

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Noch ist nicht Feierabend

Der Kampf um die Arbeitszeit geht weiter



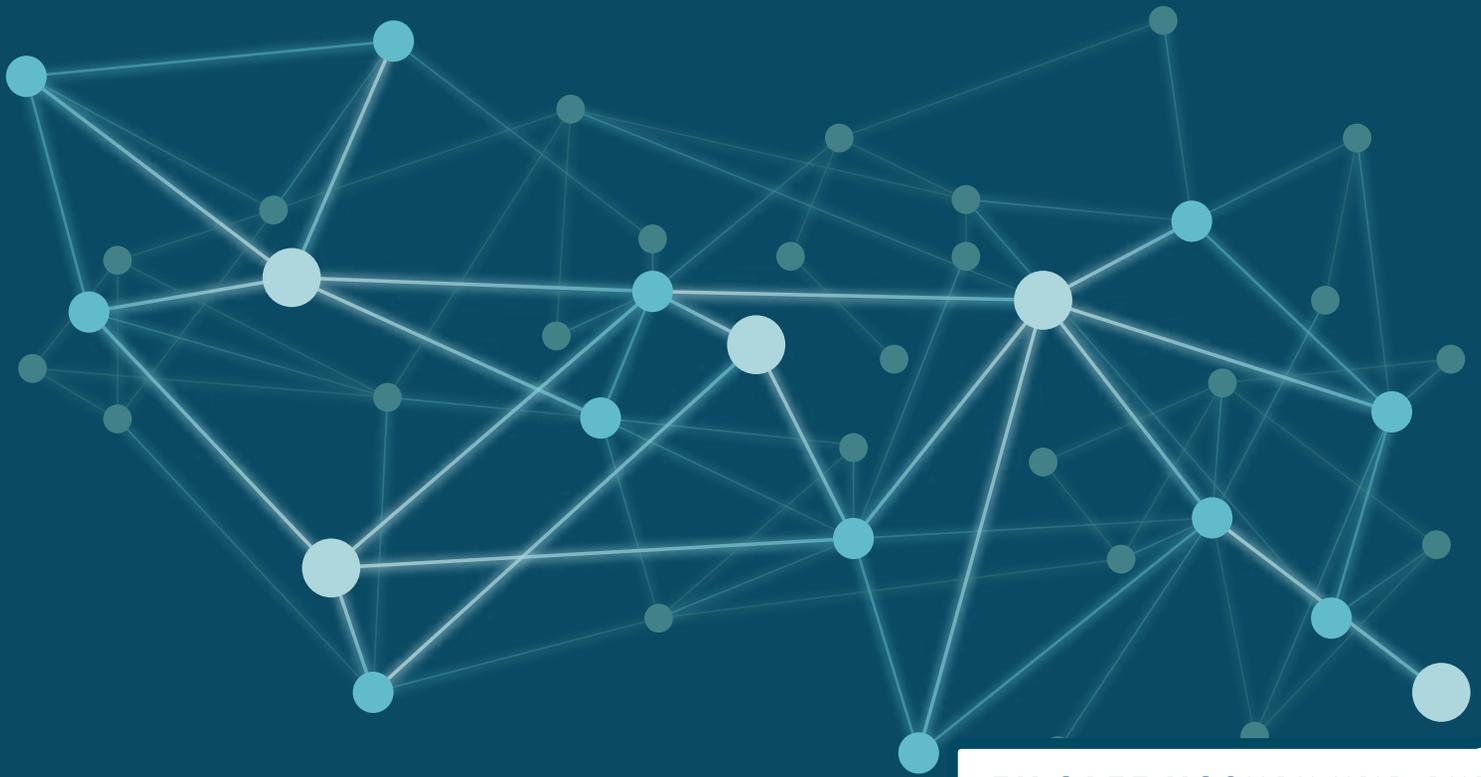
Wilder Streik

Was von Gräfenhausen bleibt



Kunst ist auch Arbeit

Visite bei den Ruhrfestspielen



IM CAFE MOSKAU UND AUF
WWW.LABORA.DIGITAL

LABOR.A[®] 2023 – KONFERENZ ZUR NÄCHSTEN STUFE DER TRANSFORMATION

Wer gestaltet die Arbeit der Zukunft? Wie stellen wir sicher, dass die Transformation Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit vereint? Klar ist: Es braucht neue Allianzen – zwischen Sozialpartnern, Umweltverbänden, Gewerkschaften, Politik und den Menschen in Betrieben

und vor Ort. In diesem Jahr geht es auf der LABOR.A um globale Regulierung, regionale Transformationen, neue Wege der Weiterbildung, die Viertagewoche und künstliche Intelligenz, grünen Stahl, Plattformarbeit und einiges mehr.

Mehr Infos unter www.labora.digital. Eine Teilnahme ist im Berliner Café Moskau und digital möglich.



Foto: Jan Rathke

LIEBE LESER*INNEN,

Jung, schlau, faul – so wird die nachwachsende Generation Beschäftigter gerne verspottet. Dabei ist die Frage, wie Arbeit gesellschaftlich anders aufgeteilt werden kann, damit Wohlstand und Wohlergehen gerechter verteilt werden, gar keine neue. Die Diskussionen um Arbeitszeitverkürzung, eine Umverteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit sowie die Forderung, ein neues Normalarbeitsverhältnis zu definieren, gehören seit je zur arbeits- und arbeitsmarktpolitischen Debatte.

Anders als damals schaffen Digitalisierung, Dekarbonisierung und der demografische Wandel neuartige Möglichkeiten, diese Ziele auch umzusetzen. Ein guter Zeitpunkt, um zu fragen: Wie wollen wir zukünftig arbeiten? Das vorliegende Magazin präsentiert hierzu einige exemplarische Antworten sowie die Verweise zu den wissenschaftlichen Fakten aus unserer Forschung.

Eine anregende Lektüre wünscht

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

claudia-bogedan@boeckler.de

Mein Lesetipp:

„Jenseits des Gesetzes“ von Kay Meiners (S. 38 f.), weil der Kampf der Lkw-Fahrer in Gräfenhausen und die Entrechtung von Menschen vor unserer Haustür mich tief betroffen gemacht haben.

IN DIESER AUSGABE ...



18

TITELTHEMA: ARBEITSZEIT

- 10** **Wie lange wollen wir arbeiten?**
Arbeitszeitwünsche aus erster Hand. Von Fabienne Melzer
- 18** **„Fortschritt beginnt mit einer Utopie“**
Yvonne Lott und Johanna Wenckebach über Arbeitszeitpolitik
- 22** **Der Kampf um die Zeit**
Wie sich die Arbeitszeit seit 1871 halbierte. Von Kay Meiners
- 26** **Leben ist mehr als Arbeit**
Auszeiten sind gut, aber nicht immer gut geregelt. Von Sophie Deistler
- 29** **Alt werden – eine Frage des Einkommens**
Eine längere Lebensarbeitszeit ist sozial ungerecht. Von Andreas Molitor

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 32** **Wir bestimmen mit**
Karin Knappe, Aufsichtsrätin bei der Fraport AG
- 34** **Damit Einzelkämpfer gemeinsam kämpfen**
Wie Verdi in Leipzig Soloselbstständigen hilft. Von Jeannette Goddar
- 38** **Jenseits des Gesetzes**
Was bleibt vom wilden Streik in Gräfenhausen? Von Kay Meiners
- 40** **Praxistipp**
Personalplanung – passgenau und mitbestimmt. Von Fabienne Melzer



38



42

POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 41** **Ausgezeichnete Forscherinnen**
Die Preisträgerinnen des Maria-Weber-Grants. Von Joachim F. Tornau
- 42** **Die Kunst, von der Kunst zu leben**
Ein Ortstermin bei den Ruhrfestspielen. Von Fabienne Melzer
- 46** **Die Frustableiter**
Der Betriebsrat der Bahn klagt über immer mehr Übergriffe aufs Personal. Von Fabienne Melzer

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

47 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG AG Transformation



52 KATARINA GÜNTHER braucht als Richterin ein gutes Gespür. In ihren Fällen klagen meist Bürger gegen das Finanzamt.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Johanna Wenckebach: Arbeitszeiterfassung

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Bad Bunny: El Apagón

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Welches Foto nehmen wir?

Das ist eine Frage, die in jeder Redaktion regelmäßig diskutiert wird. Denn der Arbeitsaufwand ist um ein Vielfaches höher, wenn man nicht den Einheitsbrei der Agenturen nimmt. Die Suche nach einem Satellitenfoto von Fabriken des chinesischen Autobauers BYD konnten wir abkürzen, weil kollegiale Hilfe von der Wirtschaftswoche kam. Aber beim Versuch, wenig publizierte Aufnahmen vom 17. Juni 1953 zu bekommen, gab es keine Abkürzung. Das Besondere, was wir suchten, fanden wir auf der Website www.stasi-mediathek.de, die das Bundesarchiv betreibt. Zwischen dem Fund im Netz und der Lieferung der Druckdatei steht aber viel Papierkram. Ein Antrag auf Zugang zu Stasi-Unterlagen. Ein Begleitschreiben auf Böckler-Briefpapier. Eine Mail mit Fragen zum historischen Kontext. Die Zeit wird knapp, und das Bundesarchiv nimmt es immer sehr genau mit der Bürokratie. Aber der Link zu den Daten kommt schneller als gedacht. „Der Benutzername ist Ihre Tagebuchnummer“, schreibt ein freundlicher Herr. Und das Passwort? „Kommt mit einer separaten Mail.“ Jetzt noch den Pop-up-Blocker überlisten! Ein letzter Adrenalkick. Und dann das Happy End.



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Autofabriken am laufenden Band

Dieses Foto aus China, kürzlich in der Wirtschaftswoche erschienen, dürfte bei deutschen Autobauern für Diskussionen sorgen. Es zeigt die nagelneue Elektroauto- und Batteriefabrik des Herstellers BYD in Zhengzhou in der Provinz Henan, die in nur 17 Monaten hochgezogen wurde. BYD baut an mehreren Orten in China riesige Fabriken

und will zum größten Autohersteller der Welt aufsteigen. Jörg Hofmann, der Vorsitzende der IG Metall, warnt vor einer bevorstehenden Exportoffensive mit preiswerten E-Autos: „Wenn wir uns nicht mit bezahlbaren eigenen Autos entgegenstemmen, die sich in großen Stückzahlen verkaufen, wird das viele Arbeitsplätze in Europa kosten.“

AUSBILDUNGSPLÄTZE

Unbeliebte Berufe

Unbesetzt blieben im Jahr 2022 von den angebotenen Ausbildungsplätzen für folgende Berufe

Klempner/Klempnerin	45,0 %
Fachverkäufer/Fachverkäuferin für Lebensmittel	43,8 %
Fleischer/Fleischerin	40,4 %
Fachkraft für Systemgastronomie	39,6 %
Betonbauer/Betonbauerin	37,5 %

Quelle: BIBB, Mai 2023

INFLATION

Weiter Einbußen beim Reallohn

Die Inflation ist weiter hoch, steigt aber langsamer. Im März 2023 lagen nach Angaben des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung die Preise um 7,4 Prozent höher als im Vorjahr. Im Monat davor hatte die Teuerung noch bei 8,7 Prozent gelegen. Die Nahrungsmittelpreise trugen so stark zur Inflation bei wie noch zu Anfang des Jahres, während der Beitrag von Haushaltsenergie und Kraftstoffen merklich abnahm. „Da wir noch mit sehr hoher Inflation in das Jahr gestartet sind, könnte auch 2023 im Jahreschnitt noch ein leichtes Minus bei den Reallohnen herauskommen“, sagt Institutsleiter Sebastian Dullien. Das wäre das vierte Jahr mit sinkenden Reallohnen in Folge. ■

AMAZON

Betriebsräte im Visier

In Niedersachsen häufen sich in letzter Zeit Kündigungen von Betriebsräten durch den Internethändler Amazon. Sowohl in Wunstorf bei Hannover als auch in Achim bei Bremen und in Winsen (Luhe) erhielten Verdi-Betriebsräte die Kündigung – oder ihr befristeter Vertrag wurde nicht verlängert. Einer der Gekündigten, Samuel Onyekachi Atuegbu vom Amazon-Standort Wunstorf, vermutet einen Zusammenhang mit seinem Engagement bei Verdi und im Betriebsrat: „Amazon denkt, dass Gewerkschafter schlechte und gefährliche Menschen sind“, erklärt er. Auch für Nonni Morisse, Verdi-Sekretär für Amazon aus Bremen, liegt die Sache auf der Hand: „Wenn wir an jedem Standort in Niedersachsen, an dem wir organisierte, gewerkschaftlich orientierte Betriebsräte haben, solche Kündigungsverfahren vorfinden, dann hat das System.“ Auf die Kritik reagiert Amazon gewohnt schmallippig. „Amazon ist ein faires und verantwortungsvolles Unternehmen“, teilt der Konzern mit. „Wir schätzen die gute Zusammenarbeit mit den Betriebsräten.“ ■

Foto: picture alliance / dpa / Peter Steffen



Amazon-Sortierzentrum Garbsen

BILDUNGSURLAUB

Kaum genutztes Recht

Nur ein Bruchteil der Arbeitnehmer, die berechtigt sind, Bildungsurlaub zu machen, nutzt dieses Recht. Nach Recherchen des Magazins Mitbestimmung in den einzelnen Bundesländern waren es nach den letzten verfügbaren Daten in Schleswig-Holstein 0,3 Prozent (2021), in Baden-Württemberg 1,1 Prozent (2017) und in Niedersachsen 1,5 Prozent (2018). Bei der Einführung des Bildungsurlaubs in Westdeutschland in den 1970er-Jahren waren noch zweistellige Prozentzahlen prognostiziert worden. Da der Bund keine Bildungshoheit hat, verabschiedeten die Bundesländer eigene Landesgesetze. In der Regel besteht ein Anspruch auf fünf Tage im Jahr. Keinen Anspruch gewähren Bayern und Sachsen. ■

2516

Menschen

wurden im Jahr 2022 in Brasilien aus sklavenähnlichen Arbeitsverhältnissen befreit. Das berichtete die brasilianische Landpastorale CPT. Das ist die höchste Zahl seit zehn Jahren. Die allermeisten, 88 Prozent, arbeiteten in der Landwirtschaft, im Anbau von Soja, Rohrzucker oder Kaffee.

Quelle: CPT

WISSEN SIE ...

dass Menschen seltener wählen gehen, wenn sie lange arbeiten? Dies stellten Forscherinnen und Forscher des Wissenschaftszentrums Berlin fest. Sie werteten dazu Daten aus 24 europäischen Ländern aus. Lange und sozial unverträgliche Arbeitszeiten, etwa am späten Abend oder am Wochenende, wirken sich bei Frauen auf allen Qualifikationsstufen aus. Es fehlt dann einfach Zeit für politische Beteiligung. Egal ob Managerin oder Verkäuferin – wer lange arbeitet, geht seltener wählen. Bei Männern fand sich der Effekt dagegen nur am unteren Ende der beruflichen Hierarchie, also bei einfachen, ungelernten Arbeitern.

Quelle: Rebecca Wetter, Jianghong Li, Heiko Giebler und Julia Ellingwood: „Keine Zeit zu wählen“, WZB-Mitteilungen Heft 179, März 2023

EINE FRAGE, HERR BURKERT



Foto: EVG / Max Lautenschläger

„Warum bekommen die Bahn-Vorstände keine Boni?“

Bei der Deutschen Bahn gibt es keine Boni, sondern variable Vergütungen. Aus rechtlichen Gründen haben die EVG-Mitglieder im Aufsichtsrat, darunter auch ich, den Auszahlungen für die acht Vorstandsmitglieder nicht zugestimmt. Die Auszahlung der variablen Vergütungen für das Jahr 2022 wird derzeit vom Bundestag geprüft. Hintergrund ist die Frage, ob ein Unternehmen zeitgleich die Strompreisbremse in Anspruch nehmen und variable Vergütungen an Topmanager auszahlen kann. Abgesehen davon ist das Vergütungssystem der Bahn für Vorstände der Deutschen Bahn nicht zeitgemäß. In die variablen Vergütungen müssen ESG-Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen werden. ■

MARTIN BURKERT ist Vorsitzender der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

Verwaltung hui, IT pfui

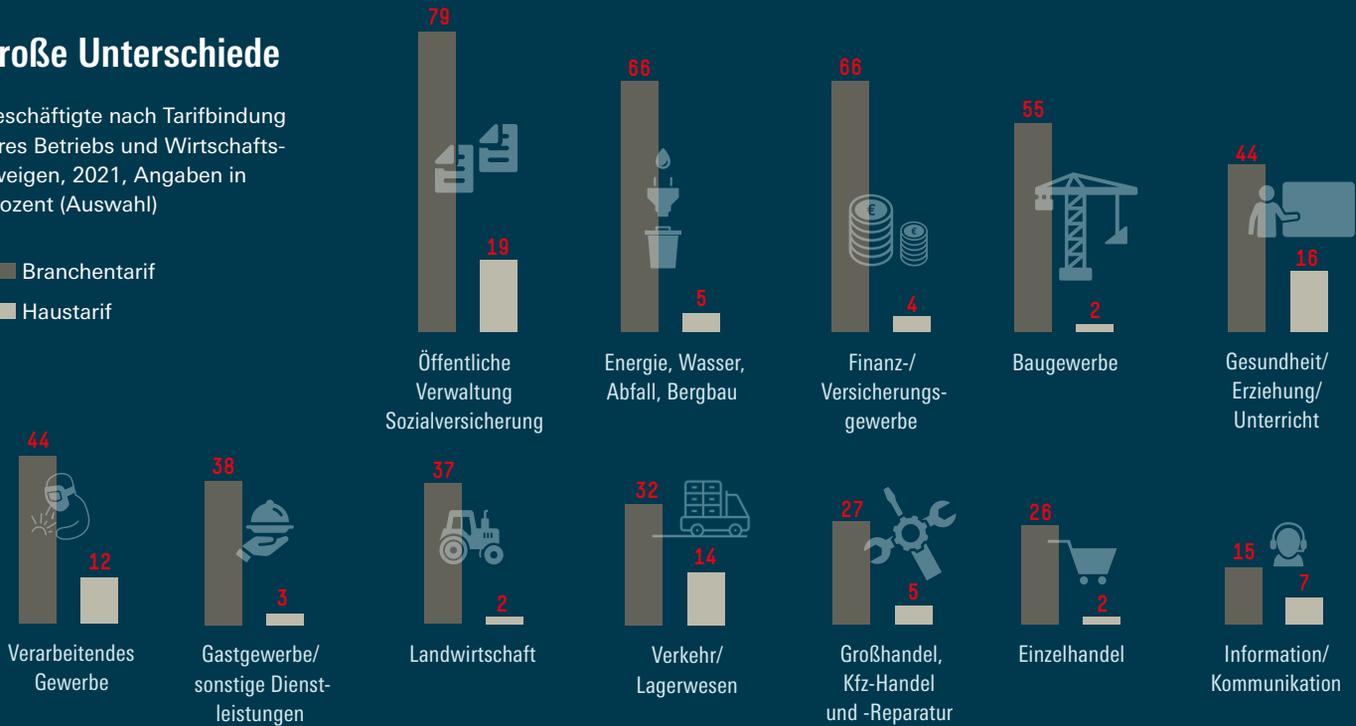
TARIFVERTRÄGE Bei der Tarifbindung gibt es zwischen den Branchen erhebliche Unterschiede. Spitzenreiter ist die öffentliche Verwaltung. Insgesamt ist die Entwicklung seit Jahrzehnten rückläufig.

Von Kay Meiners

Große Unterschiede

Beschäftigte nach Tarifbindung ihres Betriebs und Wirtschaftszweigen, 2021, Angaben in Prozent (Auswahl)

■ Branchentarif
■ Haustarif



Das Tarifsystem

Flächentarifbindung der Beschäftigten, Jahr 2021

43 % der Beschäftigten haben überbetriebliche Tarifverträge.

9 % der Beschäftigten haben Haustarifverträge.

48 % der Beschäftigten haben keinen Tarifvertrag.

Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen und Lohn meist besser, als wenn individuell verhandelt werden muss. Dennoch geht die Tarifbindung seit Jahrzehnten zurück. Der DGB fordert von der Politik, sie zu stärken – durch vereinfachte Allgemeinverbindlicherklärungen, ein Verbot der „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden oder besseres digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zu Unternehmen.

Quelle: WSI-Mitteilungen 4/2022, Peter Ellguth/Susanne Kohhaut

Erosion in Ost und West

Flächentarifbindung der Beschäftigten, in Prozent, Jahre 1996–2021



Brauchen wir einen Ausbildungsfonds?

Foto: Isadora Tast



JA.

