren. Dagegen klagten IG Metall und Verdi 2016. Das Verfahren, das vom I.M.U. fachlich begleitet wurde, ging durch alle Instanzen bis zum BAG. Dieses sprach sich 2020 gegen die Schwächung der Mitbestimmung bei der Umwandlung aus und legte die Sache dem Europäischen Gerichtshof vor. Der bestätigte, dass auch nach europäischem Recht die gesicherten Sitze für Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat, wie nach nationalem Recht vorgesehen, nicht beseitigt werden dürfen.

Das BAG kippte jetzt die gesamte in der aktuellen Beteiligungsvereinbarung vorgesehene Regelung zur möglichen Verkleinerung des Aufsichtsrats bei SAP auf zwölf Mitglieder. Nach diesem Erfolg vor Gericht sei nun wichtig, „dass weitere Tendenzen gestoppt werden, Mitbestimmung durch europäisches Recht auszuhebeln“, kommentiert Daniel Hay, der Wissenschaftliche Direktor des I.M.U. „Im Fall SAP ist das für ein Element gelungen. Zur Sicherung der Mitbestimmung muss aber nun der Gesetzgeber aktiv werden.“ Denn die Erosion der Mitbestimmung habe dramatische Ausmaße angenommen. ■



„Ein Arbeitsvertrag ist eine weltliche Angelegenheit“

RELIGION Die Kirchen pochen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten auf weitgehende Sonderregelungen. Tatsächlich ist die Ungleichbehandlung von Beschäftigten nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt, sagt der Jurist Peter Stein.

Das Gespräch führte **Kay Meiners**

Herr Stein, Sie waren vor dem Europäischen Gerichtshof und dem Bundesarbeitsgericht an der Vertretung einer Frau beteiligt, die sich beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung um eine Referentenstelle beworben hatte. Ihr Name ist Vera Egenberger.

Worum ging es?

Frau Egenberger klagte 2013 beim Arbeitsgericht Berlin, weil sie nicht eingestellt wurde und eine Diskriminierung aus religiösen Gründen vermutete. Sie gehört keiner Kirche an und war von der

Diakonie nicht einmal eingeladen worden. Der potentielle Arbeitgeber bestand auf einer Kirchenmitgliedschaft. Sie musste durch alle Instanzen 2018 erstritt sie vor dem Bundesarbeitsgericht eine Entschädigung von gut 3.900 Euro.

War die Klage nicht riskant? Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, hält eine unterschiedliche Behandlung durch Religionsgemeinschaften in Bewerbungsprozessen unter bestimmten Bedingungen für zulässig.

► Dafür gibt es aber nur zwei Gründe: zum einen, wenn es Glaubwürdigkeit und Außenwirkung erfordern. Dafür sprach in diesem Fall überhaupt nichts. Zum Zweiten, wenn für die konkrete Tätigkeit eine Kirchenmitgliedschaft unabdingbar ist. So legt der Europäische Gerichtshof die Gleichbehandlungsrichtlinie aus, die für die Anwendung des AGG maßgebend ist. Das europäische Recht überformt das nationale Recht. Für die Referentenstelle, auf die sich Frau Egenberger beworben hatte, war eine Kirchenmitgliedschaft, objektiv gesehen, gerade nicht erforderlich. Es ging um koordinierende Aufgaben, nicht darum, Positionen der Kirche zu vertreten.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich vor seinem Urteil an den Europäischen Gerichtshof gewandt, um zu klären, welche europarechtlichen Vorgaben sich aus der Gleichbehandlungsrichtlinie ergeben. Was ist das Problem?

Der deutsche Gesetzgeber hat die EU-Richtlinie in mehreren Punkten nicht korrekt umgesetzt. Nach dem deutschen Gesetz reicht es z.B. schon aus, dass das Ethos der Kirche die Kirchenmitgliedschaft erfordert. Das ist mit der Richtlinie keinesfalls vereinbar. Es kommt bei objektiver Betrachtung – also nicht nach Auffassung der Kirche – vielmehr auf die konkrete Tätigkeit an. Eine Mitgliedschaft ist bei verkündigungsnahen Tätigkeiten, beispielsweise Pfarrer, Rabbi oder Imam, sachlich notwendig. Wenn es um Sportlehrer an konfessionellen Schulen oder Ärzten in kirchlichen Krankenhäusern geht, ist das hingegen nicht plausibel.

Der Arbeitgeber hat in Karlsruhe eine Verfassungsbeschwerde eingereicht.

Diese Beschwerde hängt seit zweieinhalb Jahren in Karlsruhe. Wir müssen abwarten, wie das ausgeht. Die Norm, um die es geht, ist Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung, der gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes weiter gilt. Dort heißt es: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes.“

Was ist Ihr Dissens mit den Karlsruher Richtern?

Ein Arbeitsvertrag ist nach meinem Verständnis eine weltliche Angelegenheit. Wenn die Kirche



Weihwasser aus der Gießkanne: Es kommt immer auf die konkrete Tätigkeit an.

Arbeitsverträge abschließt, verlässt sie den Kreis der eigenen Angelegenheiten. Das Bundesverfassungsgericht sagt das Gegenteil: Der Abschluss von Arbeitsverträgen hebt nach seiner Auffassung die Zugehörigkeit zu eigenen Angelegenheiten nicht auf.

Ist der Wortlaut dieser Norm veraltet?

Nein, am Wortlaut liegt es nicht, sondern an der Auslegung. Die Norm ist im Wortlaut seit 1919 unverändert. Dennoch gab es in Weimar Arbeitskämpfe in kirchlichen Einrichtungen. Das Betriebsrätegesetz, der Vorläufer unserer Betriebsverfassung, galt auch in kirchlichen Betrieben – ohne dass jemand daran Anstoß genommen hätte. Das muss auch heute wieder möglich sein.

Das klingt so, als sei Weimar fortschrittlicher gewesen.

Die Trennung von Kirche und Staat, die historisch eng miteinander verwoben waren, wurde erst mit dem Zusammenbruch des Kaiserreichs 1919 und der Gründung der Republik vollzogen. Bis dahin waren Pfarrer Beamte. Jetzt wurde die Kirche in die Gesellschaft entlassen. Aus diesem Grunde hieß es: Die Kirchen regeln ihre Angelegenheiten selbst.

Und was ist nach 1945 passiert?

Das Bundesverfassungsgericht hat den Artikel zu einer Schutznorm gegen den Staat umgedeutet. Es ist der Auffassung, dass die Kirchen selbst

“

Seit den 1950er Jahren wurden für die Kirche Ausnahmen in viele Gesetze geschrieben.”

entscheiden können, was ihre eigenen Angelegenheiten sind. Eigentlich sollten doch Gerichte darüber entscheiden, wo die eigenen Angelegenheiten der Kirchen anfangen und wo sie enden.

Welche Folgen hatte die Entwicklung, die Sie skizzieren?

Seit den 1950er Jahren wurden für die Kirche Ausnahmen in viele Gesetze geschrieben. Das gilt nicht nur für das individuelle Arbeitsrecht, wie die Regeln des AGG, sondern auch für das viel wichtiger kollektive Arbeitsrecht, also das Betriebsverfassungsgesetz und die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung. Die Kirchen sind riesengroß, da gibt es Konzerne und Holdings.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag festgelegt, zu prüfen, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Ist da schon etwas passiert?

Bisher noch nicht. Das ist wohl dem Zeitplan geschuldet. Immerhin gibt es keine Signale, dass die drei Regierungsparteien das Thema nicht anfassen.

Der „Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsrecht“, der auf eine Initiative der DGB-Gewerkschaften zurückgeht, schlägt vor: Das Betriebsverfassungsgesetz soll außerhalb des verkündigungsnahen Bereichs auch auf Religionsgemeinschaften Anwendung finden.

Ein richtiger Vorschlag. Aus den Mitarbeitervertretungen mit ihren schwächeren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten würden Betriebsräte. Allerdings müssten auch die Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung dahingehend geändert werden, dass auch hier Herausnahme der Kirchen wegfällt.

Ihre Gedanken laufen darauf hinaus, dass das Selbstverwaltungsrecht der Kirchen seine Grenzen dort findet, wo auch der Tendenzschutz nach § 118 des Betriebsverfassungsgesetzes endet.

Genau. Eine gewerkschaftliche Einrichtung, die einen Pressereferenten sucht, kann verlangen, dass dieser Gewerkschaftsmitglied ist. Für den Hausmeister gilt das aber nicht, er ist kein Tendenzträger. Analog sollte das auch im kirchlichen Bereich gelten.



Gerichte sollten darüber entscheiden, wo die eigenen Angelegenheiten der Kirchen anfangen und wo sie enden.“

Was ist mit anderen Religionsgemeinschaften?

Das AGG gilt für alle Religionsgemeinschaften. Das hat in der Praxis aber noch keine großen Auswirkungen. Die größte Religionsgemeinschaft nach den Christen sind die Muslime. Wenn ein muslimischer Verein sich mit Verweis auf das islamische Ethos weigerte, eine Christin einzustellen, wäre der Fall analog zu behandeln.

Sie kritisieren, dass sich kirchliche, insbesondere katholische Arbeitgeber in das Privatleben Beschäftigter einmischen. Sie verbieten eine zweite Ehe oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften. Auf welcher Grundlage tun sie das?

Diese Grundsätze haben die Kirchen selbst aufgestellt. Die katholische Kirche verlangt neuerdings – anders als die evangelische Kirche – nicht mehr von allen Beschäftigten eine Kirchenmitgliedschaft, und sie will Homosexualität nicht länger diskriminieren. Aber der Kirchenaustritt soll ein Kündigungsgrund bleiben. Das macht den Beschäftigten Angst. Die Kirchen stecken hier in einem Dilemma: Sie bemühen sich, die Fahne hochzuhalten. Aber der Arbeitsmarkt gibt das oft gar nicht mehr her. ■■■

Rechtsgutachten

Peter Stein: **Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen.** HSI-Schriftenreihe, Band 47. Hans-Böckler-Stiftung 2023. 259 Seiten (als PDF kostenlos) www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008510

Die digitale Lücke zwischen den Geschlechtern

Auf der diesjährigen Gleichstellungstagung ging es um neue Machtfragen, die die Digitalisierung stellt, und wie sie im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter beantwortet werden können. Eingeladen hatten das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) und das Hugo Sinzheimer Institut (HSI).

Die Lücke zwischen Frauen und Männern hat viele Namen: Gender-Pay-Gap, Gender-Time-Gap oder Gender-Care-Gap. Doch das Gleichstellungsforum, zu dem das HSI und das WSI der Hans-Böckler-Stiftung nach Berlin eingeladen hatten, drehte sich diesmal um eine neue Lücke: den Gender-Digital-Gap. Yvonne Lott vom WSI hat untersucht, wie die Geschlechter mit digitaler Technik umgehen. Während Frauen und Männer Standardsoftware in gleichem Maße nutzen, öffnet sich die Schere zwischen ihnen bei spezieller Software und vernetzter Technik wie Onlineplattformen, Cloud-Diensten oder selbstlernenden Programmen. Mit Letzterer arbeiten 54 Prozent der Männer und nur 44 Prozent der Frauen. Mit Programmiersprachen gehen 10 Prozent der Männer und gerade einmal 2 Prozent der Frauen am Arbeitsplatz um. Daher warnt Yvonne Lott: „Der Gender-Digital-Gap kann Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt verstärken, wenn wir nicht gegensteuern.“

Gegensteuern ließe sich mit Qualifizierung. Nicht einmal die Hälfte aller Frauen in Deutschland verfügen über Grundkompetenzen der Digitalisierung. Sarah Widnay vom Deutschen Hochschul- und Wissenschaftsforum beschrieb, wie sich Weiterbildung ändern müsse: mehr Sensibilität für diese Ungleichheit und Prüfung von Arbeitsmarktinstrumenten auf Gleichstellungsziele. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack verwies darauf, dass Frauen unter anderem ein Initiativrecht des Betriebsrats in Fragen der Qualifikation bräuchten, so, wie es in dem DGB-Entwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz steht.

Auch maschinelles Lernen schafft Ungleichheiten. Als Beispiel nannte Bianca Prietl,



In der Abschlussrunde diskutierten Johanna Wenckebach (2. v. l.) Ferda Ataman (3.v.l.) und Elke Hannack (rechts) auf der Gleichstellungstagung.

Geschlechterforscherin an der Universität Basel, ein Recruiting-Tool von Amazon, das Bewerbungen von Frauen schon vor der Einladung eher aussiebt. „Das ist algorithmische Diskriminierung“, erklärt Prietl, aber keine, die der Algorithmus selbst macht. „Wir treffen Entscheidungen für die Zukunft auf Basis von Daten aus der Vergangenheit.“ Ihr Plädoyer: Daten mit politisch-emancipatorisch-demokratischen Zielen verknüpfen und sich von der Vorstellung verabschieden, dass Daten neutral sind.

Auch umfangreiche Datensätze machen es nicht besser, wie Victoria Guijarro Santos von der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster erklärte: „Wenn Mütter bei Bewerbungen vom Algorithmus aussortiert werden, dann weil wir so viele Daten über Mütter haben.“ Die Wissenschaftlerin kritisierte, dass das Gesetz Diskriminierung zum individuellen Problem von Müttern mache. Diese Kritik am Allgemeinen Gleichbehand-

lungsgesetz (AGG) teilt auch Johanna Wenckebach, Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts: „Ein Ansatz, der auf individuelle Rechtsdurchsetzung setzt, ist stumpf gegen Machtstrukturen. Es fehlen kollektive Rechte.“ Die HSI-Direktorin forderte die Ampelkoalition auf, die im Koalitionsvertrag vereinbarte AGG-Reform endlich anzugehen. „Es geht hier schließlich um Grundrechte.“

Die Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, erklärte, dass KI und Diskriminierung zwar große Themen der Zukunft seien, allerdings bislang Fälle fehlten. Daher habe die von ihr geleitete Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Gutachten in Auftrag gegeben, wie diskriminierende Algorithmen vor Gericht bewertet werden.

WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch wies schließlich darauf hin: „Es sind Menschen, die entscheiden, welche Technik eingesetzt wird.“ ■

Von Jeannette Goddar und Fabienne Melzer

STUDIENFÖRDERUNG

Ehrung für Susanne Baer

Foto: picture alliance/dpa



Die ehemalige Böckler-Stipendiatin und Richterin am Bundesverfassungsgericht Susanne Baer ist zum Ende ihrer Amtszeit mit dem Großen Verdienstkreuz mit Stern und Schulterband des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet worden. Baer hat wichtige Entscheidungen geprägt wie zur Höhe der Asylbewerberleistungen oder zur unbegrenzten sachgrundlosen Befristung. Mit Baer scheide „eine kluge, starke Richterin“ aus, betonte Bundespräsident Steinmeier. In einem Porträt für dieses Magazin (10/2012) erklärte sie: „Ich gehöre ja nicht zu dem Mainstream, der dieses Gericht lange geprägt hat.“ ■

HSI

Besuch im BMW-Werk Leipzig

Das BMW-Werk Leipzig, als eine der modernsten und nachhaltigsten Automobilfabriken der Welt, war Ziel eines Besuchs der Belegschaft des Hugo Sinzheimer Instituts (HSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Bei einem Austausch mit dem Betriebsrat ging es um die Rolle der Mitbestimmung bei Transformationsthemen wie der Umstellung der Produktion auf neue Modelle, den Gesundheitsschutz, moderne Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. ■

Foto: BMW-Media



PERSONALIA

■ Arbeit der Zukunft mit neuer Leitung

Foto: Stephan Pramme



Lisa Basten ist seit März neue Leiterin der Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“. Von 2016 bis 2020 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am WZB in einem von der Stiftung finanzierten Kolleg „Gute Arbeit. Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen“ beschäftigt und publizierte zu den „Herausforderungen neuer Erwerbsmodelle“. Im Jahr 2021 übernahm Basten den Bereich Kunst und Kultur in der Verdi-Bundesverwaltung. ■

■ Referentin der Geschäftsführung

Foto: privat



Nina Domann ist seit dem 1. Februar neue Referentin der Geschäftsführung. Die studierte Wirtschaftspädagogin arbeitete bisher als Referentin für den Europäischen Betriebsrat bei ThyssenKrupp. Bevor sie zum Betriebsrat des Stahlkonzerns kam, kümmerte sie sich in Personalabteilungen mitbestimmter Unternehmen um die Beziehungen zwischen Management und Beschäftigten und konnte dabei viele praktische Erfahrungen sammeln. ■

■ Kommission beruft HSI-Direktorin

Foto: Dirk Hasskarl



Johanna Wenckebach ist als Leiterin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in den Kreis der Sachverständigen der Kommission für den Vierten Gleichstellungsbericht berufen worden. Schwerpunktthema der Kommission unter Leitung von Silke Bothfeld, Professorin an der Hochschule Bremen, ist die Gleichstellung in der ökologischen Transformation. ■

Thema: Ressourcen

STIFTUNG Wie sichern wir die Versorgung mit Rohstoffen im globalen Wettbewerb? Wie sorgt man für faire Bedingungen und Preise? Welche Materialien sind strategisch wichtig für die Transformation? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

Von Kay Meiners



TOM BAUERMANN ist am IMK Experte für das Thema sozial-ökologische Transformation und erforscht unter anderem, wie die Umstellung der deutschen Wirtschaft auf eine grüne Energieversorgung gelingen kann.