Wer mehr betriebliche Ausbildung will, kommt um einen Ausbildungsfonds nicht herum. Wir müssen heute handeln, damit uns morgen nicht noch mehr Fachkräfte fehlen. Die Situation ist alarmierend. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze sinkt kontinuierlich. Bundesweit bildet nur noch einer von fünf Betrieben aus. Der Rest entzieht sich der Verantwortung. Es passiert zu wenig, wenn die Unternehmen die Ausbildungsfrage weiter allein regeln.

Die Arbeitgeber sollten aufhören, zu jammern. Wer Fachkräfte will, muss mehr ausbilden und mehr Geld in die Ausbildungsbedingungen investieren. Wir dürfen zum Beispiel junge Menschen mit vermeintlich geringerer Qualifizierung nicht ausgrenzen, sondern müssen sie fördern und ihnen eine Chance geben. Mit dem Ausbildungsfonds werden alle Betriebe in die Pflicht genommen, die Fachkräfte der Zukunft auszubilden.

Alle Betriebe zahlen ein, und Ausbildungsbetriebe werden finanziell unterstützt. Das ist gerecht und solidarisch. Profitieren werden alle: die jungen Menschen, da sie Perspektiven bekommen, Ausbildungsbetriebe, da sie finanziell unterstützt werden, und Nicht-Ausbildungsbetriebe, da mehr Fachkräfte auf den Arbeitsmarkt kommen. Darüber hinaus können aus einem Fonds Ausbildungskampagnen finanziert werden, um mehr junge Menschen für die duale Ausbildung zu begeistern. Oder kleine und mittlere Betriebe, die Ausbildung allein nicht hinbekommen, werden etwa durch ein externes Ausbildungsmanagement und Förderunterricht für Auszubildende unterstützt. Bremen hat es vorgemacht, wir brauchen den Fonds bundesweit. ■

DANIEL FRIEDRICH, Bezirksleiter IG Metall Küste

Foto: Christian Augustin



NEIN.

Eine staatliche Zwangsabgabe treibt nur die Arbeitskosten unnötig in die Höhe, bei denen Deutschland ohnehin in der Weltspitze rangiert. Beispiel Bremen: Hier hat der rot-rot-grüne Senat einen „Ausbildungsunterstützungsfonds“ durchgedrückt – und das, obwohl es zum vergangenen Ausbildungsjahr etwa 1000 mehr ausgeschriebene Ausbildungsstellen als gemeldete Bewerber gab. Trotz Jobmessen, Schulbesuchen, Videoclips in sozialen Medien und mehr finden viele Betriebe keinen geeigneten Nachwuchs. Die Zwangsabgabe wird daran nichts ändern.

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik verfolgen ein gemeinsames Ziel: mehr Ausbildungsverträge. Aber dafür müssen wir an den Ursachen ansetzen: Zu wenig Jugendliche sind bereit und befähigt für eine duale Ausbildung. Wie also motiviert man sie, einen meist dreijährigen Ausbildungsberuf zu erlernen? Am Geld liegt es kaum. Die Metall- und Elektroindustrie zahlt Spitzenvergütungen. Vielleicht aber am mangelnden Ansehen der dualen Berufsausbildung. Daran könnte Politik einiges ändern – und an der Befähigung der Jugendlichen.

Nur wenn die Qualität der schulischen Bildung und die Intensität der beruflichen Orientierung spürbar zunehmen, kann die Industrie den dringend benötigten Nachwuchs ausbilden. Die Verantwortung liegt also zuallererst bei den Ländern. Das hat man in Berlin erkannt: Im Weiterbildungsgesetz distanziert sich die Bundesregierung von einer branchenübergreifenden Ausbildungsumlage zur Finanzierung der Ausbildungsgarantie. Die Ursachen der Fachkräftekrise behebt sie aber auch nicht. ■

NICO FICKINGER, Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeberverbände Nordmetall und AGV NORD

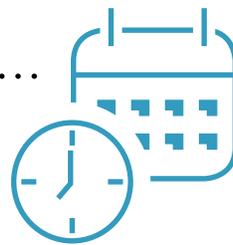


Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon? Schreiben Sie an redaktion@boeckler.de

WIE LANGE WOLLEN WIR ARBEITEN?

WORK-LIFE-BALANCE Die Politik diskutiert das Thema Arbeitszeit heiß wie lange nicht. Beschäftigte, Auszubildende und Studierende erzählen, welche Arbeitszeiten sie sich wirklich wünschen.

Von **Fabienne Melzer**



„DIE STUNDEN MÜSSEN REICHEN, UM DAVON ZU LEBEN“

Tobias Horoschko ist 44 Jahre alt, Fahrer und Betriebsratsvorsitzender bei Lieferando in Bremen und hat einen Sohn.

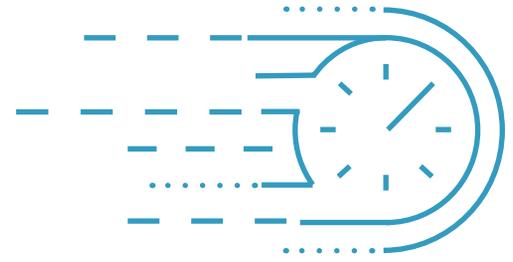
„Wir wollen planbare Arbeitszeiten. Wir wollen arbeiten, wenn wir Zeit haben, länger arbeiten, nur wenn wir es wollen, und genug Stunden arbeiten, um davon leben zu können. Dafür brauchen wir einen Tarifvertrag. Lieferando wirbt ja mit Flexibilität, aber das heißt, der Arbeitgeber plant die Stundenzahl nur nach seinem Bedarf. Für uns Fahrer bedeutet es, du kriegst oft nur das Minimum an Stunden und es passt nicht zu deinem Leben. In Stoßzeiten arbeiten Midijobber

mit Zwölfstundenverträgen auch mal 28 Stunden pro Woche, in anderen Wochen fahren sie dann wieder nur zwölf Stunden. Du weißt nie, wie viel du am Monatsende kriegst und ob es zum Leben reicht.

Sobald du etwas in deinem Schichtplan ändern willst, wird es kompliziert, und man bekommt keine brauchbare Auskunft mehr. Wenn du einen Platten hast, dein Diensthandy kaputt ist und du nicht auf dein privates Handy oder Fahrrad umsteigen willst, löscht Lieferando deine Schichten. Dann kriegst du gar nichts.

Deine Schicht endet beim Kunden, was danach passiert, wird nicht bezahlt. Aber wenn du

Foto: Coradula Kropke



in deinen Arbeitsklamotten mit dem Rucksack 20 Minuten nach Hause fährst, ist das Arbeitszeit. Mit einer einstweiligen Verfügung haben wir erreicht, dass Fahrer einen Auftrag in der letzten halben Stunde ablehnen können, wenn sie danach innerhalb ihrer Schicht nicht nach Hause kommen. Ich mache jetzt immer einen Screenshot von Google Maps, wenn ich nach Ende der Schicht nicht zu Hause bin. Das reiche ich ein. Wenn sie es nicht bezahlen, klage ich. Lieferando bewegt sich nicht von allein, selbst wenn sie offensichtlich gegen Recht verstoßen. Manchmal fühle ich mich wie der Erzieher meines Arbeitgebers. Ohne Betriebsrat würden bei Lieferando wahrscheinlich fast nur Mini- und Midijobber arbeiten, die aufstocken müssten. In Bremen haben wir seit Mai neue 20- und 25-Stunden-Verträge, damit die Leute wissen, wie viel Geld sie am Monatsende haben.“ ▶



„EIN TAG MEHR FÜR DINGE, DIE MIR WICHTIG SIND“

Sara Krämer ist 22 Jahre alt und studiert Jura mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf.

„Die Viertagewoche wäre für mich ideal. Ein Tag mehr für Dinge, die mir wichtig sind. Ein Tag mehr für meine Arbeit in der Gewerkschaft, ein Tag mehr für meinen Einsatz als Rettungsschwimmerin bei der DLRG, ein Tag mehr in der Rechtsberatung für Geflüchtete. Mit einer Viertagewoche wären viele Menschen zufriedener und produktiver – davon würden auch Unternehmen profitieren. Das darf natürlich nicht heißen, ich erledige dieselbe Arbeit in weniger Zeit. Die Gefahr sehe ich schon, aber da vertraue ich darauf, dass die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten schützen.

Ich möchte nicht am Wochenende arbeiten und ich möchte Feierabend haben, wenn ich nach Hause komme, und nicht ständig an meine Arbeit denken. Zurzeit arbeite ich als studentische Hilfskraft vier Stunden pro Woche, immer von zu Hause aus. Da spüre ich schon manchmal den Druck, länger zu arbeiten, einfach weil ein Auftrag fertig werden muss.

Ich möchte nicht umsonst arbeiten. Der Europäische Gerichtshof hat es gesagt: Jede Minute, die der Beschäftigte zur Verfügung steht, muss vergütet werden. Das auf Basis einer objektiv nachvollziehbaren Arbeitszeiterfassung, nicht auf Vertrauen. Vertrauensarbeitszeit kann Beschäftigte unter Druck setzen. Da würde ich vermutlich ständig denken, ich hätte zu wenig gearbeitet. Ich möchte aber nicht mit schlechtem Gewissen arbeiten, ich möchte gerne arbeiten. Auch am Arbeitsplatz sollte die Gesundheit Vorrang haben, genauso wie ein gutes Arbeitsklima.“



Foto: Stephen Petrat

Foto: Alexander Paul Englert



„EINE 35-STUNDEN-WOCHE WÄRE SCHÖN“

Klaus Brunken ist 58 Jahre alt, hat fünf Kinder und arbeitet als Hochbaupolier bei einem Bauunternehmen in Krefeld.

„Nach fast 40 Jahren in meinem Beruf habe ich mich an die Arbeitszeiten gewöhnt, die ich habe. Der Polier kommt als Erster und geht als Letzter. Montags bis donnerstags heißt das 7 bis 16.30 Uhr und freitags 7 bis 13.15 Uhr. Im Schnitt komme ich auf eine 41-Stunden-Woche.“

Eine 35-Stunden-Woche fände ich schon schön. Es würde mir einfach mehr vom Tag übrig bleiben. Denn zur Arbeitszeit kommt bei mir immer die Fahrtzeit hinzu. Ich wohne in Neunkirchen-Vlyn,

mein Arbeitgeber sitzt in Krefeld. Unsere Baustellen liegen in einem Umkreis von 50 bis 60 Kilometern.

Die Fahrtzeiten stehlen mir mindestens noch einmal zwei Stunden vom Tag. Da bleibt nicht viel mehr als duschen, essen und schlafen.

Es wäre auch schön, wenn ältere Kollegen ein paar Tage mehr Urlaub bekämen. Aber wenn ich mir den Altersdurchschnitt bei uns so ansehe, wären die Baustellen dann wohl ziemlich leer.“ ▶





Foto: Erik Köhler

„ZWÖLFSTUNDEN- SCHICHTEN NAGEN AN DER GESUNDHEIT“

Erik Köhler ist 44 Jahre alt und Servicetechniker für Windenergieanlagen beim dänischen Energiekonzern Orsted in Norden-Norddeich. Er hat zwei Kinder.

„Wenn ich mir etwas wünschen könnte, dann wären das Zehn- statt Zwölfstundentage. Seit 23 Jahren arbeite ich in der Windkraft, seit etwa sieben Jahren in Zwölfstundenschichten. Wir arbeiten 14 Tage auf See und haben dann 14 Tage frei. Wenn ich um 9 Uhr anfangen, habe ich um 21 Uhr Feierabend. Da bleibt nicht mehr viel außer duschen, essen und schlafen. Das Gute ist, ich muss mich nach der Schicht um nichts kümmern. Das Essen ist gemacht, und die Wäsche wird gewaschen. Wir haben alle Einzelkabinen, ich kann mich auch zurückziehen. Aber man ist halt immer auf See, gefühlt vor allem dann, wenn andere heiraten, wenn irgendwo ein Fest ist.“

Jüngere Kollegen nehmen es noch leichter. Einige fahren 14 Tage durch Europa, wenn sie freihaben. Aber die Zwölfstundenschichten nagen an der Gesundheit, und ich muss den Job ja noch gut 20 Jahre machen. Das Unfallrisiko steigt steil an nach acht oder neun Zwölfstundentagen am Stück. Nicht immer können wir an allen 14 Tagen auf See arbeiten, das hängt vom Wetter ab. Aber in Wochen, in denen wir jeden Tag auf den Windmühlen arbeiten, sind die Leute spätestens am elften Tag durch. Dann wird es auch beim Essen stiller.

Die Buchdrucker haben vor 150 Jahren den ersten Tarifvertrag abgeschlossen mit Arbeitszeiten von maximal zehn Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich. Wir arbeiten hier heute 84 Stunden pro Woche. Das ist schon verrückt.“



„GUT, SO WIE ES IST“

Kaan Can Kerek ist 20 Jahre alt und macht ein duales Studium. Bei Adidas in Herzogenaurach lernt er Logistik, und in Mannheim studiert er Betriebswirtschaftslehre.

„Mit meinen Arbeitszeiten bin ich eigentlich zufrieden. Wir haben eine 39-Stunden-Woche und arbeiten im Schnitt acht Stunden pro Tag. Aber das ist recht flexibel. Wenn ich private Termine habe, kann ich auch mal eher gehen und Stunden abbauen, die ich an anderen Tagen länger gearbeitet habe. Zwei Tage pro Woche können wir mobil arbeiten, das gibt mir schon viele Freiheiten. Ich komme aus Hannover. Manchmal fahre ich dann auch schon mal früher nach Hause und arbeite von dort mobil. Das geht aber nicht immer. Insofern wäre eine Viertagewoche schon besser, aber nicht, wenn wir die gleiche Zahl an Stunden nur in weniger Tagen arbeiten müssten.“



Foto: Frank Rumpfenhorst

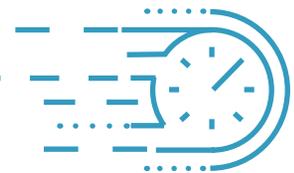
Foto: Thomas Range



„SELBST BESTIMMEN, WANN UND WO ICH ARBEITE“

Ruben Potthast ist 23 Jahre alt und studiert mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Politikwissenschaften und Soziologie in München.

„So wie ich studiere, würde ich auch gerne arbeiten. Ich mag es, mein Arbeitspensum frei über die Woche zu verteilen. Jeden Tag von 9 bis 17 Uhr anwesend sein und meine Arbeit in dieser festen Zeitspanne erledigen, das liegt mir eher nicht. Arbeit nimmt ja einen sehr großen Teil meines Lebens ein, und da möchte ich schon gerne selbst bestimmen, wann und wo das passiert. Wenn ich einmal Familie habe, möchte ich auch dafür viel Zeit haben. Eltern sollten sich gemeinsam um ihre Kinder kümmern können, und ich möchte nicht irgendwann feststellen, dass meine Kinder erwachsen sind und ich es gar nicht mitbekommen habe. Natürlich ist Care-Arbeit auch Arbeit, die meist noch obendrauf kommt. Aber ich kann mir durchaus vorstellen, auch mit Familie Vollzeit zu arbeiten – vorausgesetzt, meine Arbeit macht mir Spaß.“



„LÄNGERE SCHICHTEN, ABER WENIGER TAGE“

Lena Simon ist 23 Jahre alt und im dritten Ausbildungsjahr zur Pflegefachkraft in einem Krankenhaus. Sie lebt in Münster und ist aktiv in der Verdi-Jugend.

„Ich würde mir längere Schichten wünschen, dafür weniger Arbeitstage. Zur Zeit arbeite ich 7,7 Stunden pro Schicht und habe eine Fünftagewoche. Das heißt aber nicht, dass ich in jeder Woche immer genau fünf Tage arbeite. Es können bis zu zehn Tage am Stück sein – und dann habe ich vier Tage frei. Eine Stunde mehr pro Schicht und dafür eine Viertagewoche – das wäre für mich ein Fortschritt. Gerade nach einer langen Reihe von Arbeitstagen brauche ich einfach ein paar Tage, um mich zu erholen.“

Eine Entlastung wäre auch, wenn Schichten sich überlappen würden und wir für ein oder zwei Stunden mehr Leute auf der Station wären. Sicher – dafür bräuchte man mehr Personal, und wir haben sowieso schon zu wenig. Ich denke aber, es würde den Beruf attraktiver machen. Denn wenn die Rahmenbedingungen stimmen, ist es ein sehr schöner Beruf.

Ich möchte andere gern so pflegen, wie ich einmal selbst gepflegt werden möchte. Idealerweise wäre es so, dass Patienten während des gesamten Aufenthalts einen Ansprechpartner haben und der ganze Mensch mit allen Vorerkrankungen im Mittelpunkt steht. Dafür brauche ich Kontinuität – und die würde ich für mich mit längeren Schichten erreichen. In der Wirklichkeit führt der Personal- und Zeitmangel allerdings oft dazu, dass man als Auszubildende bestimmte Tätigkeiten übernimmt, wie den Blutzucker messen oder Injektionen spritzen. Diese Dinge arbeitet man von Patient zu Patient ab.“

Foto: Angelika Osthus



„LÄNGER AN EINEM PROJEKT ARBEITEN“

Merle Zurawski ist 22 Jahre alt, nicht binär und studiert mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung Regie für darstellende Kunst in Ludwigsburg.

„Es wäre schön, wenn ich mich nicht zwischen meiner Arbeit und meinem Privatleben entscheiden müsste. Nach meinem Studium werde ich meist in Projekten von sechs bis acht Wochen arbeiten. Die Proben laufen in der Regel von 10 bis 14 und von 18 bis 22 Uhr. Das kann von Haus zu Haus unterschiedlich sein. Natürlich müssen wir am Theater auch mal unter Echtzeitbedingungen proben, also abends, aber nicht unbedingt sechs oder acht Wochen lang.“

Durch diese Arbeitszeiten und die ständigen Ortswechsel bleibt keine Zeit für ein Leben außerhalb des Theaters. Ich kann nicht jeden Dienstag beim Volleyball sein. Auch für politische Arbeit über meine Theaterpraxis hinaus fehlt mir oft die Zeit. Einerseits mag ich es, für ein paar Wochen in ein Projekt abzutauchen. Andererseits lebt man dort in einer Blase, damit fehlen aber Impulse von außen. Wenn wir darstellende Kunst als etwas verstehen, das gesellschaftliche Verhältnisse reflektieren und voranbringen soll, darf aber der Kontakt zwischen uns Kulturschaffenden und der Außenwelt nicht abreißen.

Längere Projekte würden mir schon helfen, sie würden mir größere finanzielle Sicherheit geben. In einem längeren Projektzeitraum ließe sich die Arbeit vielleicht auch auf Viertagewochen verteilen. So könnte ich auch während eines Projekts regelmäßig nach Hause pendeln. In Frankreich bekommen Künstler eine Förderung. Schließlich muss ich auch Miete zahlen, wenn

ich gerade keinen Auftrag habe. Prekäre Lebensbedingungen in der Kunst werden noch immer viel zu sehr romantisiert. Arbeit, die Spaß macht, sollte nicht automatisch schlechter bezahlt werden. Unter dem Druck, sich oder eine Familie ernähren zu können, kann schwerlich gesellschaftlich relevante Kunst entstehen.“ ■





Johanna Wenckebach und Yvonne Lott (rechts)

„Fortschritt beginnt mit einer Utopie“

WORK-LIFE-BALANCE Die Bäckler-Expertinnen Yvonne Lott und Johanna Wenckebach über Zeitwünsche und Vereinbarkeitsprobleme, die Arbeitszeiterfassung und die Viertagewoche.

Das Interview führten **Fabienne Melzer** und **Kay Meiners** – Fotos **Stephan Pramme**



Im vergangenen Jahr gab es in Deutschland 700 Millionen unbezahlte Überstunden. Arbeiten die Menschen gern umsonst?

JOHANNA WENCKEBACH: Die allermeisten nicht. Sie können ihre Überstunden nur meist nicht belegen und bekommen sie deshalb nicht bezahlt. Die vielen unbezahlten Überstunden sind ein zentrales Argument für eine Arbeitszeiterfassung.

YVONNE LOTT: Nur wenige Menschen arbeiten aus intrinsischer Motivation mehr. Alle anderen haben andere Gründe – wie den, dass Projekte so eng getaktet sind, dass sie die Arbeit in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht schaffen. Es liegt an den Vorgaben oder daran, dass Personal fehlt. Die Mehrarbeit erscheint häufig freiwillig, sie ist es aber nicht.

JOHANNA WENCKEBACH: Die Leute entscheiden sich im Arbeitsverhältnis ganz oft nicht frei. Das ist ein Machtverhältnis. Abhängig Beschäftigte werden unter Druck gesetzt, Leistung zu erbringen und Überstunden zu machen, und tun das oft aus Angst vor negativen Konsequenzen. Um die Mehrarbeit in den Griff zu kriegen, fordern die Gewerkschaften unter anderem mehr Mitbestimmung bei der Personalplanung.