SEBASTIAN DULLIEN hat als Wissenschaftlicher Direktor des IMK den Überblick über Energie- und Rohstoffpreise, aktuelle Gefahren für die Volkswirtschaft, die Konjunktur und den globalen Wettbewerb.



SABINE STEPHAN ist die Außenhandelsexpertin des IMK. Sie untersucht unter anderem, wie sich Verwerfungen in den Lieferketten auf die deutsche Wirtschaft auswirken.



SASKIA FREYE ist in der Forschungsförderung für den Förderbereich „Strukturwandel und globale Arbeitsteilung“ zuständig und betreut unter anderem das Projekt „Kommunale Versorgung: mitbestimmt, sozial, klimaneutral?“. Schon fertig sind Studien zur Windindustrie und zum Wasserstoffbedarf in der Stahlindustrie.

Fotos: Karsten Schöne (2, 4, 5, 6), Peter Himsel (1), Bianca Huber (7), Hans-Böckler-Stiftung (3)



MAXI LEUCHTERS arbeitet am I.M.U. zur Unternehmensmitbestimmung in Banken und Versicherungen und zum europäischen Gesellschaftsrecht. Ihr besonderer Fokus liegt auf politischen Bestrebungen, Kapitalflüsse in ökologisch nachhaltige Aktivitäten zu lenken.



OLIVER EMONS ist Experte für Nachhaltigkeitsthemen am I.M.U.. Er beschäftigt sich insbesondere mit Nachhaltigkeitsstandards und mit Sorgfaltspflichten von Unternehmen in Lieferketten und ist zuständig für die Branchenmonitore des I.M.U.



ERNESTO KLENGEL ist am HSI der Experte für das Lieferkettengesetz und die damit zusammenhängenden Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Er hat zuletzt ein umfangreiches Rechtsgutachten der Professorin Reingard Zimmer zu dem Thema betreut und publiziert und schult auch zum Thema.

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

DURCHBLICK

Lieferketten und Mitbestimmung



Das juristische Gutachten von Reingard Zimmer zum Lieferkettengesetz, das als Band 48 der HSI-Schriftenreihe erschienen ist, zeigt die Möglichkeiten auf, die das Gesetz Betriebsräten bietet – etwa für Betriebsvereinbarungen. Obwohl das Lieferkettengesetz eher dem Wirtschaftsrecht zuzuordnen ist, stellt es einen wichtigen Baustein eines transnationalen Arbeitsrechts dar – mit Chancen, den Spielraum für die Mitbestimmung zu erweitern.

Videovortrag von Sebastian Dullien



In diesem Video der IG Metall analysiert IMK-Direktor Sebastian Dullien die wirtschaftliche Lage

Deutschlands mit Blick auf aktuelle Themen wie steigende Energiepreise, steigende Inflation und Rohstoffmangel. Im Fokus stehen dabei die Perspektiven für Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Unternehmen sowie die damit verbundenen Herausforderungen.

Fallstudie



Einen tieferen Blick auf die Wertschöpfungskette von Lithium-Ionen-Batterien wirft dieses Arbeitspapier. Es zeigt, dass asiatische Hersteller dominant sind, aber die Nachfrage in Europa wohl nicht decken können – eine Chancen für heimische Hersteller.

ALTSTIPENDIATEN DER STIFTUNG

Der Pressesprecher

LUKAS FUHRMANN amtiert seit dem Beginn der Coronapandemie als Pressesprecher der Bremer Gesundheits senatorin. Ein Stressjob. Doch der gelernte Kinderkrankenpfleger bereut seine Entscheidung nicht.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Ob er geahnt hat, was auf ihn zu kommt? „Absolut nicht“, sagt Lukas Fuhrmann. „Das hat niemand.“ Als der 30-Jährige im Februar 2020 seinen Dienst als Pressesprecher der Bremer Gesundheitssenatorin Claudia Bernhard antrat, hoffte er noch auf eine entspannte Einarbeitung. „Das Gesundheitsressort steht normalerweise ja nicht so im Fokus.“ Normal war dann aber gar nichts mehr. Keine zwei Wochen, nachdem Fuhrmann sein Büro in der Bremer Innenstadt bezogen hatte, meldete die Hansestadt ihren ersten Coronafall. Und für den neuen Sprecher begannen zweieinhalb Jahre, in denen er zeitweilig durcharbeitete und kaum noch aus dem Büro herauskam – außer etwa, um Statements in Fernsehkameras zu sprechen. „Das war ein totaler Kaltstart.“

Lukas Fuhrmann ist jung und dennoch ein alter Hase, was das Gesundheitswesen und seine Untiefen angeht. Nach Abitur und Zivildienst absolvierte er eine Ausbildung zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger an den Horst-Schmidt-Kliniken in Wiesbaden, die in dieser Zeit von einem rein kommunalen Unternehmen zu einem privat geführten wurden. „Das hat mich politisch geprägt.“ Damals wurde er auch zum Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt.

Nicht erst seit jenen Tagen ist Fuhrmann überzeugt: „Gesundheitsversorgung gehört in die öffentliche Hand.“ In Wiesbaden regierte erst Rhön, dann Helios. Die Klinikkonzerne bauten Stellen ab und ver-

schlechterten die Arbeitsbedingungen so, dass Personal in Scharen das Weite suchte. Auch Fuhrmann wollte nach der Ausbildung nicht bleiben. „Dabei ist Pflege der schönste Beruf, den ich mir vorstellen kann“, sagt er. „Ich vermisste ihn immer noch total.“

Gefördert durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, begann der junge

Als das Jobangebot der Gesundheitssenatorin kam, stand eigentlich noch die Masterarbeit an. Trotzdem sagte Fuhrmann zu – nachdem er sich auch mit seiner Betreuerin bei der Hans-Böckler-Stiftung, Veronika Dehnen, beraten hatte. „Ich habe da ganz viel Bestärkung und Unterstützung erfahren“, berichtet er. Seine Entscheidung habe er, allen Herausforderungen der Coronapandemie zum Trotz, bis heute nicht bereut. Die Masterarbeit, geschrieben nach Feierabend, sei mittlerweile auch fast fertig.

„Ich habe mein Studium angefangen, um eines Tages irgendwo zu landen, wo ich für Verbesserungen in der Pflege sorgen kann“, sagt er. Als Pressesprecher kann er nur nach außen vertreten und erklären, was andere entscheiden, doch das stört ihn nicht. Wenn er die erfolgreiche Bremer Impfkampagne lobt, die niedrigschwellige und mehrsprachige Ansprache durch Gesundheitsfachkräfte in den Stadtteilen oder ein Modellprojekt, das einer Klinik bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen helfen soll, tut er das ganz offensichtlich aus Überzeugung. Eine „progressive Gesundheitspolitik“ bescheinigt er seiner Chefin.

Am 14. Mai wird in Bremen eine neue Bürgerschaft gewählt. Kann die Linken-Politikerin Bernhard als Gesundheitssenatorin weitermachen, wird Fuhrmann wohl auch die nächsten vier Jahre für sie sprechen. Danach, sagt er, dürfe es gerne etwas Neues sein. Man darf vermuten: Allzu weit weg vom Pflege- und Gesundheitswesen wird er sich auch dann nicht begeben.



Lukas Fuhrmann

Gewerkschafter, in Bremen Politikwissenschaften zu studieren, blieb seinem Herzensthema aber nach wie vor verbunden. Neben dem Studium arbeitete er anfangs noch in einer Kinderklinik, später hielt er Bildungsseminare für Verdi und brachte Betriebsräten zum Beispiel das neue Pflegeberufegesetz nahe. In seiner Bachelorarbeit untersuchte er die Auswirkungen von Klinikprivatisierungen auf die Beschäftigungsverhältnisse. „So hat sich das immer durchgezogen“, sagt er.



Pressesprecher Markus
Fuhrmann: „Ich vermisste
meinen alten Beruf
immer noch total.“

EVENTS TERMINE, DIE SICH LOHNEN

Foto: Historisches Museum Frankfurt



Die große Teuerung

Das Historische Museum Frankfurt nimmt das Krisenjahr 1923, das Jahr der Hyperinflation, mit der Sonderausstellung „Inflation 1923. Krieg, Geld und Trauma“ in den Blick. Die Inflation trieb Millionen Menschen in die Armut. Die Verlierer waren Rentner, Pensionäre, Arbeitslose und Fürsorgeempfänger, die sich von ihren wöchentlichen oder monatlichen Leistungen meist schon am Tag der Auszahlung kaum noch etwas kaufen konnten, sowie die bürgerliche Mittelschicht, deren Bankguthaben wertlos geworden waren. Der politische und psychologische Schaden der Inflation war fast noch schlimmer als der wirtschaftliche. Große Teile des ruinierten Bildungsbürgertums wandten sich verbittert von der Republik ab und reihten sich ganz rechts ein. „Nichts hat das deutsche Volk so erbittert, so hasswütig, so hitlerreif gemacht wie die Inflation“, urteilte der Schriftsteller Stefan Zweig.