Wo liegt aktuell die durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

YVONNE LOTT: 2021 lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei 34,7 Stunden. Bei Männern sind es etwa 38 Stunden und bei Frauen rund 30. Es gibt also einen Unterschied von knapp acht Stunden. Etwa jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit. Sobald sie eine Familie gründen, reduzieren viele Frauen ihre Arbeitszeit, weil sie in der Regel mehr Erziehungs- und Sorgearbeit übernehmen als Männer.

Wer sollte sich da wem annähern?

YVONNE LOTT: Das Problem ist weniger, dass so viele Frauen in Teilzeit, sondern dass so viele Männer in Vollzeit arbeiten. Wir sollten alle kürzer arbeiten. Eine Viertageweche, die ja in der Öffentlichkeit und Politik zurzeit kontrovers diskutiert wird, könnte Arbeit umverteilen – bezahlte und unbezahlte.

Welche Arbeitszeiten wünschen sich Männer und Frauen?

YVONNE LOTT: Viele Menschen würden gern weniger arbeiten und wünschen sich einen pünktlichen Feierabend. Dabei wollen Frauen häufig länger und Männer oftmals kürzer arbeiten. Während der Pandemie, als Schulen und Kitas geschlossen waren, übernahmen zwar weiter Frauen den Hauptanteil der Sorgearbeit. Aber auch etliche Männer haben sich in dieser Zeit zu Hause engagiert und dabei gemerkt: Kinderbetreuung macht auch Spaß. In unserer Erwerbspersonenbefragung haben wir auch gefragt, ob die Menschen sich eine Viertageweche wünschen, und zu welchem Lohn. Nur acht Prozent wollen die Arbeitszeitverkürzung auch bei geringerem Lohn. 73 Prozent wollen die Viertageweche bei gleichem Lohn. Das müssen wir ernst nehmen.

Weniger arbeiten für das gleiche Geld? Bei der Frage sagt doch niemand Nein.

JOHANNA WENCKEBACH: Fortschritt hat oft mit Utopien angefangen. Mit einer Viertageweche ohne Lohneinbußen ließe sich insbesondere der Familienalltag gerechter bewältigen als mit dem derzeit überwiegenden Modell der Dazuverdienerche. Es entsteht einfach viel mehr Zeitautonomie für beide Eltern. Aber es geht auch um gesellschaftlich relevante Themen wie Gesundheit, Bildung und Ehrenämter.

Einverstanden. Aber die Arbeitgeber werden nicht einfach den Lohn von fünf Tagen für vier Tage zahlen. Und ohne Lohnausgleich können sich viele die kurze Arbeitszeit nicht leisten.

YVONNE LOTT: Es gibt Pilotprojekte zur Viertageweche, die jetzt in Großbritannien und in den USA gelaufen sind. Sie zeigen, dass Beschäftigte produktiver sind und weniger gestresst, wenn sie kürzer arbeiten. Wenn die Produktivitätsgewinne die kürzere Arbeitszeit aufwiegen, kann der Lohn weitergezahlt werden. In Österreich hat beispielsweise ein IT-Unternehmen bereits die Viertageweche bei gleichem Lohn. Es ist erfolgreich am Markt und bekommt die besten Mitarbeiter. ▶

YVONNE LOTT ist Soziologin und leitet das Referat Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Sie forscht unter anderem zu Vereinbarkeit und zu Geschlechterrollen.

JOHANNA WENCKEBACH ist Arbeitsrechtlerin und leitet als wissenschaftliche Direktorin das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Als Tarifsekretärin hat sie früher selbst Arbeitszeitklauseln in Tarifverträgen ausgehandelt.

► **JOHANNA WENCKEBACH:** Technischer Fortschritt und insbesondere KI werden die Produktivität ebenfalls steigern. Auch das eröffnet Spielräume für kürzere Arbeitszeiten. Am Ende sind die Fragen nach Lohn und Arbeitszeit aber sicher Macht- und Verteilungsfragen. Die IG Metall, die jetzt beispielsweise in der Stahlindustrie das Thema aufgemacht hat, ist sich sicher bewusst, dass sie die Kampfkraft braucht, es in der Tarifaufsetzung auch durchzusetzen.

Wie stark ist die Verhandlungsmacht der Beschäftigten?

YVONNE LOTT: Zumindest im Hinblick auf die Flexibilität ist die Verhandlungsmacht der Beschäftigten gestiegen. Nur tageweise im Betrieb oder von Thailand aus in Teilzeit arbeiten, so etwas geht heute. Aber dass jemand sagt, ich möchte das gleiche Geld, aber kürzer arbeiten, davon habe ich noch nichts gehört. So etwas ist kollektiv leichter als individuell.

JOHANNA WENCKEBACH: Man liest gerade viel über die angeblich neue Verhandlungsmacht der Beschäftigten. Aber ich bezweifle, dass Arbeitszeitfragen jetzt alle durch den Markt gelöst werden. Die strukturelle Ungleichheit zwischen Beschäftigten und Unternehmen bleibt. Die Unternehmen werden sie auch weiterhin ausnutzen. Und auch politisch geht die Debatte zum Teil genau in die andere Richtung: Wir sollen wieder mehr arbeiten. Bei der Arbeitszeit bewegen sich Arbeitgeber noch weniger als beim Geld. Als ich noch Tarifsekretärin war, habe ich bei Verhandlungen oft gehört: „Mehr Geld könnt ihr haben, aber auf keinen Fall mehr Zeit.“

Wollen Männer überhaupt, dass Erwerbsarbeit anders verteilt wird?

YVONNE LOTT: Es gibt einen Generationenwandel – also jüngere Väter, die nicht den ganzen Tag weg sein wollen, wie es etwa in der Generation meines Vaters üblich war. Aber wenn sie darin nicht von ihrem Betrieb unterstützt werden, verhalten sich viele Menschen lieber rollenkonform. Das ist einfacher. Der gesellschaftliche Rahmen wirkt so stark, dass Paare selbst wenn sie es sich eigentlich anders vorgenommen haben, am Ende bei dem traditionellen Arrangement landen.

JOHANNA WENCKEBACH: Es ist wirklich erstaunlich, wie stark Geschlechterrollen immer noch Arbeitszeitfragen beeinflussen. Aber es gibt eben auch sehr viele Stellschrauben im Arbeits- und Sozialrecht, aber auch im Steuerrecht, die geändert werden könnten, wenn es den politischen Willen dazu gäbe – wie etwa das Ehegattensplitting.

Wenn die Unternehmen nicht zum Lohnausgleich bereit sind und es keinen Lohnersatz vom Staat gibt, was dann? Dann bleibt nur, den Zeitwohlstand mit materiellem Verzicht zu erkaufen.

JOHANNA WENCKEBACH: Vorsicht! Zeitwohlstand darf kein Luxusthema sein für Menschen, die sagen können: Ich lebe auch gut mit weniger Geld, wenn ich dafür mehr Zeit habe. Es gibt ganz viele Beschäftigte, die ein Vollzeiteinkommen brauchen, um überhaupt ihren Lebensunterhalt zu decken. Deswegen ist der Lohnausgleich ganz wichtig.

Ein Thema, bei dem es hoch hergeht, ist die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit. Ist das jetzt das Ende des Vertrauens?

JOHANNA WENCKEBACH: Es sind vor allem die Arbeitgeberverbände, die vom Ende der sogenannten Vertrauensarbeitszeit, von Überwachung und Arbeit nach der Stechuhr reden: Das sind die gleichen Leute, die fragen, ob Ruhezeiten noch in eine digitalisierte und globalisierte Arbeitswelt passen. Da fällt immer wieder das Stichwort Flexibilität. Damit gemeint ist dann aber nicht Zeitautonomie von Beschäftigten, sondern Flexibilität für Unternehmen beim Zugriff auf Arbeitskraft.

YVONNE LOTT: Es geht hier um Gesundheitsschutz. Ich höre auch öfter, dass es doch praktisch ist, sich auch mal abends von 21 bis 23 Uhr hinsetzen zu können und sich am Nachmittag eher um die Kinder zu kümmern. Die Wissenschaft nennt es den fragmentierten Arbeitstag. Erste empirische Befunde zeigen, dass der empfundene Zeitdruck dadurch zunimmt. Die scheinbar gute Lösung wird zur Gefahr. Sorgearbeit ist auch Arbeit. Sie wird nur nicht bezahlt.

JOHANNA WENCKEBACH: Ich weiß, wie es sich anfühlt, kleine Kinder ins Bett zu bringen, die nicht einschlafen wollen, während ich Druck habe,

danach noch zu arbeiten. Das ist sehr belastend. Es hat sich für mich nie wie Autonomie oder Entlastung angefühlt. Und erforscht ist: Wer nach späten Mails nicht schlafen kann, gefährdet seine Gesundheit. Der Mensch hat einen Biorhythmus, seinen Bedarf nach Ruhe und Schlaf hat auch die Digitalisierung nicht verändert.

Trotzdem scheinen sich nicht alle zu freuen.

YVONNE LOTT: Die gesetzliche Lage ist eindeutig. Es muss gemacht werden. Entscheidend ist, ob der Betriebsrat eingebunden ist, ob der Datenschutz beachtet wird und wie die Arbeitszeiterfassung ausgestaltet wird. Die Beschäftigten dürfen nicht den Eindruck haben: Da wird über unsere Köpfe hinweg entschieden.

JOHANNA WENCKEBACH: Einige Leute, die sich gegen die Erfassung wenden, blicken aus einer privilegierten Sicht von Menschen, die sehr autonom arbeiten, auf das Thema. Die Realität sieht meist anders aus. Man denke nur an die Fleischbranche, wo gerade explizit im Arbeitsschutzkontrollgesetz eine elektronische, manipulationssichere Arbeitszeiterfassung geregelt wurde, damit der Mindestlohn nicht permanent unterschritten wird. Die Aspekte Gerechtigkeit und Schutz durch Arbeitszeiterfassung werden in der Debatte viel zu selten beleuchtet.

Die Arbeitszeit selbst aufschreiben reicht nicht?

JOHANNA WENCKEBACH: Das wird den gesetzlichen Anforderungen nicht gerecht, weil es kein objektives Zeiterfassungssystem ist. Die Unternehmen müssen ein geeignetes System einsetzen, und die Betriebsräte haben ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung.

YVONNE LOTT: Aus Studien zum Homeoffice weiß man außerdem, dass Beschäftigte im Homeoffice ihre Arbeitszeit eher konservativ erfassen und Zeiten, in denen sie nicht wirklich produktiv arbeiten, nicht einrechnen. Auch deswegen braucht man ein objektives System. Gerade wenn sehr autonom gearbeitet wird, ist es wichtig, die Arbeitszeit zu erfassen, um überhaupt noch ein Gefühl dafür zu haben, wie lange man arbeitet. Bei einem fragmentierten Arbeitstag, der wie ein Schweizer Käse nur aus Löchern besteht, die Arbeitszeit also ständig unterbrochen wird, ist das

besonders wichtig. Aber es wird immer so getan, als würden sich Autonomie und Arbeitszeiterfassung widersprechen.

Aus der Vergangenheit wissen wir, wie hart und lang die Kämpfe um die Arbeitszeit waren. Wird eine Zeit kommen, wo man sagt: Wochenende – das ist Freitag, Samstag, Sonntag?

YVONNE LOTT: Ich bin Optimistin und glaube daran. Schließlich gab es mal eine Zeit, in der auch die Fünftagewoche mit dem freien Samstag eine Utopie war.

JOHANNA WENCKEBACH: Ich würde mir das sehr wünschen – und meine Kinder auch. Am Sonntag gibt es laute Proteste, dass zwei Tage nicht reichen, um sich zu erholen und zusammen zu sein. Das ist die Generation, die sich weiter für eine Viertagewoche einsetzen wird. ■



Der Kampf um die Zeit

ÖKONOMIE Über sechs Generationen sank die wöchentliche bezahlte Arbeitszeit in Deutschland um die Hälfte. Ein Erfolg, der erst durch die Industrialisierung und durch den energischen Druck der Gewerkschaften möglich wurde.

Von Kay Meiners

Für Karl Marx war die Sache klar. Zeit – freie, verfügbare Zeit – war für ihn „Reichtum selbst“, ein Schatz, über den die Menschen von Natur aus verfügten. Doch in der Fabrik, die aus den Menschen Arbeiter machte, die um ihren Lohn schufteten, wurden sie um einen Teil ihres Reichtums betrogen. Denn die Fabrikbesitzer und Kapitalisten zwangen sie, über die für den Lebensunterhalt nötige Arbeitszeit hinaus noch Mehrarbeitszeit zu leisten – für den eigenen Müßiggang: „Weil Mehrarbeit auf der einen Seite geschaffen wird – wird Nichtarbeit und Überflusreichum auf der anderen geschaffen.“

Unbarmherzig beschrieb der Ökonom Marx im „Kapital“, seinem Hauptwerk diesen Mechanismus, der alle bis dahin gewesenen Gesellschaften durchzog: „Nur die Form, worin diese Mehrarbeit dem unmittelbaren Produzenten, dem Arbeiter, abgepresst wird, unterscheidet die ökonomischen Gesellschaftsformationen, zum Beispiel die Gesellschaft der Sklaverei von der Lohnarbeit.“ Dieser Brandruf benannte nicht nur die ungleich verteilte Macht als Grundübel. Er setzte zugleich eine zentrale Forderung der Arbeiterbewegung. Teil des Kampfes um Anerkennung und Partizipation war es fortan, den Ausbeutern möglichst viel von der Mehrarbeitszeit wieder zu entreißen – für die eigene Freizeit, für Erholung von der Plackerei, für Gesundheit oder Bildung.

Den Zugriff des Unternehmens auf die Arbeitskraft des Menschen und auf seinen Reichtum an Zeit zu begrenzen ist daher von Anfang an eine ureigene Aufgabe der Gewerkschaften gewesen – vielleicht die wichtigste neben dem Aushandeln des Lohnes, der nach der Arbeitszeit bemessen wird. Die Fortschritte in der Produkti-

vität, die durch die industrielle Revolution enorm stieg, boten dafür auch ein ökonomisches Argument. Mit der Hilfe Maschinen war es möglich, Wirtschaftsgüter in einem Bruchteil der ursprünglich dafür nötigen Zeit herzustellen.

Das richtige Maß

Allerdings profitierten die Arbeiter zunächst kaum von diesem enormen Fortschritt der Produktivität. Wöchentliche Arbeitszeiten von 70 oder 80 Stunden waren keine Ausnahme. Dabei hatte der britische Unternehmer und Sozialreformer Robert Owen schon im Jahr 1817 eine Zeitformel entwickelt, die eine ganz andere, menschenfreundliche Arbeitsgesellschaft skizzierte: einen Arbeitstag, der aus acht Stunden Arbeit, acht Stunden Schlaf und acht Stunden Freizeit und Erholung bestand. Diese Dreiteilung des Tages sollte eine Vision für die nachfolgenden Generationen werden.

Der Genfer Kongress der Internationalen Arbeiterassoziation (IAA) unter Mitwirkung von Karl Marx und seinem Mitstreiter Friedrich Engels im Jahr 1866 erhob die Einführung des Achtsturentages zur allgemeinen Forderung. Drei Jahre später fand sie sich auch im Eisenacher Programm der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei wieder.

Doch zunächst blieb der Achtsturentag für die meisten Arbeiter unerreichbar. Als die Degussa in Frankfurt am Main im Jahr 1884 den Achtsturentag im Unternehmen einführte, war sie damit weltweit Vorreiter – und der Politik voraus.

Die Arbeitszeitformel, die Robert Owen, einst entwickelte, ist jetzt mehr als 200 Jahre alt und hat noch immer ihre Berechtigung – allerdings als Obergrenze. Sie lebt weiter in der Emp-

Mann der Arbeit, aufgewacht!
Und erkenne deine Macht!
Alle Räder stehen still,
Wenn dein starker Arm es will.

Deiner Dränger Schar erblaßt,
Wenn du, müde deiner Last,
In die Ecke lehnst den Pflug,
Wenn du rufst: Es ist genug!

aus:
Georg Herwegh,
**Bundeslied für den Allgemeinen
Deutschen Arbeiterverein**
(1864)

fehlung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die seit 1979 lautet: Die reguläre Wochenarbeitszeit soll 40 Stunden nicht überschreiten. Das entspricht genau dem Achtstundentag, angewandt auf eine Fünftagewoche.

In Deutschland sorgte die Tarifpolitik der Gewerkschaften allerdings dafür, dass der ILO-Grenzwert aus dem Jahr 1979 schon wenige Jahre nach seiner Verkündung unterschritten werden konnte. Nachdem mit dem Slogan „Samstags gehört Vati mir!“ Ende der 50er-Jahre die Samstagsarbeit bereits zur Ausnahme geworden war, drückte vor allem der Kampf um die 35-Stunden-Woche die im Durchschnitt geleistete bezahlte Arbeitszeit unter die 40-Stunden-Grenze. Die hohe Arbeitslosigkeit der 1970er-Jahre war dafür ein Argument. 1984 streikte die IG Metall fast sieben Wochen lang für die 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metallindustrie und errang schließlich – gegen flexiblere Arbeitszeiten – eine Verkürzung auf 38,5 Stunden.

Die 40-Stunden-Mauer war durchbrochen, gegen alle Widerstände. Ein Jahrhundert früher, im Reichstarifvertrag für die Buchdrucker von 1873, dessen 150-jähriges Jubiläum gerade gefeiert wurde, hatte es noch geheißen: „Die tägliche Arbeitszeit ist eine zehnstündige, inclus. einer Viertelstunde Frühstück und einer Viertelstunde Vesper.“ Auch das war ein Wert, der deutlich unter den Spitzenarbeitszeiten dieser Epoche lag. Wenn man bedenkt, dass noch 1885 in einem Entwurf zum Arbeiterschutzgesetz von sozialdemokratischen Abgeordneten im Reichstag ein Zehnstundentag für Arbeiter über 16 Jahre gefordert wurde, sieht man dass die Tarifpolitik der Zeit um mindestens ein Jahrzehnt voraus war.

Freitags gehört Vati mir

Heute scheinen die Zeiten starrer Arbeitszeit-Arrangements, wie sie früher üblich waren, passé. Neue Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen erlauben heute eine nie da gewesene Flexibilität, was die Länge und Lage der Arbeitszeiten angeht. Allerdings scheint es zugleich so, als ob das Homeoffice den lange überwunden geglaubten alten Graben zwischen Arbeitern und Angestellten wieder aufreisst. Seit der Coronakrise, die das Homeoffice beförderte wie nichts

vorher, gibt es wieder zwei Gruppen von Beschäftigten: die Blue Collars, die Leute im Blaumann, deren Erscheinen am Arbeitsort unverzichtbar ist, und die White Collars, die Angestellten, die hauptsächlich am Rechner sitzen und einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause oder jedem anderen Ort der Welt aus erledigen können. Heimarbeit erscheint als ein neues Statussymbol.

Diejenigen, deren Job sich nicht vom Homeoffice aus erledigen lässt, weil sie in der Produktion oder in der Pflege arbeiten, fordern jetzt erst recht mehr Freizeit. Es sind diese Blue Collars, die als Unterprivilegierte – unterstützt von ►

Foto: Stadtarchiv Villingen-Schwenningen, 5.22 Nr. 781



Foto: picture-alliance/dpa/Karin Hill



Stechuhr bei der Firma Kienzle Taxameter in Villingen (1950), Streik der Metallarbeiter bei Opel Rüsselsheim (1985): Wie viele Stunden dürfen es sein?

Mehr vom Leben

Wöchentliche Arbeitszeit in der Industrie in Stunden, Deutschland
1871 bis 2021

1871 – 1918

Schon beim Kaiser wird es besser

Zu Beginn der Industrialisierung versuchen die Fabrikanten, ihre Maschinen rund um die Uhr laufen zu lassen. Doch in der Mitte des 19. Jahrhunderts zeigt sich, dass die Menschen das nicht aushalten. Etwa ab 1871 kehrt sich der Trend um. Eine Ausnahme ist der Erste Weltkrieg. Die Überzeugung, dass im Krieg mehr gearbeitet werden muss, teilt auch die Arbeiterbewegung – und schließt einen „Burgfrieden“ mit den Arbeitgebern.

1933 – 1945

Schufden für die Kriegspolitik der Nazis

„Wir bleiben Kameraden“ lautet ein Slogan auf Nazi-Plakaten, die einen Ingenieur und einen Arbeiter zeigen – sie beschwören den Frontgeist des Ersten Weltkrieges, um einen neuen Krieg vorzubereiten. Die Aufrüstungspolitik schafft zwar Beschäftigung, doch bleiben die Löhne niedrig. Das Regime nimmt den Menschen die Freiheit und unterbindet jede echte Interessenvertretung. Kriegsbedingt steigen die Arbeitszeiten steil an – bis die Wirtschaft kollabiert.