Die Ausstellung rahmt das Inflationserleben von 1923 mit der Darstellung anderer historischer Teuerungen und dem Aufstieg Hitlers – um anschließend über die Währungsreformen 1948, 1990 und 2001 in die Gegenwart zu führen: Wie sieht es heute mit der Inflation aus? ■

Vom 3. Mai bis 10. September

in Frankfurt (Main)

historisches-museum-frankfurt.de/de/ausstellung/inflation

Ruhrfestspiele

In ihrer 77. Spielzeit laden die Ruhrfestspiele unter dem Motto „Rage und Respekt“ vom 1. Mai bis zum 11. Juni zu einem internationalen, politisch motivierten, genreübergreifenden und erstklassig besetzten Theaterfestival mit rund 300 Veranstaltungen und mehr als 650 Künstlerinnen und Künstlern. Internationale Schauspiel- und Tanzproduktionen, richtungsweisende deutschsprachige Inszenierungen, Literatur, Neuer Zirkus sowie Kinder- und Jugendtheater stehen dabei im Zentrum. Multidisziplinäre Performanceproduktionen, bildende Kunst sowie Diskursformate beleuchten drängende politische Fragen. Musik und Kabarett runden das Programm ab.



Das vollständige Programm finden Sie unter ruhrfestspiele.de/programm

IMK-Forum

Im vorigen Herbst erreichte die Teuerung einen Höchststand. Während einige Experten mit einem zügigen Rückgang der Inflation im weiteren Jahresverlauf rechnen, gehen andere von andauernd hohen Teuerungsraten aus. Die Fragen nach den Treibern der Inflation und nach der richtigen Reaktion von Geld-, Fiskal- und Lohnpolitik stehen im Fokus des IMK-Forums 2023.

Am 4. Mai in Berlin

Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124
katharina-jakoby@boeckler.de

Konferenz für Aufsichtsräte

Die Böckler Konferenz für Aufsichtsräte ist der Ort, an dem die Förderinnen und Förderer der Stiftung, die als Arbeitnehmervertreter ein Aufsichtsratsmandat innehaben, jährlich zusammenkommen. Unter Federführung des I.M.U. organisieren die Hans-Böckler-Stiftung und der DGB diese Veranstaltung als Plattform für Austausch und Diskussion.

Vom 13. bis 14. Juni in Berlin

Felix Gieseke, I.M.U.
Telefon: 02 11/77 78-145
felix-gieseke@boeckler.de

Labor.a 2023

Die diesjährige Auflage der Konferenzreihe, die seit 2018 Akteurinnen und Akteure aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft, Thinktanks und Unternehmen zusammenbringt, steht unter dem Motto „In Arbeit: Die nächste Stufe der sozial-ökologischen Transformation!“ Die Konferenz stellt Fragen des gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalts an die Teilnehmer: Wer redet mit? Wer entscheidet? Sind die Lasten gerecht verteilt? Wie sorgen wir dafür, dass alle eine Chance bekommen?

Am 27. September in Berlin

Nähtere Informationen folgen in der nächsten Ausgabe des Magazins.

Foto: Franziska Schäfer



“

Die Mindestlohnrichtlinie ist eine Kehrtwende zu einem sozialen Europa.

AMÉLIE SUTTERER-KIPPING über die neue Richtung der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik

Die Mindestlohnrichtlinie markiert eine Kehrtwende in der europäischen Arbeits- und Sozialpolitik. In der Europäischen Union herrschte über Jahrzehnte eine neoliberal geprägte Auffassung vor, wonach allein ein gemeinsamer Binnenmarkt Löhne angleichen und Wohlstand gerecht verteilen würde. Die Spanne zwischen den gesetzlichen Mindestlöhnen in Europa – 363 Euro monatlich in Bulgarien und 2.257 Euro in Luxemburg – zeigt jedoch, dass diese Hoffnungen sich nicht erfüllt haben. Ziel der Richtlinie ist es daher, auf Unionsebene angemessene Mindestlöhne zu gewährleisten und Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung zu fördern.

Kein einheitlicher Mindestlohn

Obwohl die Richtlinie keinen einheitlichen europäischen Mindestlohn oder die Höhe nationaler Mindestlöhne festlegt, verpflichtet Artikel 5 der Bestimmung die Mitgliedstaaten, Kriterien für die Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne auszuarbeiten, die zu ihrer Angemessenheit beitragen. Dazu sollen ein oder mehrere Gremien zur Beratung der zuständigen Behörde in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns bestimmt oder eingerichtet werden. Diesen Vorgaben trägt das Mindestlohngesetz (MiLoG) mit der Errichtung einer Mindestlohn-

kommission bereits Rechnung (Paragraf 4 Absatz 2 MiLoG).

Gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie müssen die nationalen Kriterien zur Festsetzung des Mindestlohns mindestens vier Parameter umfassen: Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne mit Blick auf die Lebenshaltungskosten, das Niveau und die Verteilung der Löhne, die Wachstumsrate der Löhne, und die langfristige nationale Entwicklung der Arbeitsproduktivität.

Die Aufzählung ist nicht abschließend, und die Mitgliedstaaten haben bei der Bestimmung und Gewichtung der Indikatoren einen großen Ermessensspielraum. Darüber hinaus sind die Mitgliedstaaten bei der Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne verpflichtet, Referenzwerte zugrunde zu legen. Sie können diese allerdings frei wählen. Die Richtlinie sieht keine verbindlichen Lohnuntergrenzen vor. Das bedeutet für die Mindestlohnkommission in Deutschland, dass sie bei der Festsetzung des gesetzlichen Mindestlohns neben der Tariflohnentwicklung künftig weitere Parameter berücksichtigen muss (Paragraf 9 Absatz 2 MiLoG).

Schließlich soll die Richtlinie auch die Tarifbindung stärken. Um diese in den Mitgliedstaaten zu erhöhen und die Tarifver-

handlungen zur Lohnfestsetzung zu erleichtern, müssen Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag fallen, zusätzlich einen Rahmen festlegen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorlegen.

Richtige Impulse gesetzt

Die geforderten 80 Prozent erreichen bislang nur Österreich, Frankreich, Belgien, Italien, Finnland, Dänemark und Schweden. In Frankreich ist die Tarifbindung zwar sehr hoch, der gewerkschaftliche Organisationsgrad hingegen sehr gering. In Deutschland liegt der Wert bei unter 50 Prozent. Obwohl der Arbeitsminister das Ziel als ambitioniert bezeichnet, setzt die Richtlinie die richtigen Impulse: Sie schafft einen europäischen Referenzrahmen, der eine starke Tarifbindung für eine nachhaltige und inklusive Wirtschaftsentwicklung fördert und entsprechend aufbaut. ■

AMÉLIE SUTTERER-KIPPING ist Wissenschaftliche Referentin am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung.

Demokratie in Arbeit

GESELLSCHAFT Der Philosoph Axel Honneth über den Status abhängig Beschäftigter in der Demokratie. Seine Reformideen berücksichtigen die deutsche Mitbestimmung zu wenig.



Mit dem Band „Der arbeitende Souverän“ hat Axel Honneth, der langjährige Direktor des Frankfurter Instituts für Sozialforschung, eine Publikation von großer Tragweite vorgelegt. Sein Thema ist der Status der abhängig Arbeitenden in einer marktwirtschaftlich verfassten, liberalen Demokratie. Der Diskussion dazu liegen zwei Schlüsselfragen zugrunde. Erstens:

Wie verträgt sich die staatsbürgerliche Gleichheit der Person mit ihrer Unterordnung unter betriebliche Herrschaft? Zweitens: Wie müssen die Arbeitsverhältnisse gestaltet sein, um den abhängig Arbeitenden eine autonome Teilnahme an der demokratischen Willensbildung zu gewähren?

Die erste Frage beschäftigte bereits im 19. Jahrhundert die „Kathedersozialisten“, die sich von dem Katheder, dem Lehrpult, aus für soziale Reformen einsetzten. Sie wird aktuell von einer Labor Republicanism genannten Strömung aus den USA mit Elizabeth Anderson als prominenter Vertreterin wieder aufgenommen. Während die Kathedersozialisten eine Mitbestimmung des „freien Bürgers“ über seine Arbeitsbedingungen forderten, zielt die republikanische Bewegung auf eine demokratische Verfassung der Arbeitsstätte (Workplace Democracy) analog zum Staatswesen und die Befreiung der abhängigen Arbeit von jeglicher Bevormundung.