1919 – 1932

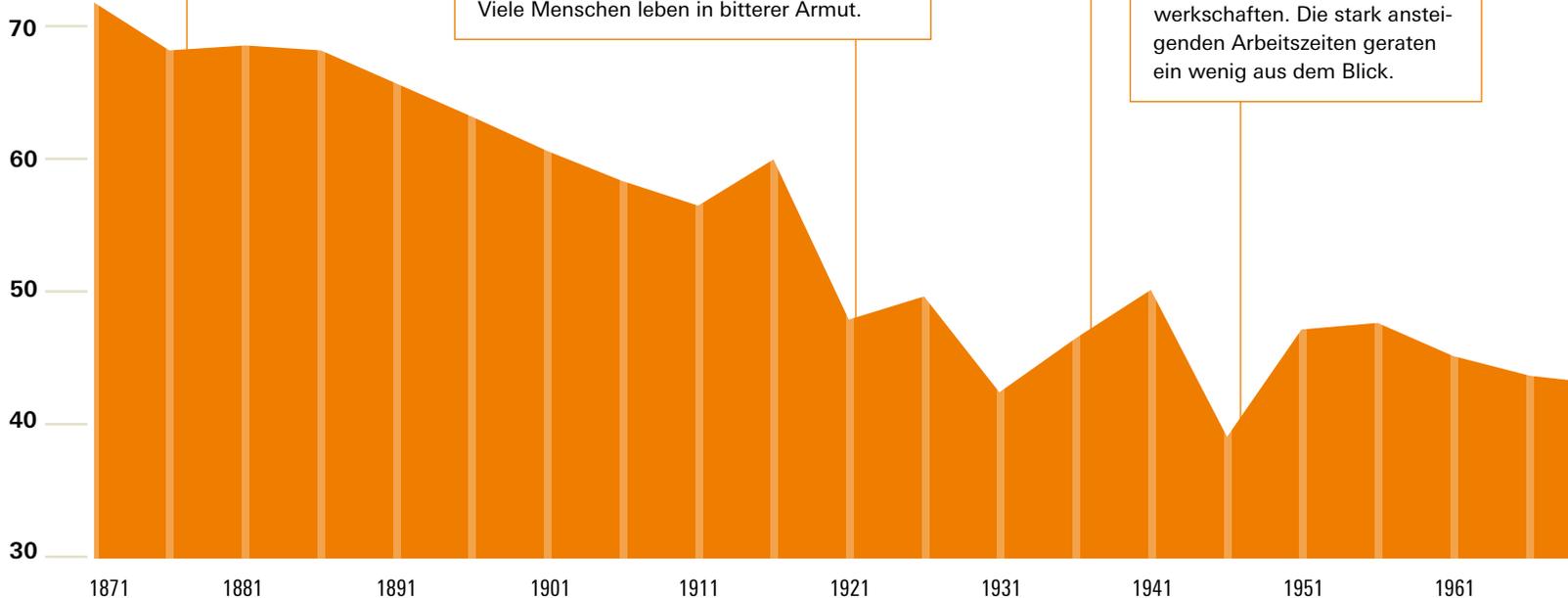
Weimar bringt Chaos und Fortschritt zugleich

Der Erste Weltkrieg endet mit einer Kapitulation Deutschlands. Dafür werden in der Revolution alte Forderungen der Gewerkschaften erfüllt. Ab 1919 wird die Arbeitszeit auf acht Stunden pro Tag begrenzt – bei vollem Lohnausgleich. Doch die Entwicklung hin zu kürzeren Arbeitszeiten in der Republik hat eine Schattenseite. Die Arbeitslosigkeit ist hoch, der Sozialstaat kaum entwickelt. Viele Menschen leben in bitterer Armut.

1946 – 1949

Der Wiederaufbau macht Arbeit

Nach den enormen Zerstörungen wird jede Hand für den Wiederaufbau gebraucht. Nicht Arbeit ist Mangelware, sondern Arbeitskräfte und Kapital. Die Verbesserung der Versorgungslage und die Wiederherstellung der eigenen Arbeitsfähigkeit haben Priorität auch für die Gewerkschaften. Die stark ansteigenden Arbeitszeiten geraten ein wenig aus dem Blick.



Quellen: www.gewerkschaftsgeschichte.de (für die Jahre 1871 bis 1990, davon 1950 bis 1986 alte Bundesrepublik), jüngere Daten: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik, Bezahlte Wochenarbeitsstunden im produzierenden Gewerbe (1991 und 1996 nur alte Bundesländer, ab 2001 Gesamtdeutschland). Eine Zeitreihe von 150 Jahren wirft methodische Probleme auf, weil die Berechnungsgrundlagen mehrfach verändert wurden. Die Zahlen geben, soweit bekannt, die geleisteten und bezahlten Wochenstunden in der Industrie bzw. im produzierenden Gewerbe an.

► den Gewerkschaften – in der Debatte um die weitere Entwicklung der Arbeitszeit den Takt vorgeben, wie schon öfter in der Geschichte. Sie fordern ein Wochenende ein, das den Freitag oder Montag so selbstverständlich einschließt wie heute den Samstag, nach dem Motto: Freitags gehört Vati mir! Jörg Hofmann, der Vorsitzende der IG Metall, brachte es kürzlich auf den Punkt: „Zuallererst brauchen wir die Viertagewoche für Berufe, in denen kein Homeoffice möglich ist.“ Und Christiane Benner, nominiert als zukünftige

Vorsitzende, erklärte: „Wir haben in der Metallindustrie und im Stahl schon die 35-Stunden-Woche durchgesetzt; der Weg zur Viertagewoche mit 32 Stunden ist nicht mehr weit.“ Das hat das Potenzial für eine neue Arbeitszeit-Revolution. Doch für andere kommt die Debatte zur Unzeit. In keinem Land der OECD sind die Arbeitszeiten schon heute kürzer. Und angesichts der Frage, wie man in Zeiten hoher Inflation den Lohnausgleich für eine Verkürzung der Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche stemmen soll, scheinen die Gewerkschaften untereinander noch uneins. Auch volkswirtschaftlich gibt es Fragezeichen: Was wären die Folgen einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung? Wie verändern sich die Lohnstückkosten, das Arbeitsangebot und schließlich die Steuereinnahmen?

1950 – 1989

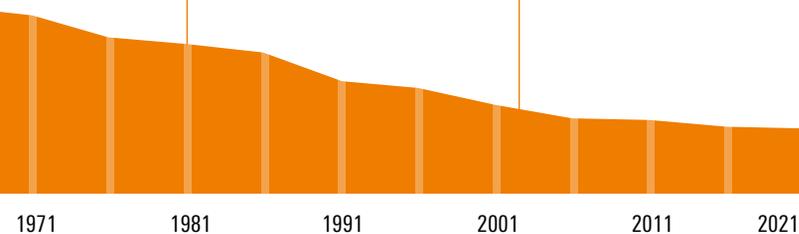
Die alte Bundesrepublik

Erträgliche Arbeitszeiten und materieller Wohlstand sind die Basis der modernen Konsumgesellschaft, zu der sich Deutschland nach 1950 entwickelt. Der Kampf um kürzere Arbeitszeiten nimmt an Fahrt auf. Während der 1950er-Jahre gelingt es den Gewerkschaften, die bis dahin übliche Samstagarbeit überall dort abzuschaffen, wo sie nicht zwingend erforderlich ist. Der Düsseldorfer Gewerkschaftstag der IG Metall 1977 erhebt die Forderung nach einer 35-Stunden-Woche.

1990 – 2023

Kommt jetzt die Viertagewoche?

Vereinbarkeit und Zeitwohlstand sind die Begriffe, die vermehrt diskutiert werden. Vorschläge für eine Viertagewoche mit 32 oder 30 Stunden stehen im Raum. Aktuell beträgt die gewöhnliche Wochenarbeitszeit rund 34,7 Stunden (Stand 2021). Der Wert ist allerdings erheblich vom Anteil der Teilzeitbeschäftigten abhängig. Wenn man Vollzeit (40,5 Stunden pro Woche) und Teilzeit (20,8 Stunden) getrennt voneinander betrachtet, sieht man, dass das Zeitpensum für Vollzeitarbeit relativ konstant geblieben ist.



Pilotprojekt mit Tücken

Dennoch ist das Interesse groß. Im Februar machte die Evaluation eines Projektes mit 61 freiwillig teilnehmenden Unternehmen die Runde, mit dem Segen der Universität Cambridge und des Boston College. Schöne Zahlen über den sechs Monate dauernden Modellversuch mit vollem Lohnausgleich wurden vermeldet: 39 Prozent der Beschäftigten waren weniger gestresst, und 71 Prozent zeigten ein niedrigeres Burn-out-Level. Angstzustände, Müdigkeit und Schlafprobleme gingen zurück, die Gesundheit besserte sich. „Von den 61 teilnehmenden Unternehmen wollen 56 die Viertagewoche fortsetzen. Denn auch der Umsatz sei gleich geblieben. Im Versuchsdesign aber finden sich allerdings butterweiche Klauseln, die wohl in keinem Tarifvertrag Bestand hätten: „Um (...) teilzunehmen, mussten sich die Unternehmen nicht auf eine bestimmte Art der Arbeitszeitverkürzung oder der Viertagewoche festlegen. Sie konnten teilnehmen, solange sie das Entgelt zu 100 Prozent weiterzahlten und den Beschäftigten eine ‚signifikante‘ Arbeitszeitverkürzung gewährten.“ Offensichtlich wurde die Arbeitszeit gar nicht konsequent um einen Tag verkürzt – mit allen Gefahren für eine Arbeitsverdichtung, die sich vielleicht nach sechs Monaten noch gar nicht offenbarten. Trotz solcher Pferdefüße gaben immerhin 15 Prozent der Beschäftigten sie seien grundsätzlich nicht mehr bereit, zur Fünftagewoche zu wechseln – egal für welchen Lohn. ■

Leben ist mehr als Arbeit

VEREINBARKEIT Gesetze und tarifliche Regelungen sollen zunehmend ein Aus- und Einfädeln in den Job erleichtern. Doch nicht alle Angebote, die es gibt, werden in der Praxis auch gut angenommen.

Von **Sophie Deistler**

Gesetzliche Arbeitszeitregelungen

Elternzeit

Eltern haben in den ersten 14 Lebensmonaten ihres Kindes einen gemeinsamen Anspruch auf bis zu zwölf Monate Basiselterngeld. Dieses beträgt 67 Prozent des Einkommens in den zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes, ist aber auf maximal 1800 Euro gedeckelt. Wer keine Einkünfte vor der Geburt des Kindes hatte, erhält den Mindestbeitrag von 300 Euro. Seit 2015 haben Eltern bis zum 32. Lebensmonat ihres Kindes auch einen Anspruch auf „Elterngeld Plus“. Dabei erhalten sie höchstens die Hälfte des Basiselterngeldes. Einen „Partnerschaftsbonus“ in Form von zwei zusätzlichen Monaten Elterngeld Plus erhalten Eltern, wenn beide Elternteile zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten. Im Jahr 2022 haben rund 1,8 Millionen Menschen Elterngeld und Elterngeld Plus erhalten. Davon waren drei Viertel Frauen.

Schon lange träumte Katrin Berkenkopf davon, eine Auszeit zu nehmen und dann eine Weltreise zu machen. Die Auszeit kam, nur aus der Weltreise wurde nichts. Am dritten Geburtstag von Berkenkopfs Tochter verkündete die Regierung den ersten Lockdown. Berkenkopf, die als Journalistin arbeitet, versuchte, einfach weiterzumachen wie bisher, während sie sich zu Zeiten der Kita- und Schulschließungen um ein Kleinkind und einen Teenager kümmern musste. Zwei Jahre hielt sie im Krisenmodus durch, dann wurde es zu viel. Endlich zog sie die Reißleine, suchte das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten.

Ihr Plan war, unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen, um sich zu erholen. Doch ihr Vorgesetzter hatte eine bessere Idee. Er bot ihr an, ein viermonatiges Sabbatical zu nehmen und weiterhin die Hälfte ihres Gehalts zu bekommen. Die vier Monate nach der Rückkehr in den Job würde sie wieder so viel arbeiten wie vorher, aber weiterhin für die Hälfte des Gehalts. Berkenkopf stimmte zu. Sie war die Erste in ihrem Betrieb, die ein Sabbatical nahm – eine allgemeine Regelung gab es vorher noch nicht.

Sabbaticals können hilfreich sein, um Dinge zu erledigen, die im normalen Arbeitsalltag zu kurz kommen: der extralange Urlaub, mehr Zeit am Stück für Sorgearbeit, Zeit für Weiterbildung

oder zur Prävention von Krankheiten, für das Ehrenamt, die Promotion oder die Pflege der betagten Eltern. Dabei kann das Sabbatical auch nur ein paar Wochen oder Monate lang sein.

Tarifpolitische Ansätze

Die Idee, dass es Phasen im Leben geben muss, in denen Arbeit eine größere oder eine kleinere Rolle spielt, ist nicht neu. Seit über einem Jahrzehnt gibt es für viele dieser Fälle auch gesetzliche Regelungen, vor allem für die Sorgearbeit. Frischgebackene Eltern haben Anspruch auf Elternzeit in den ersten Lebensmonaten des Kindes. Beschäftigte können sich von der Arbeit freistellen lassen, um Angehörige zu pflegen. Dennoch sind die Regelungen oft nicht ausreichend, zu bürokratisch oder mit Nachteilen verbunden wie die Familienpflegezeit: Der Staat bezuschusst die langfristige Pflege von Angehörigen nicht, sondern gewährt den Beschäftigten nur ein Darlehen, das sie zurückzahlen müssen. Viele schreckt so etwas ab.

Da liegt es nahe, an die Tarifpolitik zu denken. Die Arbeitszeitforscherin Svenja Pfahl hat zusammen mit ihren Kollegen Stefan Reuyß und Esther Mader tarifliche Regelungen für Sabbaticals untersucht, die es bereits gibt. Bisher gibt es sie nur bei der IG Metall, der IG BCE, der EVG und der Deutschen Post. Bei der IG Metall bezieht sich der Tarifvertrag nur auf Freistellungen für Wei-

Foto: picture alliance/Zoomar



Foto: picture alliance/Ulrich Baumgarten



terbildung. Auf Unternehmensebene sind die Bedingungen für ein Sabbatical oft in Betriebsvereinbarungen geregelt. Bei den meisten Firmen zahlen die Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum einen Teil ihres Gehalts oder Sonderleistungen auf ein Langzeitkonto ein. Während des Sabbaticals bekommen sie das angesparte Geld ausgezahlt. Sabbaticals sind laut Pfahl ein „einfacher und erfolgreicher Weg“, um Arbeitnehmer langfristig an den Betrieb zu binden. „Viele Betriebe haben das Bild von immer verfügbaren Beschäftigten, aber so ist die Realität nicht“, sagt die Forscherin. Das männlich geprägte Leitbild von 40 Jahren Arbeit und anschließender Rente treffe auf immer weniger Menschen zu. Stattdessen würden die Arbeitszeiten mit den Lebensabschnitten fluktuieren, sodass es Phasen mit mehr



Foto: picture alliance/Klaus-Dietmar Gabbert/dpa-Zentralbild/dpa



Foto: picture alliance/dpa

und weniger Arbeit gebe: „Arbeitgeber können attraktiver werden, wenn sie auch die Phasen des Weniger-Arbeitens besser begleiten.“

Das klingt gut, doch tatsächlich scheint das Interesse eher geringer zu sein als vor zehn Jahren. „Aus den Betrieben kommt aktuell wenig Nachfrage nach Sabbaticals“, sagt Sophie Jänicke, die das Ressort Tarifpolitische Themen und Handlungsfelder im Vorstand der IG Metall leitet. „Viel häufiger kommt der Wunsch nach der Viertagewoche oder einem etwas früheren Ausscheiden aus dem Job zu guten Konditionen.“ Es hat den Anschein, dass die Lebenswirklichkeit und die Lebensmodelle in vielen Betrieben noch traditioneller sind, als das in manchen wissenschaftlichen Arbeiten herbeigewünscht wird. Die Sabbaticals seien eher etwas für

Pflegezeit

Seit 2008 haben Beschäftigte das Recht, sich kurzfristig zehn Arbeitstage freizunehmen, um die akute Pflege von Angehörigen zu organisieren oder zu übernehmen. Als Nachweis reicht ein Attest. Der Arbeitgeber muss in dieser Zeit keinen Lohn zahlen. Außerdem können sich Beschäftigte höchstens sechs Monate für die Pflege eines Angehörigen von der Arbeit freistellen lassen.

Familienpflegezeit

Beschäftigte können ihre wöchentliche Arbeitszeit maximal zwei Jahre lang auf bis zu 15 Stunden in der Woche reduzieren, um Angehörige zu pflegen. Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer monatlich Geld aus einem zinslosen Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Dieses beträgt die Hälfte der Summe, die der Arbeitnehmer im Vergleich zu den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit durch die Arbeitszeitreduktion weniger bekommt. Nach 48 Monaten müssen die Raten zurückgezahlt werden.

► Höherqualifizierte mit entsprechendem Einkommen. Dazu kämen neue Formen der Arbeit: „Eher wird die mobile Arbeit über das eigene Zuhause hinausgedacht. Die Leute wollen nicht mehr eine Auszeit in Thailand, sondern lieber von da aus arbeiten.“ Auch die tarifliche Bildungsteilzeit, die ihre Gewerkschaft ausgehandelt hat, sei trotz ihrer Wichtigkeit aktuell noch nicht sehr gefragt: „Gerade bei Leuten, die im Schulsystem schlechte Erfahrungen gemacht haben, ist Weiterbildung manchmal ein schwieriges Thema.“

Arbeitnehmer vom Staat ein Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Außerdem gibt es die gesetzlich garantierte Möglichkeit, eine Bildungsteilzeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Dabei können Beschäftigte ihre Arbeitszeit halbieren, um mindestens zehn Stunden in der Woche Weiterbildungskurse zu besuchen. Der Staat bezuschusst die Bildungsteilzeit mit 91 Cent pro Stunde, um die Beschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzt haben. In Deutschland gibt es bisher auf Länderebene nur

”

Es kommt aktuell wenig Nachfrage nach Sabbaticals, auch die Bildungsteilzeit ist noch nicht sehr gefragt.“

SOPHIE JÄNICKE, Vorstand der IG Metall

Bettina Kohlrausch, die Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, sieht beim Thema Weiterbildung nicht allein die Betriebe in der Pflicht, sondern verweist auf den Staat: „In körperlich belastenden Berufen halten die Menschen nicht bis zur Rente durch“, sagt sie. „Ihnen eine Unterbrechung der Arbeit für eine Neuorientierung zu ermöglichen ist daher sinnvoll und sollte eine politische Aufgabe sein.“

Vorbild Österreich

Wichtig sei dabei aber vor allem eine vernünftige finanzielle Absicherung. Ein Vorbild könnte Österreich sein. Dort gibt es das Gesetz zur Bildungskarenz. Beschäftigte können mit Erlaubnis ihres Arbeitgebers ihre Arbeit unterbrechen, um sich zwei bis zwölf Monate weiterzubilden oder zu studieren. Sie können die Bildungskarenz auch in Teilen nehmen und auf bis zu zwei Jahre strecken. Während der Bildungskarenz erhalten die

einen Anspruch auf fünf Tage Weiterbildung im Jahr, den sogenannten Bildungsurlaub, und auch den nicht in jedem Bundesland.

Zusätzlichen Bedarf über die recht mager ausgestattete Pflegezeit sieht Kohlrausch auch für Arbeitszeitunterbrechungen bei Vollzeit arbeitenden Eltern und Beschäftigten, die ihre Angehörigen pflegen. „Es wird zu oft nur das als Arbeit angesehen, was auch bezahlt wird“, sagt Kohlrausch. „Zwei volle Stellen und dann noch Sorgearbeit sind einfach zu viel.“ Gerade während der Pandemie habe sich gezeigt, wie verbreitet in solchen Konstellationen Erschöpfung und pure Überlastung waren. Hier sind Erholungsphasen sinnvoll. Wer wissen will, wie sehr das hilft, muss Katrin Berkenkopf fragen. Sie sagt: „Ich habe mir Zeit für mich genommen, Sport gemacht, mich mal mit einem Buch in die Sonne gesetzt. Jetzt kann ich besser Grenzen ziehen und weiß, wann es zu viel wird.“ Von der Weltreise träumt sie immer noch. ■

Foto: Getty Images



Alt werden – eine Frage des Einkommens

LEBENSARBEITSZEIT Länger arbeiten, später in Rente gehen? Menschen mit niedrigem Einkommen würde das benachteiligen. Sie sterben statistisch deutlich früher als Gutverdiener.

Von **Andreas Molitor**

Die Schlagzeilen hatten es in sich. „Späte Rente – früherer Tod?“ Oder: „Wer länger arbeitet, ist früher tot.“ So und ähnlich betitelten Anfang Mai etliche deutsche Tageszeitungen ihre Berichte über die Studie eines Forscherteams der Universitäten Barcelona und Mannheim. Die Wissenschaftler hatten nachgewiesen, dass ein späterer Renteneintritt das Risiko eines früheren Todes erhöht: Ein Jahr Arbeit zusätzlich erhöht das Sterberisiko zwischen 60 und 69 Jahren um 4,2 Prozentpunkte. Am stärksten ist der Anstieg der Sterblichkeit in

Branchen mit hoher körperlicher Belastung und häufigen Arbeitsunfällen – etwa auf dem Bau – sowie bei Menschen, die starkem psychischen und sozialen Stress ausgesetzt sind.

Die Studie dürfte bei all jenen für Irritationen gesorgt haben, die derzeit wieder vehement für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit plädieren, womöglich auf 70 Jahre. Ihr Credo lautet: Wir müssen alle länger arbeiten – sonst können wir uns die Rente für immer mehr Ruheständler nicht mehr leisten. Die CDU ist jüngst mit einem Vorstoß in die Offensive gegangen, die ►

Die Boomer werden alt

Die Generation der Babyboomer, wie die geburtenstarken Jahrgänge von Ende der 50er- bis Mitte der 60er-Jahre gemeinhin genannt werden, rücken jetzt in die Rente vor. In diesem Jahr überspringen die 1958 Geborenen die Altersgrenze von 65 Jahren. Somit stellt sich die Finanzierungsfrage: All diese Millionen von Babyboomern haben Rentenansprüche, wollen gepflegt und versorgt werden – von einer immer kleiner werdenden arbeitenden Bevölkerung. Und zwar nicht nur fünf oder zehn Jahre wie zu Zeiten der Kanzlerschaft Helmut Schmidts, sondern – dank der gestiegenen Lebenserwartung – im Schnitt 20 Jahre lang.

► Rente mit 63 abzuschaffen. Sie zielt auf Beschäftigte, die über 45 Jahre lang Beiträge eingezahlt haben. Darauf brach ein Sturm der Entrüstung los.

Die Befürworter eines späteren Renteneintritts argumentieren mit der Demografie. Tendenziell nimmt die Lebenserwartung zu – also auch die Zeit im Ruhestand. Seit Ende des 19. Jahrhunderts hat sich die Lebenserwartung Neugeborener in Deutschland ungefähr verdoppelt – auf heute 83,4 Jahre bei Frauen und 78,5 Jahre bei Männern. Nach der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts werden Frauen im Jahr 2070 etwa 90 Jahre und Männer 86 Jahre alt. Die Menschen werden aber nicht nur älter, sondern bleiben auch länger geistig und körperlich gesund. Allein zwischen 2005 und 2013, so eine Auswertung des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung, gewannen 65-jährige Frauen 2,8 gesunde Lebensjahre hinzu, Männer immerhin 2,3 Jahre.

Doch von der gestiegenen Lebenserwartung profitieren längst nicht alle Bevölkerungsgruppen gleich stark. Silke van Dyk, Professorin für Politische Soziologie an der Universität Jena, hält die Debatte über einen späteren Renteneintritt für verfehlt und verkürzt – „weil sie völlig ausblendet, dass die Lebenserwartung in Deutschland klar mit dem Einkommen und dem sozialen Status korreliert“. Der Unterschied zwischen der niedrigsten und der obersten Einkommensgruppe beträgt in Deutschland 8,6 Jahre bei Männern und 4,4 Jahre bei Frauen. Die Lebenserwartung der einkommensschwächsten Männer ist erst heute da angelangt, wo die der Bestverdiener Anfang der 80er-Jahre schon war. Rente mit 70 im Jahr 2030 hieße für einen durchschnittlichen Gutverdiener, dass er noch 18 Jahre Ruhestand genießen kann; ein Gleichaltriger aus der niedrigsten Einkommensgruppe kann lediglich mit zehn Jahren rechnen. Silke van Dyk kritisiert, dass diese soziale Schieflage nicht aufgegriffen wird. „Dass in diesem Land bei Männern fast neun Jahre Lebenserwartung vom Einkommen abhängen, ist doch ein Riesenskandal – vor allem, weil es zu einer eklatanten Umverteilung von unten nach oben in der Rentenversicherung führt.“

Nur jeder achte Erwerbstätige würde, wenn er die Wahl hätte, bis 67 Jahre arbeiten, ergab vor knapp zwei Jahren eine Umfrage. Drei Viertel der Befragten sehen sich körperlich und mental

nicht in der Lage, bis zum Alter von 67 Jahren im Job durchzuhalten. Ist es also gerecht, gewonnene Lebensjahre mit Arbeit aufzufüllen – auch für jene, die froh sind, nach 40 oder 45 Jahren in Fabrik, Büro, Altersheim oder auf dem Bock des Lastwagens der Maloche endlich entronnen zu sein? Muss es nicht eine Altersgrenze geben, ab der man sich nicht rechtfertigen muss, wenn man nicht mehr arbeitet?

Silke van Dyk hat den wunderbaren Begriff „Moralökonomie der verdienten Erwerbspflichtung“ geprägt. „Ich halte die Freiheit von Lohnarbeit im Ruhestand für eine historische Errungenschaft, die es zu verteidigen gilt“, sagt sie. Die zunehmende Erwartungshaltung an die Rentnergeneration missfällt ihr. Mit der „Vorstellung in den Köpfen vieler, die Alten hätten, weil sie nun mal so alt werden, für die dadurch verursachten Kosten auch gefälligst selbst aufzukommen“, werde „eine soziale Verteilungsfrage in ein Problem zwischen Alt und Jung umdefiniert“.

Vor allem die schichtspezifischen Unterschiede in der Lebenserwartung sind ein gutes Argument gegen eine undifferenzierte Verlängerung der Lebensarbeitszeit. „Eine weitere pauschale Anhebung des Rentenalters über die ‚Rente mit 67‘ hinaus würde das Problem der Erreichbarkeit des Ruhestands verschärfen“, konstatiert Florian Blank, Leiter des Referats Sozialpolitik am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Aber sollte man die unterschiedlichen Lebenserwartungen bei künftigen Rentenreformen berücksichtigen? Sollten Malocher, die vermutlich vergleichsweise früh sterben, früher in Rente gehen dürfen als jene Gutsituierten, die statistisch eine höhere Lebenserwartung haben?

Sinnentleerte Arbeit macht schneller alt

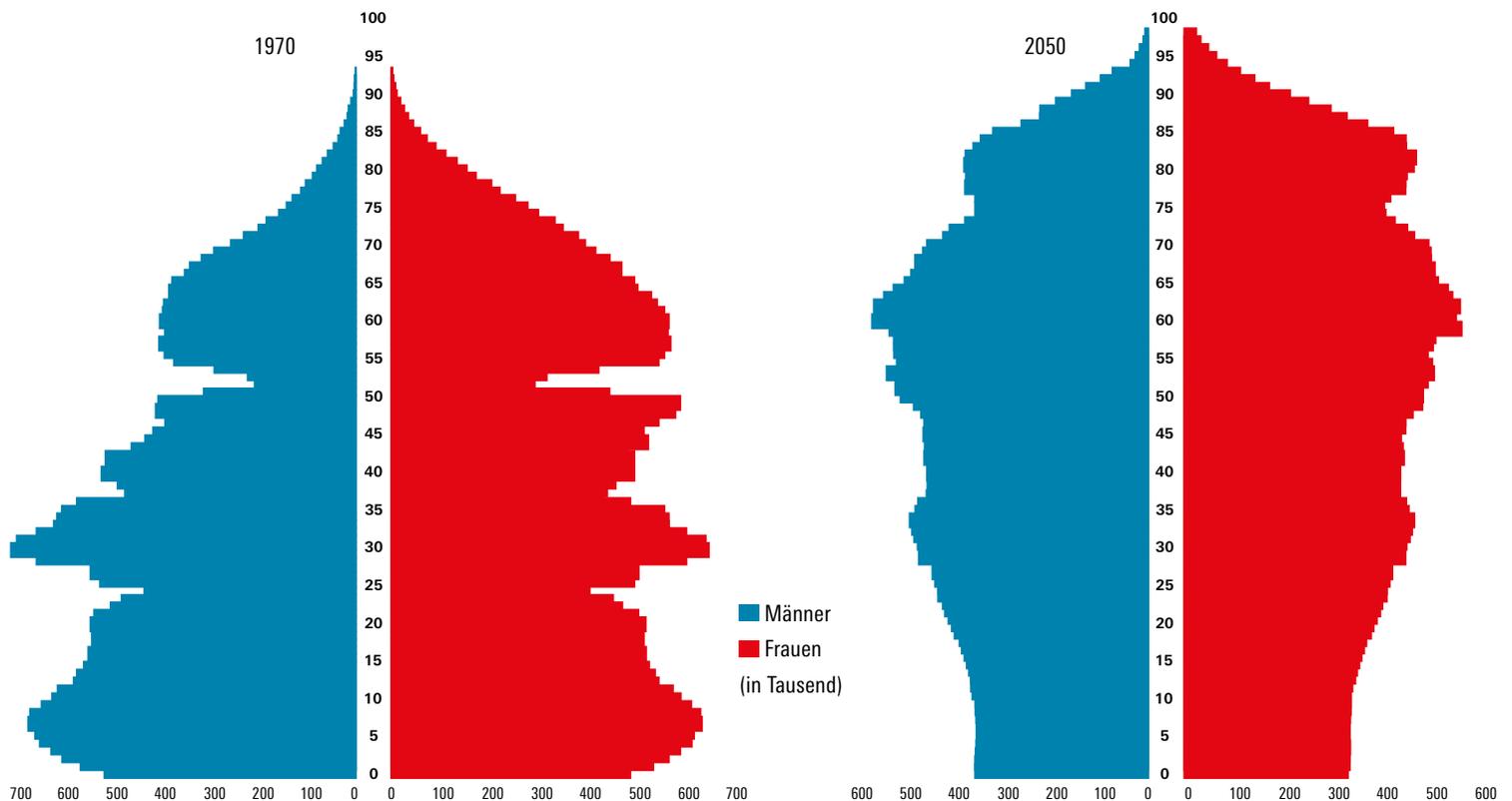
Florian Blank ist nicht wohl bei dem Gedanken, „eine völlig neue Rechnungslogik in das Rentensystem“ Einzug halten zu lassen und die Rentenversicherung in ein Verrechnungsinstrument für sämtliche Unbill des Lebens umzuwidmen. „Die Rentenversicherung wird nicht alle Verwerfungen am Arbeitsmarkt und alle Fehlentwicklungen in der Gesellschaft ausgleichen können“, sagt er. Abschlüsse bei der Rente oder einen späteren Renteneintritt individuell von der statistischen Lebenserwartung abhängig zu machen – das würde die Büchse der Pandora öffnen.

Blank würde gern weniger über eine längere Lebensarbeitszeit oder eine komplett neue Arithmetik der Rentenformel diskutieren. „Die rentenpolitischen Konsequenzen sind doch nicht das größte Problem“, sagt er. „Der eigentliche Skandal sind die gravierenden Unterschiede in der Lebenserwartung in einem der reichsten Länder der Welt.“ Der WSI-Forscher plädiert für eine stärkere Debatte darüber, wie man die Menschen „so gesund hält, dass sie das Rentenalter überhaupt erreichen und dann selbstbestimmt über den Zeitpunkt ihres Austritts aus dem Arbeitsleben entscheiden können“. Da ist er sich einig mit der Psychologin und Altersforscherin Ursula Staudinger, seit 2020 Rektorin der Technischen Universität Dresden. Immer wieder hat sie den Einfluss der Arbeit auf das Altern von Geist und Körper untersucht. „Don't lose your brain at work“ heißt eine der bekanntesten Arbeiten – „Verlier bei der Arbeit nicht deinen Verstand“.

Sinnentleerte und in Routine erstarrte Jobs beschleunigen den geistigen Alterungsprozess, lautet Staudingers Credo; sie lassen die Beschäftigten regelrecht verdummen, indem sie Teile des Gehirns, die sowohl motorische Leistungen als auch Wahrnehmungsprozesse steuern, schrumpfen lassen. „Es ist unmenschlich, wenn Menschen ein Leben lang immer nur die gleiche Tätigkeit ausüben“, sagt sie. Die Produktivität gehe „nicht primär mit zunehmendem Alter zurück, sondern mit der Anzahl der Jahre, die eine Person die gleiche Arbeit verrichtet“. Die Arbeitgeber „schieben den Produktivitätsverlust meist aufs Alter und sortieren die Beschäftigten aus – dabei ist der Job selbst in vielen Fällen die Ursache für den Leistungsabfall.“ Man müsse „viel stärker über Gesunderhaltung und Arbeitsbedingungen sprechen, insbesondere in den letzten Beschäftigungsjahren“, findet auch Florian Blank. „Da tun Arbeitgeber bisher nicht genug.“

Von der Pyramide zum Steinpilz

Altersaufbau der deutschen Bevölkerung 1970 und 2050 (Prognose)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Wir bestimmen mit

Karin Knappe, Aufsichtsrätin bei der Fraport AG

Von **Andreas Molitor** – Foto **Karsten Schöne**

Karin Knappe Reaktion auf die Frage ihres Vorgesetzten war Unverständnis und schroffe Ablehnung. „Können Sie sich eine Kandidatur für den Betriebsrat vorstellen?“, hatte ihr Chef, leitender Arbeitsschützer bei der Fraport AG, bei ihr vorgefühlt. Der Kollege, der im Betriebsrat des Frankfurter Flughafenbetreibers das Thema Arbeitsschutz verantwortet hatte, würde bald in Rente gehen. Eine kompetente Nachfolgerin wurde gesucht.

„Auf gar keinen Fall gehe ich in den Betriebsrat!“, erinnert sich Karin Knappe an ihre ersten Gedanken. „Ich lauf doch nicht mit Fähnchen und Megafon hier übers Gelände.“ Das war im Jahr 2014. Bis dahin hatte die gelernte Physikalaborantin eine Musterkarriere hingelegt, in die sie unter anderem zwei Studiengänge – Umwelttechnik und Personalentwicklung – investiert hatte. Bei der Fraport AG gelang ihr ein schneller Aufstieg bis zur stellvertretenden Leiterin des Arbeitsschutzes. Der Weg nach oben stand offen.

Je länger sie allerdings über die Sache nachdachte, desto mehr schmolz ihre anfängliche Ablehnung dahin. „Als Arbeitsschützerin setze ich mich ja auch für die Beschäftigten ein“, sagte sie sich, „das ist schon da, wo mein Herz schlägt.“ Zudem wusste sie, dass „ein Betriebsratsmandat bei der Fraport AG nicht die Karriere zerstört“, sagt die heute 48-Jährige. „Diese Gewissheit hat mir die Entscheidung sicherlich auch erleichtert.“

Karin Knappe ließ sich aufstellen und wurde gewählt. Schon drei Jahre später hatte sie den Vorsitz des Konzernbetriebsrats inne. Voriges Jahr wurde sie, nachdem die frühere Betriebsratsvorsitzende ausgeschieden war, in den Aufsichtsrat bestellt. Ihre Entscheidung zum Wechsel des Karrierepfades hat sie nie bereut. „Ich habe jetzt nicht mehr nur die enge Perspektive des Arbeitsschutzes, sondern bin an den für das gesamte Unternehmen wichtigen Themen mit dran“, er-

zählt sie. Besonders freut sie sich, „dass wir – bis auf einen Komba-Vertreter – die gesamte Arbeitnehmerbank mit Verdi-Leuten besetzt haben“.

Im Aufsichtsrat kommt Karin Knappe ihr Wissen aus dem Studium insbesondere bei den Aussprachen über die Personalpolitik zugute. Mit der Personalvorständin Julia Kranenberg diskutiert sie auf Augenhöhe: Wie machen wir die Fraport AG als Arbeitgeber noch attraktiver – für junge High Potentials, aber auch für die älteren Beschäftigten, die man möglichst lange an Bord halten will? Wie können wir Menschen vor zu viel Arbeit schützen? Was können wir tun, um sie trotz hoher Anforderungen gesund zu halten? „Da bin ich dann wiederum mit meiner Erfahrung als Arbeitsschützerin gefragt“, sagt sie. Freilich gibt es auch Themen, mit denen sie sich schwer tut – Finanzen etwa. „Im Studium hieß es bei Betriebswirtschaft immer ‚Vier gewinnt‘, also eine Vier in der Klausur reicht zum Weiterkommen. Heute bereue ich das. Hätte ich damals mehr in diese Fächer investiert, würde mir heute einiges leichterfallen.“

Im Aufsichtsrat herrsche ein respektvoller Umgang zwischen den Vertretern von Kapital und Arbeit. In der nächsten Zeit, vermutet sie, „könnte es im Aufsichtsrat richtig spannend werden“. Sie erwartet „vielleicht die eine oder andere verwegene Idee“ des Arbeitgebers. Das Ansinnen einer Ausgliederung von Konzernbereichen in kleine Schnellboote mit flachen Hierarchien etwa – um die Attraktivität für junge Bewerber zu steigern. „Damit schrumpfen wir die Konzernmutter klein“, baut sie schon mal vor und dreht den Spieß um: „Die Beschäftigten haben in der Pandemiezeit so viel Loyalität zum Unternehmen gezeigt – diese Loyalität fordern wir jetzt vom Vorstand ein. Zeigt Wertschätzung, zeigt Respekt vor dem, was eure Mitarbeiter während der Coronazeit geleistet haben.“ ■



Fraport



Damit Einzelkämpfer gemeinsam kämpfen

SELBSTSTÄNDIGKEIT Mit dem Haus der Selbstständigen in Leipzig geht die Gewerkschaft Verdi neue Wege, um Soloselbstständige zu vernetzen.

Von Jeannette Goddar – Fotos Benjamin Jenak

Nahezu zwei Millionen Menschen in Deutschland arbeiten solo-selbstständig; als Honorar-Lehrkräfte oder Filmschaffende, IT-Experten oder Clickworker, Designer, Handwerker, Fitnesstrainer und vieles mehr. Tarifverträge gelten nur in Ausnahmefällen, ihre Sozialversicherungen müssen die meisten selbst organisieren. Der Mindestlohn greift nicht. Viele kennen nur ihren eigenen Stundenlohn und wissen nicht, wo sie damit in ihrer Branche liegen. Nur wenige sind in Verbänden oder Netzwerken organisiert. Auch wenn immerhin 30000 Selbstständige Mitglied bei Verdi sind – ihr gewerkschaftlicher Organisationsgrad ist niedrig.

Seit 2020 geht die Dienstleistungsgewerkschaft neue Wege, um Selbstständige zu vernetzen, zu organisieren und zu stärken. Verdi ist Projektpartnerin des „Hauses der Selbstständigen“ in Leipzig; Trägerin ist die Verdi-Tochter INPUT. Passend zu seiner Eröffnung mitten in der Pandemie, hat das Haus einen realen wie einen virtuellen Standort. Wer sich nach Leipzig aufmacht, findet eine Büroetage mit Raum für Gruppen, digitale Veranstaltungen und sieben Arbeitsplätze. Im Internet gibt es einen Wissenspool, Onlinekurse zu Verhandlungsführung und Honorarberechnung, eine Ombudsstelle.

Das Haus der Selbstständigen steht nicht nur Gewerkschaftsmitgliedern offen, erklärt die Leiterin Gerlinde Vogl: „Wir wollen Anlaufstelle für Netzwerke und Verbände sein, Interessen bündeln, Transparenz schaffen und so die kollektive Durchsetzungsmacht erhöhen.“ Wie Letzteres gehen könnte, stand im Zentrum eines Fachsymposiums mit dem Hugo Sinzheimer Institut für

Arbeitsrecht (HSI), das die Direktorin Johanna Wenckebach eröffnete: „Auch für Soloselbstständige ist kollektives Handeln entscheidend. Nicht alle arbeitenden Menschen sind abhängig beschäftigt“, erklärte Wenckebach. Erörtert wurde eine neue EU-Leitlinie, die Soloselbstständigen unter Umständen erlaubt, sich zu kollektiven Verhandlungen zusammenzuschließen. Bisher steht dem das Wettbewerbsrecht entgegen.