Im Zentrum des honnethschen Werkes steht die zweite Frage – sie zielt auf ein Ergänzungsverhältnis zwischen fairen Arbeitsbedingungen und politischer Demokratie. Der Autor vertritt die These einer wechselseitigen Abhängigkeit von demokratischer Partizipation und hinreichend guten Arbeitsverhältnissen und fragt nach den „Bedingungen, die gegeben sein müssen, um autonom und selbstbewusst an demokratischen Praktiken teilnehmen zu können“. Das Buch birgt nahezu von Fakten, Argumenten und Ideen. Gleich zu Beginn kommen zahlreiche Kritiker der kapitalistischen Lohnarbeit zu Wort, unter anderem Adam Smith, Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Karl Marx, daneben französische und amerikanische Soziolo-

gen und Philosophen sowie die frühen amerikanischen Labor Republicans. Seltsamerweise fehlen die deutschen Kathedersozialisten wie Gustav Schmoller oder Lujo Brentano.

Honneth gewinnt aus seinem Material normative Kriterien für gute und faire Arbeitsverhältnisse, die „die Chancen der Beschäftigten zur gleichberechtigten Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung“ erhöhen. Sie befürworten seine Vorstellungen von Reformen, die unter anderem auf Genossenschaften und direkte Mitbestimmung durch teilautonome Gruppen zielen. Bevor er diese anspruchsvollen Vorstellungen entfaltet, breitet er einen informativen Überblick der aktuellen Arbeitsverhältnisse aus – von den neuen Dienstleistungssektoren bis zur Landwirtschaft. Dieser stimmt alles andere als optimistisch, dokumentiert er doch „eine vertiefende Kluft zwischen dem Anspruch auf demokratische Betätigung und den Chancen zu deren faktischer Ausübung“.

Honneth erkennt die Grenzen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der kapitalistischen Arbeitsverfassung. Deshalb müsste sich „eine demokratische Arbeitspolitik darauf beschränken, für mehr Mitbestimmung der Beschäftigten zu kämpfen“. Aber wegen ihrer unvermeidlichen Bürokratisierung schreibt er Gewerkschaften und Mitbestimmung nur eine begrenzte Rolle für die notwendigen Reformen zu. Über Betriebsräte, die ja für Veränderungen der Arbeitsverhältnisse in den Betrieben zuvörderst eine Schlüsselrolle spielen müssten, verliert der Autor kein Wort. ■

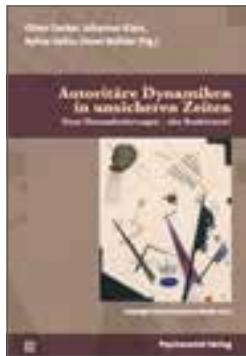
Von Walther Müller-Jentsch

Axel Honneth: **Der arbeitende Souverän.** Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin, Suhrkamp Verlag 2023. 397 Seiten, 30 Euro

Fazit

ANREGENDE LEKTÜRE ÜBER EIN GROSSES THEMA

Ungeschönter Blick



Zentrale Ergebnisse der neuen Leipziger Autoritarismus-Studie sind erschütternd. Danach zählen 31 Prozent der Ostdeutschen zu den „manifest ausländerfeindlich Eingestellten“, etwas mehr als noch 2020, wo die Zahl 27,8 Prozent betrug. In Westdeutschland ist der Anteil von 13,7 Prozent auf 12,6 Prozent leicht gesunken. „Wir brauchen starke Führungsfiguren, damit wir in der Gesellschaft sicher leben können“, finden 27 Prozent der Bundesbürger. Und dem Satz „Die Ausländer kommen hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ stimmen 11 Prozent der Befragten zu, weitere 16 Prozent „mit leichter Einschränkung“. Mehr als ein Drittel der Befragten geht zudem von einem Interessengegensatz zwischen Nichtdeutschen und Deutschen aus. Der nun zum elften Mal erscheinenden Studie kommt das Verdienst zu, der deutschen Gesellschaft ein ungeschöntes Bewusstsein ihrer selbst zu geben.

Von Peter Kern

Oliver Decker/Johannes Kiess/Ayline Heller/Elmar Brähler (Hrsg.): **Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen?** Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Gießen, Psychosozial-Verlag 2023. 29,90 Euro

Guter Handwerkskasten



Wer sich in gut verständlicher Sprache zu Kernthemen wie Tarifpolitik und Mitbestimmung, Mitgliederwerbung und aktiver Interessenvertretung im Betrieb informieren will, ist mit dem Standardwerk „Gewerkschaft, ja bitte!“, das gerade in einer aktualisierten Neuauflage erschienen ist, gut bedient. Das Buch bietet Interessierten weiterhin einen gut ausgestatteten Handwerkskasten für die gewerkschaftliche Praxis. In zwei neuen Kapiteln werden

zudem die praktischen Erfahrungen aus der Coronazeit reflektiert, etwa hinsichtlich der Frage der digitalen Kommunikation mit Beschäftigten im Homeoffice. Die Veröffentlichung hat einen hohen Gebrauchswert für Aktive, die die Arbeitswelt im Sinne gewerkschaftlicher Ziele gestalten wollen.

Von Dirk Manten

Garnet Alps, Carsten Maaß, Hartmut Meine, Uwe Stoffregen: **Gewerkschaft, ja bitte!** Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauliche und Aktive. 4. aktualisierte Ausgabe. Hamburg, VSA-Verlag 2023, 488 Seiten, 26,80 Euro

DREI FRAGEN AN RENÉ SENENKO

Foto: Cordula Kropke



René Senenko, Postkartensammler und Herausgeber des Buches über Postkarten der Hamburger Arbeiterbewegung

Bei diesem Buch sind Sie Herausgeber, Sie sammeln aber auch selbst. Was reizt Sie an politischen Postkarten?

Es war die Bildseite dieser Karten, die mich am Anfang faszinierte. Damit die Sache nicht ausuferte, beschränkte ich mich auf weltweite Postkarten der Arbeiter- und Friedensbewegung aus der Zwischenkriegsära von 1919 bis 1939. Die meisten und ausdrucksstärksten Motivkarten dieser Art sind übrigens in der Sowjetunion und in Frankreich erschienen.

Ihr Buch stellt in Episoden vergessene Sport- und Kulturvereine vor – die Wehrverbände, die SPD und KPD nahestanden, oder die Arbeiterjugend. Wie wichtig waren Postkarten für diese Organisationen?

Sie waren ein populäres Medium. Man muss aber unterscheiden zwischen Verlagspostkarten, die politische Werbung machten oder kommerziellen Interessen dienten, und den in geringer Stückzahl angefertigten Fotopostkarten. Sie zeigen Gruppen von Gleichgesinnten beim Sport, bei Ausflügen oder Großveranstaltungen. Solche Fotos fixierten Stolz, Selbstbewusstsein und Zusammenhalt.

Ist dieses Buch, das nur von Hamburg handelt, der Stadt, in der Sie leben, eine besondere Verpflichtung?

Ja, ein Buch über Hamburg ist für mich etwas Besonderes. Ich war viele Jahre in einer Hamburger Geschichtswerkstatt tätig. Auch heute fühle ich mich dieser Szene zugehörig.

Die Fragen stellte Kay Meiners.

Wohlstand ist mehr als Wachstum



Wie es um die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt steht, hängt von sehr vielen Faktoren ab. Diesen Umstand erfasst der Nationale Wohlfahrtsindex (NWI), der jährlich im Auftrag des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung berechnet wird. Er berücksichtigt, anders als das Bruttoinlandsprodukt (BIP), auch Faktoren wie Umweltzerstörung, unbezahlte Arbeit und Ungleichheit.

Aus diesem Grund schlagen sich im NWI Katastrophen wie die Ahrflut im Sommer 2021 deutlicher nieder. Während das BIP 2021 gegenüber 2020 um 2,6 Prozent stieg, fiel der NWI im gleichen Zeitraum um 1,8 Indexpunkte. Damit lag er sogar noch unter dem Wert des ersten Coronajahres 2020. Allein die Schäden der Flutkatastrophe schlagen mit 30 Milliarden Euro negativ zu Buche.

Auch im Langzeitvergleich von 1990 bis 2021 entwickeln sich die beiden Indizes sehr unterschiedlich. Während das BIP in dieser Zeit um 40 Prozent gewachsen ist und den Eindruck eines kontinuierlichen Wohlstandswachstums vermittelt, ist der NWI kaum gestiegen. Er verzeichnet in den 1990er Jahren einen moderaten Anstieg, fällt dann ab und verharrt einige Jahre auf einem Niveau unterhalb des Jahres 1991. Zwar steigt er Mitte der 2010er Jahre an, erreicht aber auch bis zum Jahr 2021 nicht einmal mehr das Niveau der Jahrtausendwende.

Ähnlich wie für das BIP sind auch für den NWI Zukunftspрогнозы möglich. Dazu stellt die Studie drei verschiedene Szenarien vor und zeigt, dass die Wohlfahrt bei sinkenden Umweltkosten und weniger Ungleichheit im Sinne einer sozialökologischen Transformation am deutlichsten gesteigert werden kann. Die Autoren und die Autorin weisen darauf hin, dass der NWI keine ultimative Lösung für eine objektive Wohlfahrtsmessung sein kann. Vielmehr gehe es darum, verschiedene Facetten gesellschaftlichen Wohlstands integriert zu betrachten und damit eine Diskussionsgrundlage neben anderen Instrumenten zu bieten.

Von Fabienne Melzer

Benjamin Held/Dorothee Rodenhäuser/Hans Diefenbacher:
NWI 2022 – Corona-Pandemie und Flutkatastrophe führen zu sinkender Wohlfahrt. IMK-Study Nr. 85, Düsseldorf, Februar 2023

Pünktlich nach Hause



Fast alle Erwerbstätigen, genau 97 Prozent, möchten spätestens um 18 Uhr Feierabend machen. Das ist das Ergebnis einer Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts. Wer regelmäßig abends oder am Wochenende arbeitet, schadet seiner Gesundheit und der Work-Life-Balance. Daraus folgert die Autorin, die Forderung nach mehr Flexibilität bei der gesetzlichen Arbeitszeitregelung gehe an den Bedürfnissen der Beschäftigten vorbei. Stattdessen solle besser die Arbeitszeit verkürzt werden.

Von Sophie Deistler

Yvonne Lott: **Wann Eltern Feierabend machen wollen.** Policy Brief Nr. 74, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Düsseldorf, Februar 2023. 19 Seiten

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



Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Behörde ohne Biss



Seit Ende 2019 hat die Europäische Union eine Europäische Arbeitsbehörde (ELA). Sie informiert transnationale Unternehmen über ihre Pflichten und unterstützt Mitgliedstaaten dabei, den Arbeitsschutz grenzübergreifend zu kontrollieren. Die Studie geht der Frage nach, welche Konflikte es bei der Gründung gab und ob die Behörde mobile Beschäftigte schützen kann. Die Möglichkeiten der ELA sind sehr begrenzt. Sie kann nationalen Behörden zwar Kontrollen vorschlagen, sie aber nicht verordnen. Ihr größtes Potenzial bestehe darin, nationale Behörden miteinander zu vernetzen.

Von Sophie Deistler

Michael Blauberger/Anita Heindlmaier: **Die Europäische Arbeitsbehörde in der Praxis.** Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 32. Düsseldorf, Februar 2023. 36 Seiten

DAS POLITISCHE LIED

**BAP: Deshalb spill mer he (1984)**

Un noch jet, falls et nit schon ohnehin bekannt,
Dat ahn die Clique, die sich „Volksvertreter“ nennt:
Uns kritt ihr vür kein offizielle Kaar jespannt,
He, wo jet andres unger unsre Näjel brennt.

DIE GEPLATZTE DDR-TOURNEE

Im Jahr 1983 ist BAP die Band der Stunde. Wolfgang Niedecken singt durchweg in Kölsch, einem Dialekt, der außerhalb des Rheinlandes kaum verstanden und trotzdem geliebt wird. Die Alben „Für uszeschnigge“ und „Vun drinne noh drusse“ belegen über Wochen Platz eins der deutschen Charts, den LPs sind Textblätter mit Verständnishilfen beigelegt. Auf der Tournee 1982/83 spielt die Band 126 Konzerte.

BAP hat auch in der DDR viele Fans. Die staatliche Plattenfirma Amiga hat das Album „Vun drinne noh drusse“ veröffentlicht, 15 000 Exemplare waren binnen Stunden vergriffen. Die Band plant mit der Künstleragentur der DDR für die zweite Januarhälfte 1984 eine Tournee mit 14 Auftritten in 13 Städten. Den Auftakt soll ein Auftritt beim Festival „Rock für den Frieden“ im Palast der Republik sein. Für das Konzert werden 5000 Karten ausgegeben – 4300 an ausgewählte FDJler und Parteimitglieder, 700 gehen in den freien Verkauf. Die Schlange, berichtet ein Fan, war anderthalb Kilometer lang.

Wenige Wochen vor Tourbeginn wird BAP zu einem Auftritt in der Jugendsendung „rund“ nach Magdeburg eingeladen. Niedecken bemerkt, wie der Moderator ihn immer wieder in eine Richtung locken möchte: „Wir

machten Interviewproben. Man wollte wohl unbedingt von mir hören, dass SS20 Friedensraketen sind und Pershings Kriegsraketen. Das war fast Loriot-verdächtig.“ Am Ende spielt die Band drei Songs zum Playback, das Interview wird nicht gesendet.

Zurück in Köln schreibt Niedecken einen Song über den Rüstungswahn auf beiden Seiten des Eisernen Vorhangs. Niedecken erträumt sich, dass SS20-Raketen zu einem Traktor umgeschmiedet werden und Pershings zu einer Lok. Der Refrain ist eine Breitseite gegen Zensur und das DDR-Regime: „Hey du da und du – wann ist es hier so weit, dass man das Maul aufmachen darf, wenn man etwas sagen will? Es wird höchste Zeit!“ Der Song „Deshalb spill mer he“ hat seine Premiere am Tag vor Beginn der DDR-Tour. Im Publikum sind auch zwei Vertreter der DDR-Jugendorganisation FDJ.

Als die Band im Hotel Unter den Linden in Berlin ankommt, hat sie noch keinen Vertrag für die Konzerte der Tournee. Die Künstleragentur der DDR besteht darauf, den Text des neuen Songs vorab zu lesen. Während die Band Kaffee trinkt, entziffern Mitarbeiter am Nebentisch Zeile für Zeile Niedeckens Kölsch. Schnell wird klar: Die Band darf den Song nicht in der DDR spielen. Die Band

sagt: „Wir spielen den, oder wir fahren ab.“ Das Festival „Rock für den Frieden“ findet ohne BAP statt. „Die Gruppe hat es vorgezogen, gestern wieder abzureisen“, erklärt der Ansager den Besuchern. „Sie wollten nicht unter dem Symbol der weißen Taube unter blauem Grund auftreten.“

Wolfgang Niedecken wird noch vor der Rückreise von einem West-Reporter in Ostberlin konfrontiert: Ob nicht von Beginn an klar gewesen sei, dass man das fragliche Stück hier nicht spielen könne. Niedecken antwortet: „Jetzt müssen wir unheimlich aufpassen, dass wir uns ein paar Hundert Meter weiter nicht vor einen [anderen] Karren spannen lassen von den Kalten Kriegern, die da sitzen und sagen: Siehste, ätsch, da habt ihr's, ihr Alternativis, ihr Linken.“ Auf die Frage, wie sich das anfühle, entgegnet Niedecken: „Beschissen.“ Jahre später sagt er: „Wir fühlten uns deshalb beschissen, weil wir mittlerweile kapiert hatten, dass die Leute sowieso wussten, wieso wir da spielen. Das Lied wäre gar nicht nötig gewesen.“

Von Martin Kaluza

Das Lied hören/ansehen (mit hochdeutschen Untertiteln): https://youtu.be/ik_gz-xLsMA

Kritischer Blick auf den Welthandel



www.suedwind-institut.de

Das Südwind-Institut will mehr Gerechtigkeit in den globalen Wirtschaftsbeziehungen erreichen. Es hat Wurzeln in der ökumenischen Basisbewegung und berät heute neben Kirchen auch Entwicklungshilfeorganisationen, Gewerkschaften und politische Institutionen. Ein Schwerpunkt des Instituts sind die Arbeitsbedingungen im globalen Süden. So gehört Südwind zum Trägerkreis der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC).

Zum Service der Seite gehören kompakte, aber vertiefende Analysen. Eine von Südwind unterstützte Studie zeigt, dass Arbeiter in der Bananenproduktion in Kolumbien nun mehr Rechte haben als früher. Die Gewerkschaft Sintainagro konnte einen Tarifvertrag abschließen. Allerdings werden Frauen immer noch diskriminiert, etwa beim Recht auf Mutterschutz.