Für erste Transparenz sorgte das Haus der Selbstständigen mit einer Honorarumfrage unter Soloselbstständigen. Die Stundensätze in den verschiedenen Branchen liegen zwischen 5,28 Euro und 360 Euro; nahezu ein Drittel der Befragten hatte keine Altersvorsorge. Wichtige Ergebnisse etwa für die Arbeit von Gunter Haake vom Verdi-Referat Selbstständige: „Nur mit guten Zahlen aus den Branchen können wir politisch arbeiten.“ Gemeinsam mit Referatsleiterin Veronika Mirschel setzt Gunter Haake sich seit Langem für Selbstständigen-Arbeit ein.

Schon vor mehr als 20 Jahren nahmen die beiden einstigen Studienkollegen an der Deutschen Journalistenschule die Beratung freier Medienmenschen auf. „Seit wir im Jahr 2000 unter dem Dach der IG Medien mit dem „Mediafon“ eine damals einmalige Beratung aufbauten, wissen wir, wie wichtig Netzwerkarbeit ist“, konstatiert Haake. Bei Verdi wurde das Mediafon zum Beratungsnetz Selbststaendigen.info ausgebaut. Ausweiten kann auch das Haus der Selbstständigen seine Arbeit. In einer zweiten Projektphase finanzieren das Bundesarbeitsministerium und der Europäische Sozialfonds den Aufbau dreier weiterer Häuser in Berlin, Hamburg, Köln. ■

„ICH WOLLTE DIE LAGE NICHT HINNEHMEN“

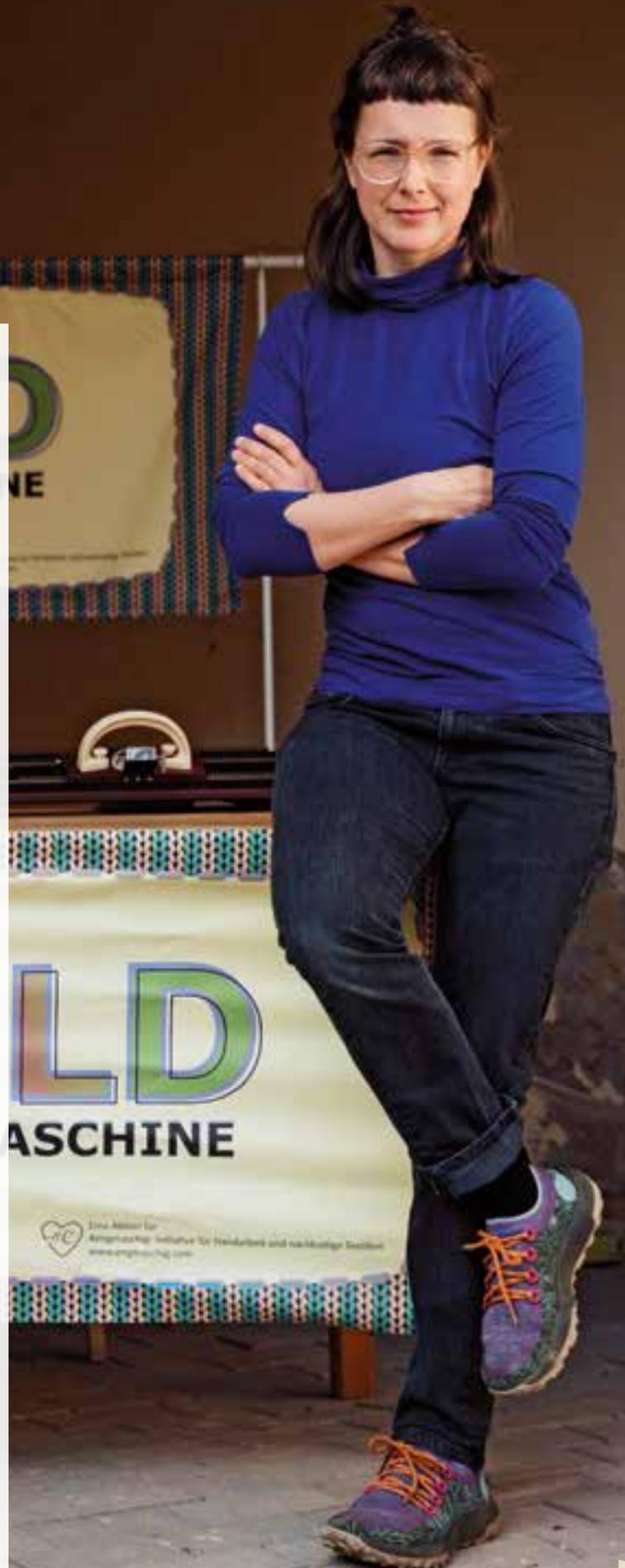
Ich mache Upcycling-Kleidung. Das bedeutet: Menschen bringen mir getragene Sachen und bitten mich, etwas Neues daraus zu machen. Mein Honorar kann ich nur teilweise nach Aufwand kalkulieren. Brauche ich dringend einen Auftrag, muss ich meine Preise senken. Eigentlich kann ich mir das nicht leisten; hochwertige Handarbeit benötigt Zeit – und auch Erfahrung.

Damit geht es mir wie vielen anderen Selbstständigen in meiner Branche. Die Lage ist so schlecht, dass sich viele ganz bewusst nicht ausrechnen wollen, was sie für eine Stunde bekommen; und wie eine Kalkulation aussehen müsste, in der Krankengeld, Urlaub, Rente eingerechnet sind.

Wenn wir unter uns Selbstständigen nicht einmal Stundensätze ansprechen können, wird es ungeheuer schwierig, sich zu organisieren. Auch können viele es sich zeitlich kaum leisten, sich zu engagieren. Eine Lage, in der alle zu wenig verdienen und niemand darüber spricht, wollte ich dennoch nicht hinnehmen. Also habe ich vor einigen Jahren mit einem freien Träger Gelder für einen Kongress eingeworben und anschließend eine Initiative für Handarbeit und nachhaltige Textilien namens #engmaschig gegründet. Mit einer Kollegin habe ich eine Performance entwickelt. Wir stricken Geld, um darauf aufmerksam zu machen, dass man von der Vergütung für textile Handarbeit nicht leben kann. Schon zwei Mal sind wir bei Verdi-Veranstaltungen aufgetreten, zuletzt bei der 1.-Mai-Demo auf dem Alten Markt in Leipzig.

Weil die Themen endlos sind, habe ich auch noch eine Initiative von und mit freiberuflich tätigen Müttern und Vätern ins Leben gerufen, die sich im Haus der Selbstständigen trifft. Denn wir haben zwar Anspruch auf Elterngeld, das sich an dem vorangegangenen Jahreseinkommen bemisst. Doch kaum jemand beantragt mehr als das Basiselterngeld. Wenn 100 Prozent kaum zum Leben reichen, sind 70 Prozent, zu denen man nichts hinzuverdienen darf, zu wenig. In meinem Bekanntenkreis arbeiten Freiberuflerinnen und Freiberufler deswegen auch möglichst weiter, wenn ein Kind kommt.

ANNA SPENN, Designerin für Kleidung und Kostümbild





„WIR SIND KEINE PARADIESVÖGEL“

Ich bin Freiberufler aus tiefstem Herzen. Nach sechs Jahren bei einer großen Filmeinkaufsfirma habe ich mich für die Selbstständigkeit entschieden. Als Drehbuchautor und -lektor wollte ich einfach selbst etwas schaffen, anstatt den Output anderer Menschen zu verwalten. Heute arbeite ich für ganz unterschiedliche Auftraggeber. Meist werde ich auf Basis von Projektkalkulationen bezahlt, gelegentlich nach einem Stundensatz. Sozialversichert bin ich über die Künstlersozialkasse, die den Arbeitgeberanteil meiner Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung bei meinen Kunden eintreibt.

Insofern haben wir künstlerisch tätigen Selbstständigen einen Vorteil. Für alle anderen Freiberufler klafft in der Sozialversicherung eine Lücke, die mich wirklich umtreibt. Mich ärgert ein Vorurteil, das ich in der Coronazeit noch häufiger gehört habe, auch von politisch Verantwortlichen: „Selbstständige zahlen nicht in die Sozialkassen ein, sind also nicht Teil der Solidargemeinschaft, warum sollten sie unterstützt werden?“ Zum einen weiß niemand, ob das stimmt – wie viele Soloselbstständige sich freiwillig versichern, wird nirgends erhoben.

Zum anderen leuchtet aber auch nicht ein, warum sich Selbstständige auch noch allein in dem Wildwuchs der Versicherungsangebote zurechtfinden sollen. Abhängig Beschäftigte müssen nichts tun, um Mitglied der Solidargemeinschaft zu werden. Ihr Arbeitgeber zieht ihre Beiträge einfach vom Gehalt ab. Als Selbstständige erledigen wir neben unserer eigentlichen Arbeit auch noch alles von der Akquise bis zur Buchhaltung. Und nun sollen wir noch überlegen, wie wir uns der Solidargemeinschaft annähern können? Das ist, Entschuldigung, nicht unser Job. Das muss die Politik lösen. Es gibt 1,9 Millionen Selbstständige, wir sind weder Paradiesvögel noch Sonderfälle. Dass wir so viele sind, habe ich übrigens jüngst bei einer Tagung vom Haus der Selbstständigen und dem Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung erfahren. Den Besuch habe ich von meiner Arbeitszeit abgeknapst. Verdi-Mitglied bin ich schon seit 20 Jahren – schlicht, weil ich schon immer dachte, es ist gut, zu wissen, wo ich mich im Zweifel beraten lassen kann.

ROMAN KLINK, Drehbuchautor und -lektor



„ENTWICKLUNGSLAND BEI HONORAREN“

Ein Drittel meines Berufslebens als Erwachsenenbildner habe ich in Spanien verbracht. Nach zwölf Jahren dort war ich bei meiner Rückkehr 2007 nach Deutschland entsetzt. In puncto Entlohnung von Honorarlehrkräften fand ich ein Entwicklungsland vor. Stundenzölne von elf Euro waren keine Seltenheit. Ich erinnerte mich meiner gewerkschaftsnahen Familie und engagierte mich bei Verdi in der Landes- und auch in der Bundeskommission Selbstständige. So kam es auch, dass ich mich 2022 mit Gesicht und Namen an einer Honorarumfrage des Hauses der Selbstständigen beteiligt habe. Transparenz ist ein wichtiger Schritt im Kampf um eine gerechte Bezahlung. Je weniger bekannt Honorare sind, desto mehr Menschen verkaufen sich unter Preis.

Ich selbst arbeite in einem der wenigen Bereiche, in denen die Bezahlung geregelt ist. Laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge müssen Honorarlehrkräfte in Integrationskursen 42,22 Euro pro Unterrichtsstunde bekommen; inklusive Vor- und Nachbereitung. Bezahlt werde ich dafür, dass ich Menschen, die noch nicht lange in Deutschland leben, helfe, sich in der ihnen fremden Sprache auszudrücken. Eine wichtige Arbeit für die Gesellschaft. Es leuchtet mir nicht ein, dass sie weniger wert sein soll als etwa die Arbeit von IT-Experten. Wie viele andere Freie arbeite ich immer für dieselbe Volkshochschule. Wir sind also arbeitnehmerähnlich beschäftigt. Darauf weisen wir als Gruppe aktiver VHS-Dozentinnen und -Dozenten immer wieder hin. Wer so arbeitet, sollte eine Festanstellung einfordern können – vorausgesetzt, er oder sie will es.

Ich selbst arbeite gern selbstständig – allerdings nicht zu einem Stundensatz, der schlicht nicht existenzsichernd ist. Meine monatliche Rente, die ich seit Kurzem beziehe, liegt nach 36 Beitragsjahren bei 372,33 Euro, obwohl ich fast genauso viel unterrichtet habe wie eine schulische Lehrkraft. Um wie diese auf E 12/E 13 zu kommen, müsste mein Stundensatz indes bei 70 bis 80 Euro liegen. Nur so käme ich auch auf eine Rente von über 1000 Euro. Das stelle ich am Ende meines Berufslebens fest – ebenso wie ich schmerzlich bemerke, dass das Hamsterrad Lehre mir nie ermöglichte, meine Selbstständigkeit wirklich zu entwickeln und noch ein zweites Standbein aufzubauen.

KARL KIRSCH, Honorarlehrkraft für Integrationskurse

Jubel nach wochenlangem wilden Streik: Alles bis auf den letzten Cent wurde bezahlt.



Foto: picture alliance/dpa/Arne Dederer

Jenseits des Gesetzes

LOGISTIK Für Lkw-Fahrer gilt der Tarif des Landes, in dem sie unterwegs sind. Doch oft wird ihnen dieses Recht verweigert. Was bleibt von dem wilden, erfolgreichen Streik in Gräfenhausen?

Von **Kay Meiners**

Mindestlohn? Nein danke!

Wenn es darum geht, die Löhne abzusenken, sind viele Arbeitgeber im internationalen Transportgewerbe erfinderisch. Sie beschäftigen Fahrer, gerne aus armen Ländern, als Scheinselbstständige oder mit Dienstleistungsverträgen als Subunternehmer. Dazu kommt eine weit verbreitete Lohndrückerei. Jeder Vorwand, wie angebliche Schäden am Fahrzeug, Benzindiebstahl durch Dritte oder zu hoher Benzinverbrauch, wird für Abzüge genutzt.

O b ein polnischer Rambo gesucht wird oder ein polnischer Robert Geiss, Krzysztof Rutkowski könnte beide Rollen übernehmen. Der Detektiv, der schon mehrfach mit dem Gesetz in Konflikt kam, ist in Polen ein Reality-Star. Seine 200 000 Fans auf Facebook und Instagram lieben die Selfies mit Basecap und Goldkette, die Fotos mit schönen Frauen und fetten Autos aus deutscher Produktion. Am Karfreitag sorgte Rutkowski für Nachschub – mit Szenen wie aus einem Action-Film. Schauplatz war der deutsche Autobahnrastplatz Gräfenhausen-West an der A5 zwischen Frankfurt und Darmstadt. Rutkowski ließ einen martialischen Panzerwagen des Herstellers AMZ-Kutno vorfahren, aus dem Männer mit schusssicheren Westen stiegen.

Ihr Auftrag war, einen Streik zu brechen. Seit mehr als fünf Wochen lebten auf dem Rastplatz

rund 60 Lkw-Fahrer aus Georgien und Usbekistan wie Gestrandete. Ihr Auftraggeber, das polnische Unternehmerehepaar Lukasz und Agnieszka Mazur, für das rund 700 geleaste Fahrzeuge fahren, schuldete ihnen zu diesem Zeitpunkt die Riesensumme von rund 300.000 Euro. Nach einer langen Leidensgeschichte war die Wut der geprellten Fahrer so groß, dass sie alles zusammenrechneten und sich zusammenschlossen. Sie wandten sich an den georgischen Gewerkschaftsbund, der sich zeitgleich bei der niederländischen Gewerkschaft FNV und beim DGB meldete. Dieser informierte das DGB-Netzwerk „Faire Mobilität“. Edwin Atema, ein FNV-Gewerkschafter, wurde als Mediator eingeschaltet.

Anna Weirich, zusammen mit ihrem Kollegen Michael Wahl Branchenkoordinatorin für internationalen Straßentransport beim Netzwerk

Faire Mobilität, das in solchen Fällen arbeitsrechtliche Hilfe anbietet, war in den Streikwochen, in denen der Regen oft nicht aufhören wollte, häufig bei den Fahrern. Sie spricht fließend Russisch, was zur Verkehrssprache in Gräfenhausen wurde.

Den Karfreitag, an dem der Panzerwagen auffuhr, erlebte sie live mit. Mit ihrem Fahrrad kam sie durch den nahe gelegenen Wald. „Hoffentlich ist das nicht das Ende“, war ihr erster Gedanke, als sie den martialischen Aufzug der Streikbrecher-Kolonnen sah. Aber die Fahrer blieben gelassen. „Ich habe den Krieg in Abchasien miterlebt“, sagte einer, „so ein Panzerwagen kann mich nicht erschrecken.“ Die Polizei machte dem Treiben ein schnelles Ende. Es gab 19 vorläufige Festnahmen, dazu Anzeigen wegen schweren Landfriedensbruchs, Bedrohung, Nötigung, versuchter gefährlicher Körperverletzung und Störung einer Versammlung. Lukasz Mazur, der angereist war, um die Rückführung seiner Lkw zu begleiten, wurde unter dem Jubel der Fahrer in Handschellen abgeführt.

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, der die Fahrer vor Ort besuchte, nannte die Rutkowski-Leute einen „paramilitärischen Schlägertrupp“, ihr Erscheinen einen „ungeheuerlichen Vorgang.“ Das Presseecho war verheerend, aber Rückenwind für die Fahrer. Am 26. April twitterte Edwin Atema zufrieden: „Totaler Sieg in Gräfenhausen: Die geforderten 303.363,36 Euro bis zum letzten Cent bezahlt. Keine rechtlichen Schritte gegen die Fahrer. Die Fahrer haben die Parkplätze verlassen.“ Beim Einlenken sei weniger Einsicht im Spiel gewesen als Druck aus der Lieferkette, sagt Anna Weirich. Dem Hörensagen nach wollte etwa General Electric ganz dringend an seine Ladung. Den Sieg will die Gewerkschafterin nicht für sich und die Helfer reklamieren: „Wir haben diesen Protest weder geplant noch organisiert. Wir haben nur beraten. Es ist der Erfolg der Fahrer.“

Löhne nach Lust und Laune

Die Löhne bei internationalen Speditionen haben mit den Gesetzen oft nicht viel zu tun. Edwin Atema spricht von einer Form des „Menschenhandels“, der hier stattfindet. Geliehene Lkw und Subunternehmen machen das Geflecht noch



Foto: Simone M. Neumann



Einen Schlägertrupp zu schicken, ist ein ungeheuerlicher Vorgang.“

STEFAN KÖRZELL,
DGB-Bundesvorstand



Foto: Christof Jakob



Wir haben nur beraten – es ist der Erfolg der Fahrer.“

ANNA WEIRICH,
DGB-Netzwerk Faire Mobilität

undurchsichtiger. Bei Mazur etwa sind die Fahrer nach polnischem Recht selbstständig über Dienstleistungsverträge angestellt. Für ihren harten Job bekommen sie Tagessätze, die mündlich vereinbart werden. Im Schnitt etwa 80 Euro – bei Arbeitstagen, die 13 oder 15 Stunden lang sein können. Daran ändern auch die Proteste nichts. Eine Überprüfung durch die polnische Arbeitsinspektion würde dem Konstrukt vermutlich die Scheinselbstständigkeit attestieren. „Die Fahrer haben nur gelacht, als wir gesagt haben, dass sie ja nach polnischem Recht selbstständige Unternehmer sind“, erzählt Weirich. Wenn man versuche, die Auftraggeber in die Pflicht zu nehmen, bekomme man meist ausweichende Antworten: „Das ist eine Mischung von ‚Oh, wir wissen gar nicht, welcher Subunternehmer für uns fährt‘ bis ‚Danke für den Hinweis, wir haben die Zusammenarbeit eingestellt‘.“

Zwar existiert bereits ein Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Straßenverkehrsrichtlinie und des Entsenderechts auf den Straßenverkehr. Doch für Michael Wahl „verkompliziert er eine ohnehin schon komplexe Richtlinienvorgabe zusätzlich“. Jede Umsetzung müsse sich daran messen lassen, dass Lkw-Fahrer in der Lage sein sollten, ihre Rechtssituation selbst verstehen zu können. Von den Regelungen nicht betroffen wären Fahrer, die EU-Länder nur durchfahren oder bilaterale Transporte fahren. Eine rasche Problemlösung ist aber nicht in Sicht.

So bleibt den Betroffenen einstweilen nur, die Saat des Protests weiterzutragen. Doch wilde Streiks wie in Gräfenhausen sind selten in Deutschland. Noch dazu waren sie anderswo nicht so erfolgreich. In Gräfenhausen war die Konstellation günstig: Die Unterstützung war riesig, der DGB sorgte für mobiles Internet, Menschen brachten Essen oder spendeten Bares. Aus Südkorea kam eine Grußbotschaft. „So etwas ist wichtig für die Moral“, sagt Weirich. Und sie sagt: „Manche der Leute aus Gräfenhausen melden sich noch bei uns. Sie berichten, wo sie gerade sind, und manchmal fragen sie um Rat: ‚Mein Kollege hat ein Problem. Könnt ihr etwas für ihn tun?‘.“ Das Netzwerk kann. Aber das eigentliche Erfolgsrezept, sagt die DGB-Beraterin, heiße „Solidarität und Entschlossenheit“. ■

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.