Bemerkenswert sind die Recherchen von Südwind und einem lokalen Kooperationspartner über die Zustände in der indischen Baumwollbranche. Die Arbeitsbedingungen auf Fairtrade-zertifizierten Farmen seien demnach nicht viel besser als in konventionellen Betrieben.

Fairtrade sei aber immer noch der beste Hebel, um von Deutschland aus bessere Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Der Blog gibt Updates zu globalen Arbeitsbedingungen, so etwa zur Baumwollwirtschaft in Usbekistan. Wird die Quote nicht erfüllt, zwingen die Behörden dort Angestellte des öffentlichen Dienstes dazu, bei der Ernte zu helfen, und nötigen Landwirte, Baumwolle anzubauen. Das widerlegt einen Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation ILO von 2022, wonach es in Usbekistan keine Zwangarbeit mehr gebe. Allerdings versuchen Landwirte, unabhängige Kooperativen zu bilden – gegen den Druck staatlicher Institutionen. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**HINTERGRÜNDIGE SEITE ZU
GLOBALEN GERECHTIGKEITS-
FRAGEN**

TWITTER UND PODCASTS

Uni-Institut auf Twitter

Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen informiert auf seinem Twitter-Kanal regelmäßig über seine Aktivitäten, und das in hoher Taktzahl. Doktoranden stellen ihre Forschungsarbeiten vor, Medienauftitte der wissenschaftlichen Beschäftigten werden verlinkt. Das IAQ mischt sich in aktuelle Debatten ein, etwa zum Fachkräftemangel: Der „Kellnerschwund“, analysiert das IAQ, hat in erster Linie mit den schlechten Arbeitsbedingungen zu tun und weniger mit dem Lockdown.

https://twitter.com/iaq_due

„Weltspiegel“ mal anders

Der ARD-„Weltspiegel“, der die Zuschauer seit 60 Jahren in auch eher unbekannte Ecken der Erde führt, betreibt einen eigenen Podcast. Die wöchentlichen Folgen begleiten die jeweilige Sendung, die Moderatoren haken bei den Korrespondenten nach. In einer aktuellen Folge geht es um den Irak 20 Jahre nach dem Einmarsch der US-Armee. Es wird klar: Viele Iraker sind noch traumatisiert. Und selbst unter der fundamental-islamischen Regierung gibt es hier und da Freiräume: Eine Gruppe junger Rapper wird vorgestellt.

<https://www.ardaaudiothek.de/sendung/weltspiegel/61593768/>

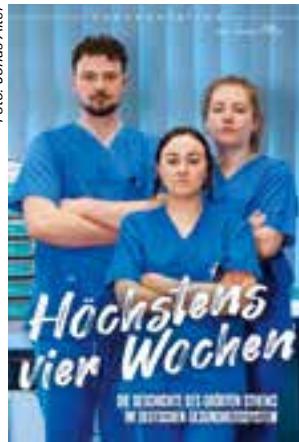
BÖCKLER ONLINE

Mitbestimmen, was erforscht wird

Schnelle Hilfe aus der Wissenschaft für die Praxis im Betrieb ist das Ziel der neuen Förderline Transformation, mit der die Hans-Böckler-Stiftung dem hohen Veränderungsdruck in der Arbeitswelt Rechnung trägt. Wer in einem Betriebsrat aktiv ist und ein brennendes Thema rund um Transformationsprozesse hat, kann sich direkt an die Stiftung wenden, damit zusammen ein Forschungsprojekt entwickelt werden kann. Die Abteilung Forschungsförderung in der Stiftung stellt dann den Kontakt in die Wissenschaft her. Unter der E-Mail foerderlinietransformation@boeckler.de können Interessierte Kontakt aufnehmen und ein Skizziformular für die Projektentwicklung anfordern. Die Ergebnisse sollen am Ende in die Gesellschaft zurückfließen.

www.boeckler.de/de/foerderlinie-transformation-45052.htm

Foto: Jonas Alter



„Höchstens vier Wochen.
Die Geschichte des größten Streiks im Deutschen
Gesundheitssystem“.

D 2022.

Regie: Jonas Alter
[www.youtube.com/
@Bewegungsgartner](http://www.youtube.com/@Bewegungsgartner)

FILMTIPP

Der Kampf um die Gesundheit

„Höchstens vier Wochen“ sollte der Krankenhausstreik zu Beginn des Jahres 2022 in Nordrhein-Westfalen dauern. Das dachte zumindest der 21-jährige Regisseur Jonas Alter, als er zuerst von dem Arbeitskampf hörte. „In der Bahn habe ich eine Nachbarin getroffen, die meinte, dass sie zu einer Demo vor der Uniklinik geht“, erzählt Alter. Er zögerte nicht lange und kam mit. „Das Thema hat mich sofort mitgenommen.“ Endlich tut mal einer was gegen den Personalmangel in den Kliniken, der in der Coronapandemie so eklatant sichtbar wurde!

Dann wurden es drei Monate, die der cineastische Autodidakt mit seiner Kamera beim Arbeitskampf der Pflegekräfte blieb. Daraus ist nun ein mitreißendes Stück Streikfilm entstanden, das erstaunlich kompakt ist. Und neben den Fakten auch jede Menge O-Töne von Beteiligten auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite präsentiert.

Dass es zu diesem Arbeitskampf kam, ist nicht überraschend: Seit Ende der 1990er Jahre werden die Krankenhäuser in Deutschland privatisiert, wichtige Leistungen ausgelagert, um das System kostengünstiger zu machen. Oder auch „profitabel“. Nicht zuletzt die Erfindung der Fallpauschalen, mit denen die Häuser einen festen Satz für bestimmte Behandlungen abrechnen können, führte zu Arbeitsverdichtung und dem Exodus von Fachkräften. Stationsschwester Carola drückt es in Alters Film so aus: „Ich muss ständig einspringen. Ob per Mail, WhatsApp oder Anruf: Die Klinik lässt einen nicht in Ruhe.“

79 Tage kämpften die Beschäftigten der NRW-Unikliniken mit Unterstützung ihrer Gewerkschaft Verdi für mehr Personal und Entlastung. Das war nicht nur eine Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen, sondern zugleich auch Engagement für ein besseres Gesundheitssystem insgesamt.

Jonas Alter war bei Streikaktionen dabei, im Arbeitsgericht und bei Betriebsversammlungen. Es ist die erste Arbeit des jungen Regisseurs – ein gelungener, mitreißender Dokumentarfilm. Bitte weitermachen!

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Überall in Deutschland gleichen sich die Bilder, als die Nazis am 2. Mai 1933 die freien Gewerkschaften zerschlagen. Die Entmachtung ist ein wichtiger Baustein zur Errichtung der nationalsozialistischen Diktatur. An die Stelle der Gewerkschaften treten gleichgeschaltete Verbände.

Von Guntram Doelfs

Foto: Stadtarchiv Worms/Leopold Hanselmann/H3058





Frisch aufgemalt sind die Hakenkreuze. Einer der SA-Männer, die im Mai 1933 das Wormser Volkshaus besetzen, hat noch Pinsel und Farbtopf in der Hand. In dem Haus waren SPD-nahe und gewerkschaftliche Organisationen untergebracht, wie der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund (ADGB). Die Braunhemden der SA führen seit Jahren einen bewaffneten „Straßenkampf“ für die Nazis und terrorisieren politische Gegner. Jetzt sind sie vorne dabei bei der Zerschlagung der freien Gewerkschaften, dienen als „Hilfspolizei“. Die Gewerkschaften werden verboten, ihr Besitz beschlagnahmt. In das Volkshaus in Worms zieht die Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation (NSBO) ein, die ein totalitäres Gegenmodell zu freien Gewerkschaften darstellt. Sozialdemokraten oder Kommunisten, viele von ihnen Gewerkschaftsmitglieder, werden verhaftet und in Konzentrationslagern eingesperrt. Zu einem organisierten Widerstand der Arbeiterbewegung kommt es in den ersten Monaten der NS-Herrschaft dennoch nicht. Grund ist die fatale Appeasement-Strategie der ADGB-Spitze, die eine Konfrontation mit den Nazis zu vermeiden sucht. Ihr Ziel ist, ein Verbot der gewerkschaftlichen Organisationen zu verhindern. Anfang Februar 1933 erklärt sich deshalb der ADGB gegenüber der NSDAP als politisch neutral und lehnt wie die SPD die Forderung der KPD zur Bildung einer „Einheitsfront“ und zum Generalstreik ab. Dabei sind die Gewerkschaften im Frühjahr 1933 noch eine starke Kraft. Bei den Betriebsratswahlen im März siegen sie mit großem Vorsprung, die NSBO erhält nur ein Viertel der Stimmen. Das Ergebnis alarmiert die Nazis, am 4. April 1933 werden Betriebsratswahlen verboten. Um die Arbeiterschaft nicht komplett gegen sich aufzubringen, greifen die Nazis zu einem geschickten Schachzug: Sie führen den 1. Mai als bezahlten Feiertag ein. Mit dem „Tag der nationalen Arbeit“ vereinnahmen sie den Feiertag der Arbeiterbewegung. Am 1. Mai 1933 feiern ADGB und NSBO ihn gemeinsam. Nur einen Tag später stellen die Nazis die Gewerkschaften endgültig kalt. Der 2. Mai 1933 gilt seitdem als der dunkelste Tag in der Geschichte der deutschen Gewerkschaften. Propagandaminister Joseph Goebbels notiert zufrieden in sein Tagebuch: „Gewerkschaften wie verabredet planmäßig besetzt. Kein Zwischenfall. Bonzen verhaftet. Das geht wie am Schnürchen.“

Rätselfragen

In welcher Stadt wurde der ADGB 1919 gegründet?

Wer war der letzte Vorsitzende des ADGB?

Seit 1929 trat die kommunistische KPD mit Sondergewerkschaften bei Betriebsratswahlen an. Wie hieß ihr Konkurrenzverband zum ADGB?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 26.05.2023** 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 1/2023

Leverkusen, Hans Bernhard Reichow, Hohenzollernring

Den 1. Preis hat Klaudia Prevezanos aus Bonn gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Albert Striewe aus Forst, Janika Böhm aus Bochum und Joachim Göres aus Celle.



ZU „GEGEN ALLE WIDERSTÄNDE“ IN AUSGABE 04/2022

Standesgesellschaft

Martin Schöffel schreibt auf Facebook:

„Ist doch eher tragisch, dass die Schlüssel für ein halbwegs angenehmes Leben vom Schulsystem verteilt werden. Schule im allgemeinen Sinn als Lernen durch Erfahrung ist eben nicht das Gleiche wie unser hierarchisch strukturiertes Schulsystem. Letzteren bedarf es nur, wenn das Schulsystem primär als Exklusionsmechanismus dient bzw. als Verteilungsmechanismus einer Quasi-Standesgesellschaft.“



ZU „PRO & CONTRA: BRAUCHEN WIR EINE SOZIALE PFlicht-ZEIT?“ IN AUSGABE 06/2022

Keine gute Idee

Dieter Lehr schreibt auf Facebook:

„Brauchen wir nicht, bezahlt ordentlich, dann bekommt ihr auch ausgebildete Arbeitskräfte.“

Agenda-Politik

Uli Sager schreibt auf Facebook:

„Wenn ein Akteur der Agenda-2010-Politik das sagt, bin ich misstrauisch.“

Normal ist zu teuer

Erik Dorn schreibt auf Facebook:

„Es geht nur darum, dass durch den Mindestlohn die Leute aus Sicht der Arbeitgeber gerade in den sozialen Bereichen zu teuer wurden. Ausbeutung wurde schwerer. Also braucht man jetzt noch billigere Arbeitskräfte. Nie vergessen: Steinmeier ist einer der Väter der Agenda 2010, die Millionen in Armut gezwungen hat.“



ZU „RADIKALES VERTRAUEN“ ÜBER MOBILE ARBEIT BEI CARIAD IN AUSGABE 01/2023

Vorbildlich

HEidi Wo kommentiert auf Facebook:

„Ja, so einfach könnte es sein.“

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN

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, Eva Quenzel

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Lithographie:

Signum communication GmbH, Heidelberg,
Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

Titelfotos: mauritius images/Alamy Stock Photos Stock Photos /
Ricardo Funari /BrazilPhotos, Cordula Kropke, imago stock

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



BPC-165FF

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 3 | Juni 2023

Arbeitszeit

Kaum ein Thema besitzt so viele Facetten wie das Thema Arbeitszeit, und über kaum etwas wird so gestritten. Ob es um die tägliche, die wöchentliche oder die Lebensarbeitszeit geht: Die Vorstellungen und Wünsche gehen oft weit auseinander. Das Arbeitszeitgesetz schafft einen festen Rahmen, begrenzt die Arbeitszeit nach oben und schreibt Ruhephasen vor. Während die Arbeitgeberseite immer wieder versucht, die Grenzen auszudehnen, geht es den Beschäftigten meist um Flexibilität innerhalb dieses Rahmens. Über die jüngere Generation sagt die Wissenschaft, dass ihr eine Balance zwischen einer interessanten Arbeit und genug Zeit für Privates wichtiger sei als Geld und Karriere. In der nächsten Ausgabe geht es darum, wann und wie lange Menschen arbeiten wollen. Wie wichtig sind Auszeiten? Welche Arbeitszeiten sind aus wissenschaftlicher Sicht am besten? Was bedeutet der wachsende Fachkräftemangel für die Arbeitszeit, oder welche sozialen Folgen haben längere Lebensarbeitszeiten?

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



GERBEREI YANTALA, NIAMEY, NIGER

Sani Omarou (32) ist Vorarbeiter in einer Gerberei in Niamey, der Hauptstadt von Niger, und hat eine Frau und zwei Kinder.

Text und Foto: Stephan Pramme

„Am frühen Morgen, wenn ich mit dem Motorrad die sieben Kilometer zur Arbeit in der Gerberei Yantala fahre, ist es noch angenehm kühl. Mein Arbeitsplatz liegt direkt am Ufer des Niger in unserer Hauptstadt Niamey. Jetzt im Februar ist der Fluss besonders breit, und das Wasser reicht bis zu unseren Färbeplätzen.

Seit 15 Jahren arbeite ich hier und habe mich zum Vorarbeiter hochgearbeitet. Ich überwache die Arbeit der anderen Gerber, aber packe auch selbst mit an. Rund 100 Menschen, darunter auch Kinder, gerben hier täglich Tierhäute. Schon mein Vater hat hier Leder gegerbt. Er hat mich angelernt.

Meine Spezialität sind Schaf- und Ziegenfelle. Bei ihnen weiß ich genau, wie lange sie in den Laugen- und Wasserbottichen bleiben müssen, um sie optimal weiterzuverarbeiten. Nach dem Einweichen schabe ich das Fell mit Klingen ab. Aufwendiger sind die großen Felle von Rindern. Gerade spülen meine Kollegen unten am Fluss die

Haut eines zweieinhalb Meter langen Pythons. Vielleicht wird daraus einmal eine Handtasche. Schlangenhäute verarbeiten wir aber nur sehr selten.

Das Leder unserer Gerberei geht an Händler, die es an Werkstätten verkaufen. Sie fertigen Rucksäcke, Handyhüllen oder Sandalen daraus, die auf den heimischen Märkten angeboten werden. Manchmal dürfen wir Leder für uns selbst mitnehmen. So kam ich zu meinem Gürtel. Von den 25.000 bis 30.000 CFA-Francs Wochenlohn (etwa 38 bis 46 Euro) ernähre ich meine Frau und meine zwei Kinder, natürlich unterstütze ich auch noch meine Eltern. Ich arbeite sieben Tage die Woche. Urlaub bekommen wir nicht. Ich bleibe nur zu Hause, wenn ich krank bin. Mittags, wenn es sehr heiß wird, machen wir Pause. Dann beten wir gemeinsam und kaufen Reisgerichte bei einer Köchin, die jeden Tag mit einer rollenden Küche vorbeikommt. Meine Arbeit endet erst, wenn die Sonne hinter dem Niger untergeht.“ ■



EINLADUNG

4. Mai 2023, Berlin

DER INFLATIONSSCHOCK 2022/23: VORÜBERGEHENDER AUSREISSER ODER ZEITENWENDE?

In Deutschland hat die Inflation im Herbst 2022 den höchsten Stand seit 70 Jahren erreicht. Über den Einfluss des Energiepreisschocks infolge der russischen Invasion in die Ukraine und gestörter Lieferketten herrscht Einigkeit. Kontroverser ist, wie es kurzfristig mit der Inflation weitergeht. Auch auf die Frage, wie sie sich am besten bekämpfen lässt, gehen die Antworten auseinander. Während manche Stimmen neben höhe-

ren Zinsen eine restriktivere Finanzpolitik fordern, betonen andere die Bedeutung von fiskalischen Entlastungen der privaten Haushalte. Was die Inflation treibt und wie die richtige Reaktion von Geld-, Fiskal- und Lohnpolitik aussehen könnte, diskutiert das IMK Forum unter anderem mit Wirtschaftsminister Robert Habeck, der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi und der Ökonomin Isabella Weber.

SAVE THE DATE

13. – 14. Juni 2023, Berlin

INFRASTRUKTUR FÜR EINE SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION

Böckler-Konferenz für Aufsichtsräte 2023