Passgenaue Personalplanung

Darüber, wie viele Auszubildende benötigt werden, bestimmt beim Chemie-Konzern Evonik eine Software mit. Natürlich mitbestimmt. In einer Zeit, in der Fachkräfte für Unternehmen zunehmend wertvoller werden und immer schwerer zu bekommen sind, tun Unternehmen gut daran, die Ausbildung gut aufzustellen und in die strategische Personalplanung zu integrieren. Bei Evonik wurde dazu ein IT-Tool entwickelt, das fünf Jahre in die Zukunft schauen kann und für diesen Zeitraum den Bedarf an Fachkräften ermittelt. Über das System, das in der ersten Einsatzphase 2015 eine Trefferquote zwischen 95 und 98 Prozent bei der Planung des Ausbildungsbedarfs erzielte, wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Sie regelt auch die unbefristete Übernahme ab dem Ausbildungsjahrgang 2016.

Die Vereinbarung zeigt, so der Tenor der Beteiligten, dass eine präzise Personalplanung auch in unsicheren Zeiten möglich ist. Vor allem die Übernahmegarantie verschafft dem Arbeitgeber einen Vorteil im Wettbewerb um Auszubildende. Die gezielte Ausbildung von Fachkräften für den eigenen Bedarf macht das

Unternehmen unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt. Nach den guten Erfahrungen in der Ausbildung kann die Praxis zukünftig auch beispielsweise auf den technischen oder akademischen Bereich ausgedehnt werden.

Auf Unverständnis stieß bei einem Teil der Belegschaft allerdings die Tatsache, dass die Zahl der Auszubildenden mit der neuen Strategie der Passgenauigkeit zurückgegangen ist. Denn mit ihr hat das Unternehmen dem bisherigen Prinzip, über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden, den Rücken gekehrt. Allerdings muss man berücksichtigen, dass jetzt auch andere Unternehmen der Region ausbilden, die sich bisher auf das Überangebot bei Evonik verlassen hatten. Hier werden sie von Evonik weiter unterstützt. Bislang ist Evonik in der Branche mit dieser Methode – weg von der Ausbildung über den Bedarf hinaus, hin zum professionellen Ausbildungsdienstleister für andere – noch ziemlich allein unterwegs. Hier bahnt sich vielleicht ein neues Geschäftsfeld an. Jedenfalls kennt der Betriebsrat kein anderes Unternehmen in der chemischen Industrie mit einer solch exakten Personalplanung – und darauf ist er auch ein wenig stolz. ■



Mehr über die Vereinbarung bei Evonik unter:

Weitere Fragen an:
betriebsvereinbarung@boeckler.de

AUSGEZEICHNETE FORSCHERINNEN

Der zum sechsten Mal verliehene Maria-Weber-Grant der Hans-Böckler-Stiftung verschafft drei exzellenten Wissenschaftlerinnen mehr Freiraum für die Forschung.

Von Joachim F. Tornau

Wer nach dem Dokortitel weiter eine akademische Laufbahn einschlagen will, muss insbesondere eines tun: alles auf einmal. Nicht nur forschen, publizieren, an Tagungen teilnehmen, sich einen Namen machen in der wissenschaftlichen Welt. Sondern, weil die Personaldecke an den Hochschulen so dünn ist, auch Lehrverpflichtungen und Verwaltungsaufgaben übernehmen, die nicht selten so umfangreich sind, dass sie schon allein für einen Vollzeitjob reichen würden. Mit dem jetzt zum sechsten Mal vergebenen Maria-Weber-Grant will die Hans-Böckler-Stiftung deshalb für Entlastung sorgen. Drei exzellente Wissenschaftlerinnen bekommen bis zu zwölf Monate lang eine Teilvertretung für die Lehre. Und damit das, was ihnen am meisten fehlt: Zeit.

Mit Geschlechterungleichheiten beschäftigt sich die Sozialwissenschaftlerin Almut Peukert. „Ich erforsche den Wandel von bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit, von Elternschaft und Familie und wie Sozial- und Familienpolitik das beeinflusst“, sagt die Juniorprofessorin für Arbeit, Organisation und Gender an der Universität Hamburg. „Dabei interessiert mich, welche Konflikte und soziale Ungleichheiten, aber auch welche neuen Solidaritäten und Potenziale für egalitäre Arbeitsteilungen und sozial nachhaltige Arrangements, Lebensformen und Lebensweisen sich beobachten lassen.“

Auch der Ökonomin Renate Hartwig geht es um Geschlechterfragen. „Missing women & angry young men“ hat die Juniorprofessorin für Entwicklungsökonomie an der Universität Göttingen ihr Forschungsprojekt genannt. Hartwig will wissen, welche Folgen es hat, wenn es in einer Gesellschaft mehr Männer als Frauen im heiratsfähigen Alter gibt. Die weltweite Migration nehme zu und sei häufig geschlechterspezifisch ausgeprägt, erklärt sie. „Diese Entwicklungen können sich disruptiv auf Familien und Familiengründung sowohl in den Heimat- als auch in den Zielländern auswirken – und in Konsequenz auch auf die gesamte Gesellschaft.“

Einen ethnografischen Blick auf den Klimawandel wirft die Kulturwissenschaftlerin Sarah May. Sie geht der Frage nach, wie sich in den vielen unterschiedlichen Bereichen der Holzwirtschaft – vom Forstbetrieb bis zum Musikinstrumentenbau – die Wahrnehmung und Deutung des Rohstoffs Holz verändert. „Die Verschränkung von Ökologie und Ökonomie wird in verschiedenen Disziplinen erforscht“, sagt die wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Freiburg. „Mich reizt es, diesen Diskurs durch Kulturanalysen zu bereichern.“ ■

Foto: Cordula Kropke



Renate Hartwig, Ökonomin

Foto: Cordula Kropke



Almut Peukert, Sozialwissenschaftlerin

Foto: Jürgen Gocke



Sarah May, Kulturwissenschaftlerin

Die Kunst, von der Kunst zu leben

FÖRDERPROGRAMM Für eine Diskussion über Arbeitsbedingungen in der Kultur könnte kaum ein Ort geeigneter sein als die Ruhrfestspiele. Studierende des Stipendienprogramms der Hans-Böckler-Stiftung nutzen den Rahmen.

Von Fabienne Melzer – Fotos Thomas Range

Kunst und faire Bezahlung gehen selten zusammen. Das weiß Ceren Yildirim. Die 25-Jährige studiert Theaterwissenschaft mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung und kennt die Arbeitsbedingungen am Theater. Stipendiat Omid Arabbay studiert Fotografie in Leipzig und hat ähnliche Erfahrungen gesammelt. Da dürfte doch Industriedesign bessere Aussichten versprechen. Merle Nau, ebenfalls Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, studiert Industriedesign in Halle und runzelt die Stirn: „Vielleicht wenn man schicke Autos designen will.“ Für sich selbst hat die 23-Jährige allerdings andere Pläne. Die drei überraschte daher nicht, was sie beim Besuch der Ruhrfestspiele in Recklinghausen über die Arbeitsbedingungen in der Kunst erfuhren.

Die Hans-Böckler-Stiftung hatte gemeinsam mit den Ruhrfestspielen Studierende aus dem Stipendienprogramm zu einem dreitägigen Besuch eingeladen. Neben zwei Inszenierungen stand auch ein Gespräch über Arbeitsbedingungen in der Kunst auf dem Programm. Die Ruhrfestspiele entstanden nach dem Krieg aus dem Tausch von Kunst gegen Kohle. Hamburger Theaterschaffende bedankten sich 1947 bei den Recklinghäuser Bergleuten mit einem Auftritt. Ohne ihre Kohle als Akt der Solidarität hätten sie im Winter in Hamburg nicht weiterspielen können. Den Wert der Kunst für die Gesellschaft schätzt auch Stefan Körzell, Mitglied des DGB-Bundesvorstands und im Aufsichtsrat der Ruhrfestspiele, hoch ein: „Kunst und Kultur sind Ausgangspunkt für Dialog und Diskurs, sind also Teil einer demokratischen Verständigung.“ Das Festival stehe für einen kritischen Diskurs zu Arbeitsbedingungen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland, Europa und weltweit.

Doch wie steht es um die Arbeitsbedingungen in der Szene selbst? Kunstschaffende wollen sich selbst verwirklichen, nicht entfremdet arbeiten, ohne Hierarchien und basisdemokratisch, skizziert Kai van ▶



Studierende des Stipendienprogramms der Hans-Böckler-Stiftung vor dem Festspielhaus der Ruhrfestspiele in Recklinghausen





Anerkennung wird oft gegen Geld ausgespielt.“

KAI VAN EIKELS, Akademischer Oberrat für Theaterwissenschaft

Freie Kunstschaffende schwanken oft zwischen Solidarität und Konkurrenz um Fördertöpfe, erklärt Kai van Eikels (Foto links). Der Intendant der Ruhrfestspiele, Olaf Kröck (Foto rechts), macht angehenden Kunstschaffenden Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen.





Konzentriert hören die Studierenden der Schauspielerin Regina Leenders (Foto Mitte) zu.

► Eikels, Akademischer Oberrat für Theaterwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, die Motivation in der Szene. Manche arbeiten in festen Gruppen über Jahre zusammen. „Die Gruppe bildet eine Trutzburg gegen den Rest der Welt, in der man sich gegenseitig unterstützt“, sagt van Eikels. Gleichzeitig schwanken die Gruppenmitglieder ständig zwischen Solidarität und Konkurrenz um die Fördertöpfe.

Für die meisten messe sich der Wert ihrer Arbeit in Anerkennung durch das Publikum und durch Profis. „Anerkennung wird da oft gegen Geld ausgespielt“, sagt van Eikels. Wer ein Projekt ablehnt, weil er für ein paar Euro pro Stunde nicht arbeiten will, riskiert beim nächsten, besser bezahlten, nicht dabei zu sein, und erntet nichts von dem möglichen Erfolg. Die Frage, ob man von seiner Kunst Miete und Strom zahlen kann, rückt dahinter meist zurück.

Olaf Kröck, Intendant der Ruhrfestspiele, kennt alle Seiten des Geschäfts. Er arbeitete in einer freien Theatergruppe, schrieb Anträge und saß in Jurys, die über Anträge entschieden haben. Daher weiß er: „Der erste Impuls fragt nicht nach dem Gegenwert.“ Aber das gelte nicht nur am Theater. „Das gibt es auch in der Medizin.“ Auch dort werde der Idealismus ausgenutzt, mit dem Menschen ihren Beruf ausüben.

Im Gegensatz zu der freien Szene bietet das Engagement an einem Theater eine gewisse Sicherheit. Hier gilt der Tarifvertrag Bühne, der

eine Mindestgage von 2550 Euro vorschreibt. Die Schauspielerin Regina Leenders ist Mitglied am Theater Oberhausen. Die Strukturen in einem Theater findet sie hilfreich, aber sie vermisst Mitbestimmung: „Es wird immer über die Künstler entschieden.“ Dieses Phänomen bestätigt auch Kröck: „Die meiste Macht in den Institutionen haben diejenigen, die am wenigsten beklatscht werden.“ Doch es fällt der Szene schwer, einheitliche Forderungen zu stellen. Die Kleinteiligkeit, die Offenheit, die die Kultur einerseits auszeichnet, mache es andererseits schwer, gewerkschaftliche Strukturen auf die Kunst zu übertragen.

Die Studentin der Theaterwissenschaften, Ceren Yildirim, vermisst allerdings noch etwas anderes: „Hochschulen und Schauspielschulen sind sehr elitär“, kritisiert sie. Wer nicht schon vom Elternhaus künstlerisch gefördert wurde, habe kaum eine Chance, dort aufgenommen zu werden. „Aber brauchen nicht auch Menschen eine Chance, deren Eltern ihnen die Ballettschule nicht bezahlen konnten?“, fragt Ceren Yildirim.

Olaf Kröck sieht den Zugang nicht so eng. Es gebe keine Zugangskriterien, vielmehr komme es darauf an, ob die Kunst einen Markt findet. Kröck macht den angehenden Kulturschaffenden auch Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen: „Immer mehr Häuser können Stellen nicht besetzen. Eure Generation hat keinen Bock mehr auf diese Ausbeutung.“ ■

Die Frustableiter

GEWALT Ihren Ärger lassen Fahrgäste immer öfter am Bahnpersonal aus – verbal und körperlich. Der Betriebsrat fordert mehr Personal und eine bessere Infrastruktur.

Von Fabienne Melzer – Foto Stephan Pramme

Sie werden beschimpft, bespuckt, auf dem Heimweg verfolgt und manchmal sogar niedergeschlagen. Wer Fahrkarten kontrolliert, Zugreisende auf Regeln hinweist, wer einfach nur seine Arbeit bei der Bahn macht, muss an manchen Tagen einiges aushalten. Dabei kann ein Angriff von überall kommen. Von dem älteren Herrn am Waggonende, von den drei Jugendlichen auf dem Vierersitz oder den jungen Eltern. Es gibt nichts, was Carola Schein, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der DB Regio Nordost-Bayern, noch nicht erlebt hat. „Jeder kann ausfallend werden, egal ob jung oder alt, ob Frau oder Mann“, sagt Carola Schein. Oft trifft es die Beschäftigten der Bahn überraschend, und es trifft sie immer öfter. Zählten sie bei DB Regio 2020 noch 7200 Übergriffe, waren es 2022 gut 14700, darunter 1400 Körperverletzungen.

2022 war kein gewöhnliches Jahr. Viele Konflikte gingen auf das Konto der Coronamaßnahmen. So wurde im Frühjahr eine Zugbegleiterin in Trier von einem Kunden mit der Faust niedergeschlagen, nachdem sie ihn auf die Maskenpflicht hingewiesen hatte. Fast täglich standen die Beschäftigten in der Pandemie zwischen jenen Fahrgästen, die sich an die Regeln hielten, und denen, die es nicht taten. Gerieten beide Seiten aneinander, mussten sie eingreifen.

Rückzug der Polizei

Doch die Maskenpflicht war für Ralf Damde, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei DB Regio, nur ein zusätzlicher Tropfen in ein Fass, das seit Jahren überläuft. „Wir haben immer weniger Zugbegleiter. Die meisten sind allein unterwegs. Die Bundespolizei hat sich aus den Bahnhöfen zurückgezogen. So hat der Staat erst die Freiräume geschaffen, in denen diese Übergriffe möglich

werden“, sagt Damde. Im Sommer 2022 kam dann ein weiterer Tropfen hinzu. Mit dem Neun-Euro-Ticket füllten sich die Züge bis unters Dach, und der Frust stieg. „Irgendwann fielen die Fahrgäste übereinander und dann über die Bahnbeschäftigten her“, erzählt Ralf Damde.

Immerhin gibt es inzwischen mehr Hilfe. „Früher war eine Anzeige Privatsache“, sagt Carola Schein. „Heute übernimmt die Bahn die Kosten.“ Auch Deeskalationsschulungen gibt es mittlerweile. „Die Idee kam von der Gewerkschaft, und wir haben jahrelang darum gekämpft, sie in die Grundausbildung aufzunehmen“, sagt GBR-Vorsitzender Ralf Damde. Die Gewerkschaft EVG hat die Hilfe-Hotline „Ruf Robin“ für Mitglieder eingerichtet. Opfer von Gewalt finden hier rund um die Uhr ein offenes Ohr und Unterstützung.

Hilfen sind gut, aber sie verhindern keine Gewalt. Das könnte aus Sicht des Betriebsrats nur mehr Personal und eine Doppelbesetzung auf allen Zügen. Ralf Damde weiß, dass sich mehr Personal nicht aus dem Hut zaubern lässt. „Aber wir könnten Sicherheitskräfte von Zügen, die mittags fast leer fahren, umschichten auf Schwerpunktzüge.“ Schwerpunktzüge nennen die Bahnbeschäftigten jene Strecken, auf denen es besonders häufig kracht. Auf diesen Zügen müsse auch mehr Bundespolizei eingesetzt werden.

Technik könnte den Beschäftigten ebenfalls helfen, wie Carola Schein am Beispiel eines Vorfalls vor ein paar Wochen auf der Strecke zwischen Bamberg und Hirschaid erklärt. Nur wenige Fahrgäste verteilten sich an diesem frühen Morgen in den Waggons, als eine Kundenbetreuerin eine Familie mit einer 13-jährigen Tochter kontrollierte. Sie hatten keine Fahrscheine. Plötzlich riss die Mutter die Zugbegleiterin an den Haaren, die Tochter schlug ihr Handy und Fahr-



Betriebsräte Ralf Damde und Carola Schein

kartenzange aus der Hand und rannte davon. „Ohne ihr Handy kann sie keine Hilfe rufen“, sagt Carola Schein. „Deshalb fordern wir einen Notknopf an der Armbanduhr.“ Carola Schein hat selbst jahrelang Fahrkarten kontrolliert, Fragen beantwortet und immer wieder erlebt, wie sich die Wut eines Fahrgastes über sie ergoss. Seit 2022 ist sie im Gesamtbetriebsrat für die Kundenbetreuer zuständig. Beschäftigte, die von Fahrgästen bedroht, beleidigt oder attackiert wurden, kommen meist zu ihr. Dabei stellt sie auch fest: „Trotz allem machen die Leute ihren Job gern, sie brauchen nur wieder mehr Sicherheit. Es war einmal mein Traumberuf, aber das Berufsbild hat sich völlig geändert. Heute bin ich nach schlimmen Erlebnissen nicht mehr sicher, ob ich ihn noch einmal wählen würde.“

Mehr Personal nötig

Mehr Personal könnte die Sicherheit der Beschäftigten verbessern, pünktliche Züge mit ausreichendem Platz den Frust der Fahrgäste senken. Dabei hat sich die Politik für die Bahn viel vorgenommen. Ziele allein reichen nicht. Das Angebot muss stimmen. Das Neun-Euro-Ticket legte die Probleme eines Netzes offen, das jahrelang zurückgebaut wurde. „Wir müssten 80 Milliarden Euro investieren, um wieder eine Schieneninfrastruktur wie vor 30 Jahren zu bekommen“, sagt Ralf Damde. „Zwar wurde der Etat für den Nahverkehr auf 17,3 Milliarden Euro erhöht. Doch damit können wir angesichts der Energiepreise gerade mal den Stand halten.“

Auf etwas Entspannung hoffen die Eisenbahner durch das 49-Euro-Ticket. Angesichts der Erfahrungen mit dem Neun-Euro-Ticket erstaunlich. Die drei Monate erlebten die Beschäftigten wie in einem Albtraum. Quereinsteiger aus der Pflege kehrten anschließend in ihren alten Beruf zurück, erzählt der Betriebsrat. Doch diesmal werde es anders, hofft Damde: „Das 49-Euro-Ticket ist besser vorbereitet, und es mindert einen Konflikt, der am häufigsten zum Streit mit Fahrgästen führt: das Fahren ohne Fahrschein.“ Noch besser ließe sich dieser Konflikt aber mit einem Service aus der Vergangenheit lösen, denkt der Betriebsrat: „Wir sollten wieder Fahrkarten in den Zügen verkaufen.“ ■



Der Antifaschist im Anzug

Von **Claudia Bogedan** – Foto **Jürgen Seidel**

Dr. h.c. Nikolaus Simon war von 1997 bis 2013 Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung. 16 Jahre lang hat er die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung geprägt in einer Zeit, in der es gesamtgesellschaftlich nicht gut um die Mitbestimmung stand. Der neoliberale Zeitgeist sah Gewerkschaften und die Institutionen der Mitbestimmung als abzuschaffendes Übel. Nikolaus Simon hatte es sich daher zur Aufgabe gemacht, mit wissenschaftlichen Mitteln die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmenden zu befördern. Er hat damit die Voraussetzungen geschaffen, dass mit empirischen und wissenschaftlich validen Daten und Fakten die neoliberalen Angriffe auf den Sozialstaat zurückgedrängt werden konnten.

Die Mitbestimmung auch gegen den feindlichen Zeitgeist zu verteidigen hat seine Arbeit geprägt. Dabei hat seine ruhige, unaufgeregte Art dazu geführt, dass die Hans-Böckler-Stiftung zu einer in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft angesehenen und bedeutsamen Institution geworden ist. Die Kolleginnen und Kollegen der Stiftung haben ihn zudem als Vorgesetzten respektiert und geschätzt. Für uns war er Nik, der alle persönlich kannte und immer ein freundliches Wort hatte.

Dass es gerecht zugeht, das war ihm wichtig. Deshalb hat er sich in seinem ganzen beruflichen Wirken für mehr Chancengleichheit in der Bildung eingesetzt. 2007 wurde er sogar in den Wissenschaftsrat, das gemeinsame Bund-Länder-Beratungsgremium für Wissenschaftspolitik, berufen.

Bevor Nik Simon Ende der 1990er-Jahre in die Hans-Böckler-Stiftung kam, hatte er mehrjährige Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit u. a. als Leiter im Haus der Gewerkschaftsjugend in Oberursel gesammelt. Oberursel und die Auseinander-



Nikolaus Simon im Jahr 1997

sen verlieh ihm die Ehrendoktorwürde. Dabei waren ihm das Erkennen und Erklären von Antisemitismus und Nationalsozialismus sowie Rechtsradikalismus immer ein besonderes Anliegen gewesen, wozu auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem Verhältnis der politischen Linken zu Israel gehörte und sein Engagement für die transatlantischen Beziehungen.

Zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut hat er die Hans-Böckler-Stiftung in eine Kooperation mit der Cornell University im US-Bundesstaat New York geführt. Im Rahmen eines Symposiums anlässlich seines Eintritts in den Ruhestand im Februar 2014 erinnerte der Direktor des Worker Institute an der Cornell University, Lowell Turner, an den tiefen Eindruck, den der

Die Mitbestimmung auch gegen den feindlichen Zeitgeist zu verteidigen, hat seine Arbeit geprägt. Seine ruhige, unaufgeregte Art hat dazu geführt, dass die Stiftung zu einer angesehenen und bedeutsamen Institution geworden ist.

setzungen über die Art und Weise gewerkschaftlicher (Jugend-)Bildungsarbeit haben ihn sowie mehrere Generationen Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen geprägt. Dabei ging es ihm weniger darum, wer damals „recht“ hatte, sondern um die notwendige Reflexion des eigenen Handelns.

Im Jahr 2010 erhielt Nikolaus Simon für seine Verdienste dann selbst die akademische Anerkennung: Die Universität Duisburg-Es-

sets korrekt gekleidete Anzugträger Nikolaus Simon anlässlich der ersten Begegnung bei den universitären Jeansträgern von Cornell hinterlassen hatte.

Erst im Herbst des letzten Jahres hat Nikolaus Simon den Nachruf auf Dieter Schulte, den früheren Vorsitzenden des DGB und des Vorstandes unserer Stiftung, verfasst. Nun ist er selbst viel zu früh von uns gegangen. ■

HANS-BÖCKLER-PREIS

VW-Betriebsrätin Cavallo geehrt

Daniela Cavallo, Vorsitzende des VW-Gesamt- und Konzernbetriebsrats, zeigte sich überwältigt von ihrer Auszeichnung mit dem Hans-Böckler-Preis der Stadt Köln: „Als ich den Anruf bekam, war ich sprachlos.“ Den Preis könne sie nur stellvertretend für das gesamte Gremium annehmen. Das habe nichts mit falscher Bescheidenheit zu tun, sie sei selbstbewusst genug, was ihre Arbeit betrifft. „Aber der Name Hans Böckler ist für jeden Gewerkschafter etwas Besonderes. Er steht für den Meilenstein der paritätischen Mitbestimmung“, sagte die VW-Betriebsrätin.

Seit 2005 zeichnet die Stadt Köln mit dem Hans-Böckler-Preis Menschen aus, die sich um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen verdient gemacht haben. In diesem Jahr also Cavallo, eine Frau mit italienischen Wurzeln, die in einer männerdominierten Branche



Foto: Stephen Peirat

in schwierigem Fahrwasser Verantwortung übernommen hat. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, nannte die Preisträgerin in ihrer Laudatio die erste ihrer Art an der Spitze des VW-Betriebsrats: „Als Italienerin und als Frau.“ Die erste ihrer Art, die gleichzeitig verhindern muss, dass die 600 000 Beschäftigten des VW-Konzerns die letzten ihrer Art werden. „Das Aus für den Verbrenner, die Digitalisierung und die Globalisierung könnten nämlich durchaus dazu führen, dass bei Volkswagen keine oder deutlich weniger Autos vom Band rollen“, sagte Claudia Bogedan. Die starke Mitbestimmung bei VW habe dies bislang verhindert. Dennoch herrsche unter den Beschäftigten große Unsicherheit. „Wer in diesen Zeiten diese besondere Verantwortung und die damit verbundene Bürde auf sich nimmt, verdient unser aller Respekt und Hochachtung“, sagte Claudia Bogedan. Cavallo nimmt den Preis als Ansporn: „Die Wirtschaft in Deutschland leidet nicht unter zu viel, sondern unter zu wenig Mitbestimmung“, sagte sie. Weil sie ein Standortvorteil sei, werde sie weiterkämpfen: Gegen das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden: „Eine solche Basta-Regel nach Gutsherrenart passt nicht ins 21. Jahrhundert.“ Und gegen die Flucht aus der Mitbestimmung in die europäische Aktiengesellschaft: „Das hat nichts mit dem europäischen Gedanken zu tun.“ ■

PERSONALIA

■ Design-Kompetenz



Foto: privat

Katja Wolf verstärkt seit Mai die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit als Grafik-Redakteurin in Teilzeit. Die Designerin kennt die Stiftung schon gut aus Elternzeitvertretungen und freiberuflicher Tätigkeit.

Bei Wolf fallen sehr unterschiedliche Designarbeiten an – das sind Infografiken für den Informationsdienst Böckler Impuls oder Publikationen der Stiftung genauso wie die Gestaltung von Jutetaschen oder Verpackungen von Müsliriegeln im Corporate Design der Stiftung. ■

■ Professur in Frankfurt



Foto: Dirk Hassler

Johanna Wenckebach ist jetzt auch Professorin für Arbeitsrecht an der University of Labour in Frankfurt am Main. Diese „Hochschule für eine mitbestimmte Arbeitswelt“ soll Menschen, die sich in Interessen-

vertretungen engagieren, fachlich stärken und motivieren, um ihre immer komplexeren Aufgaben bewältigen zu können. Seit 2019 leitet Wenckebach als wissenschaftliche Direktorin das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung. ■

■ Jetzt in der Digital-Redaktion



Foto: privat

Christiane Borsch hat als Redakteurin in die Digital-Redaktion der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit gewechselt. Sie hat sich dazu nebenberuflich weiterqualifiziert und an der FH Burgenland, Austrian Institute

of Management, einen Masterabschluss in crossmedialer Marketingkommunikation erworben. Borsch hat ihre Ausbildung in der Stiftung gemacht und war zuletzt Mitarbeiterin des Pressesprechers und Abteilungsleiters Öffentlichkeitsarbeit. ■

AG Transformation

STIFTUNG Wer arbeitet an Transformationsthemen, und welche Möglichkeiten der Zusammenarbeit gibt es? In der Stiftung führt eine Arbeitsgruppe über alle Abteilungen hinweg das gesamte Wissen zusammen.

Von Kay Meiners

CHRISTIAN HOSSBACH leitet den neuen Hub:Transformation gestalten, der die Aktivitäten der Stiftung zu Transformationsthemen vernetzt. Er leitet die Arbeitsgruppe und konzipiert mit einem praxisnahen und regionalen Blick die gemeinsamen Sitzungen.



MAGDALENA POLLOCZEK ist Forschungsreferentin am WSI und hat den Überblick über die Forschung des Instituts. Die Weiterbildungs-Expertin hat unter anderem die Veranstaltungsreihe „mediate“ organisiert. Das WSI ist zusätzlich durch ihren Kollegen Eric Seils vertreten, der zu Ungleichheit und regionalen Entwicklungen am Arbeitsmarkt forscht.



NORA HABELITZ hat bis Mai als Projektassistentin den Hub mit aufgebaut und zusammen mit Christian Hossbach an den Inhalten und Konzepten für die AG gearbeitet.



TOM BAUERMANN ist Referatsleiter für Makroökonomie der sozialökologischen Transformation am IMK und liefert Zahlen und Daten dazu, wie der Wandel gemessen wird und wie er nachhaltig finanziert werden kann.

AMÉLIE SUTTERER-KIPPING arbeitet als wissenschaftliche Referentin am HSI und betrachtet die rechtlichen Spielräume, die es zur Mitbestimmung in der Transformation gibt, oder wie diese angepasst werden müssen.

SVENJA GÖNNEMANN arbeitet als wissenschaftliche Referentin für das Mitbestimmungsportal des I.M.U. Sie gibt der AG Einblicke in die betriebliche Realität und die Mitbestimmungspraxis.



Fotos: Karsten Schöne (1, 6, 8, 9), Hans-Böckler-Stiftung (10), privat (2), Uli Baatz (3), Franziska Schäfer (4), Peter Juelich (5), Stephan Pramme (7), Stephen Petrat (11)

SASKIA FREYE leitet den Forschungsverbund Sozialökologische Transformation und kennt die aktuellen Diskurse zu Dekarbonisierung und Arbeit. Derzeit befasst sich mit kritischer Infrastruktur in der Transformation.



9

MANUELA MASCHKE leitet und entwickelt die neue Förderlinie Transformation in der Forschungsförderung, die mit schnellen Projekten praxisorientierte Lösungen finden soll. Die AG berät über die eingegangenen Skizzen.



8

LISA SCHREPF ist Forschungsassistentin in der Forschungsstelle Arbeit der Zukunft und organisiert unter anderem die jährliche Plattformveranstaltung Labora.



7

STEFANIE NARTSCHIK-MIKAMI ist Referentin in der Studienförderung. Sie weitet den Blick der AG auf gesellschaftspolitische Themen und Bildung sowie die Zusammenarbeit mit Hochschulen und Kooperationsstellen.



10

RAINER JUNG bringt als Pressesprecher der Stiftung sein Wissen um die aktuellen Debatten zu Transformation in die AG ein und schärft die Kommunikation der AG.



11

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

Förderlinie Transformation



Die neue Förderlinie Transformation hat das Ziel, mit schnellen Projekten dem hohen Veränderungsdruck in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und wissenschaftliche Expertise und gute Praxis in der Transformation zusammenzubringen. Das funktioniert so: Betriebliche oder regionale Akteure, die einen Forschungsbedarf erkennen, haben über die Förderlinie die Möglichkeit, kleine Projekte vorzuschlagen. Weitere Informationen zu Fördermöglichkeiten und zum Verfahren gibt es auf der Website der Hans-Böckler-Stiftung.

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

Newsletter „Transformation gestalten“



Der neue Newsletter „Transformation gestalten“ erscheint seit Dezember 2022. Er informiert regelmäßig über Transformationsthemen. Dabei beschränkt er sich nicht auf die Aktivitäten in den Abteilungen und Instituten der Stiftung, sondern stellt auch Angebote oder Publikationen anderer Einrichtungen vor, die relevantes Wissen rund um die Transformation zusammentragen.

<https://www.boeckler.de/de/newsletter.htm>

ALTSTIPENDIATEN DER STIFTUNG

Die Menschenkennerin

RICHTERIN KATARINA GÜNTHER weiß, wie Menschen leben. Sie liest es aus den Steuererklärungen ab.

Von **Andreas Schulte** – Foto **Stephan Pramme**

Die Plattenbauten sind hoch, die Aufstiegschancen niedrig. Wer in Marzahn aufwächst, hat mit Klischees zu kämpfen. Katarina Günther kann sie weglächeln. Sie erlebte im Berliner Brennpunkt eine glückliche Kindheit – gefolgt von einer beeindruckenden Karriere. 22 Lebensjahre verbrachte sie in Marzahn. „Plattenbau war für mich super“, sagt die Richterin am Finanzgericht in Cottbus. Der Plattenbau hat sie etwas gelehrt: „Alle dort besaßen das Gleiche: das gleiche Bad, das gleiche Wohnzimmer, die gleiche Wohnung. Das hat uns zusammengeschweißt.“

Gleichheit begleitet sie seither. Sie macht ihr Abitur und setzt sich schon als Jugendliche für mehr Gerechtigkeit ein. Als Teamerin der DGB-Jugend hilft sie jungen Menschen bei der Berufswahl und bei Bewerbungen. Dann muss sie sich selbst entscheiden. „Für mich kamen nur Jura oder Betriebswirtschaftslehre infrage“, erzählt sie. Dass es schließlich Jura wurde, ist das Produkt einer Mischung aus Berufung und Pragmatismus. „Die Grundrechte haben mich immer interessiert, außerdem wollte ich in Berlin bleiben und an die renommierte Humboldt-Uni.“

Überhaupt Berlin: „Das ist meine Stadt. Hier gibt es so viel. Hier will ich sterben“, sagt sie. Aber jetzt hat sie Cottbus! Nicht gerade die Stadt ihrer Träume, gesteht sie ein und lacht, denn Arbeitsort und Tätigkeit kann sie gut trennen. Die 39-Jährige wohnt in der Hauptstadt und pendelt seit fast vier Jahren zum Finanzgericht Berlin-Brandenburg. Nur zweimal insgesamt habe sie in Cottbus übernachtet.

Rein beruflich hat sie dennoch hier ihr Glück gefunden. „Hier im Gericht spielt das Leben“, sagt sie. In ihren Fällen geht es fast immer um Klagen gegen das Finanzamt. Ein Beispiel: Ein Jungunternehmer unterschreibt als Strohmann wissentlich Scheinlieferungen. Was er nicht bedacht hat: Die Umsatzsteuer von mehreren Zehntausend Euro muss er dennoch zahlen.



Foto: privat

Katarina Günther

Die Streitigkeiten gehen auch eine Nummer kleiner: Ein Tennislehrer will keine Umsatzsteuer zahlen, ein Gastronom fühlt sich bei einer Schätzung über seine schlecht geführte Kasse benachteiligt.

Katarina Günther mag solche Fälle. Sie sei neugierig, räumt sie ein. Sie will herausfinden, was Menschen bewegt. Steuern helfen ihr dabei. „Steuererklärungen verraten, wie Unternehmen geführt werden und wie Leute leben“, sagt sie. Während ihrer An-

waltskarriere vor ihrer Zeit als Richterin hat sie Nichtregierungsorganisationen vertreten. „Das waren Non-Profit-Unternehmen, weniger Verbrecher und Skandale als bei meiner Arbeit heute. Schön, aber manchmal eben auch langweilig“, sagt sie.

Jetzt erfordere ihre Arbeit neben fachlichem Know-how viel Menschenkenntnis. Die Lüge ist im Gerichtssaal zwar Stammgast. „Aber oft wollen die Menschen einfach auch nur, dass ihnen jemand zuhört. Als Richterin muss ich jedem zuhören können. Das kann der Schlüssel zu einer Einigung sein.“

90 Fälle hat sie derzeit auf dem Tisch. Durchschnittliche Laufzeit: zwei bis drei Jahre. Über Mangel an Arbeit kann sie sich nicht beklagen, auch wenn ihre Kolleginnen und Kollegen an den Amtsgerichten noch stärker überlastet seien. „Ich bin ungeduldig“, sagt sie. Deshalb treibt sie Dinge voran. Sie ist am Gericht auch Pressesprecherin und Gleichstellungsbeauftragte. Nebenbei hat sie die Website der Institution mit Inhalten gefüllt.

Auch in der Hans-Böckler-Stiftung engagiert sich Katarina Günther. Die Stiftung hat sie während des Studiums und bei ihrer Doktorarbeit unterstützt. „Das war der Jackpot meines Lebens“, sagt sie. Denn von den vielen beruflichen Kontakten der Stiftung profitiere sie noch heute. Seit vielen Jahren ist sie Sprecherin des Netzwerks Rechtswissenschaften der Hans-Böckler-Stiftung. „Deshalb habe ich schon lange auf mein Porträt im Magazin Mitbestimmung gewartet“, sagt sie, halb im Scherz. Aber dieses Warten hat nun ein Ende. ■



Richterin Günther: „Steuererklärungen verraten, wie Unternehmen geführt werden und wie Leute leben.“

Foto: DASA



Gewalt am Arbeitsplatz

Konflikte sind allgegenwärtig – in der Familie, im Arbeitsleben, in der Politik. Ebenso vielfältig sind ihre Erscheinungsformen: Wir erleben und beobachten sie als persönliche Gewissensbisse, als Ehestreit, als Tarifkonflikt, aber auch als Kriege und Krisen oder in der Corona-Pandemie. Konflikte verändern die Welt, im Großen wie im Kleinen. Und eigentlich ist das gut! Die Sonderausstellung „Konflikte“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ergründet die Entstehung von Konflikten und fragt nach Lösungsstrategien. Wann und wie entsteht ein Konflikt? Wann ist eine Angelegenheit einen Konflikt wert? Wann lohnt es sich, einen Streit vom Zaun zu brechen, Stellung zu beziehen? Und wann ist es Zeit, Konsens zu suchen? ■

**Vom 24.03.2023 bis 28.01.2024
in Dortmund**

Telefon: 02 31/90 71-26 45
besucherdienst-dasa@baua.bund.de

Labora 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 zum gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt 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

Lisa Schrepf, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-654
Arbeit-der-zukunft@boeckler.de
labora.digital/2023/

Fachtagung

Mit den Ergebnissen der Evaluation des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes befasst sich die Fachtagung „Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und Barrierefreiheit“ des HSI. Diskutiert werden Praxis, Perspektiven und Reformbedarf zur Förderung der Gleichstellung sowie Teilhabe von Menschen mit Behinderung und Aspekte der Barrierefreiheit.

Am 13. Oktober in Frankfurt (Main)

Antonia Seeland, HSI
Telefon: 069/66 93 29 57
antonia-seeland@boeckler.de

Sommerakademie

Unter dem Motto „Für eine starke Demokratie und zentrale Werte richtig streiten“ lädt die Friedrich-Ebert-Stiftung zur diesjährigen Sommerakademie. Auf dem Programm stehen unter anderem die Auswirkungen von Krisen und Konflikten auf demokratische Einstellungen in der Bevölkerung sowie ein Blick in die Erfahrungen von Kommunen.

Vom 14. bis 16. Juli in Herrenberg

Nicola Roth, Friedrich-Ebert-Stiftung
Telefon: 07 11/24 83 94-40
nicola.roth@fes.de

Aufsichtsrats-Seminare

Die Hans-Böckler-Stiftung setzt ihre Reihe von Seminaren für Aufsichtsräte fort:

Unternehmensstrategie

Vom 6. bis 7. September in Düsseldorf

Personalstrategie

Am 27. September in Düsseldorf

Stefanie Ummelmann, I.M.U.

Telefon: 02 11/77 78-310

stefanie-ummelmann@boeckler.de

EU-Zukunftstagung

Bei ihrer Tagung „EU in der Welt 2030“ nimmt die Friedrich-Ebert-Stiftung die Zukunft der Europäischen Union in den Blick. Das Jahr 2022 hat das Weltgefüge durcheinandergewirbelt. Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine zeigt, dass die Idee vom friedlichen Nebeneinander in Europa ein Trugschluss war. Was wird unter diesen Vorzeichen aus der EU? Wird sie an Einfluss gewinnen – oder gegenüber den USA und China verlieren? Welche Bündniskonstellationen ergeben sich in der Sicherheitspolitik?

Vom 18. bis 22. September in Bonn

Alexander Klenk, Friedrich-Ebert-Stiftung
Telefon: 02 28/88 37-127
arbeitnehmerweiterbildung@fes.de



Arbeitszeiterfassung schützt die Gesundheit und ist fair.

JOHANNA WENCKEBACH, Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts, erklärt, warum die Arbeitszeiterfassung im Arbeitsschutzgesetz besser aufgehoben ist.

Das Bundesarbeitsministerium hat im April einen Entwurf für eine neue gesetzliche Regulierung der Arbeitszeiterfassung vorgelegt. Es geht darum, der Arbeit gerade in digitalen Zeiten Grenzen zu setzen, jede geleistete Arbeitsminute zu vergüten und Beschäftigten ein Instrument zu geben, mit dem sie ihre Rechte auch durchsetzen können.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits 2019 deutlich gemacht: Beschäftigte haben ein Recht auf Gesundheit und faire Bezahlung. Diese Rechte müssen sie auch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis durchsetzen können. Vor überlangen Arbeitszeiten können sie sich nur schützen, wenn diese erfasst werden. Daher stellte der EuGH fest, dass der Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung stellen muss. Überlange Arbeitszeiten machen krank, bei Überstunden steigt das Unfallrisiko. Beim Streit um die Erfassung der Arbeitszeit geht es aber auch um Geld: Gibt es Streit um die Bezahlung von Überstunden, müssen Beschäftigte ihre geleistete Arbeit jenseits der vertraglichen Pflichten nachweisen. Das geht nur, wenn Arbeitszeit auch erfasst wird.

Die Entscheidung des EuGH sorgte für große Aufregung. Der Ruf nach dem Gesetzgeber wurde laut. Aufhänger des Streits war

und ist das geltende Recht: Paragraph 16 Arbeitszeitgesetz verpflichtet Arbeitgeber, „die über die werktägliche Arbeitszeit (...) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen“. Das Bundesarbeitsgericht machte nun im September 2022 deutlich, dass Arbeitgeber bereits nach dem in Deutschland geltenden Recht im vom EuGH aufgezeigten Umfang zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet sind. Nämlich aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes. Angesichts der Bedeutung der Arbeitszeiterfassung für den Gesundheitsschutz ein nahe liegender Schluss.

Dieses Urteil sorgte für noch mehr Wirbel. Ein „Paukenschlagurteil“, mit dem das Gericht „den Gesetzgeber links überholt“ habe, war in der Presse zu lesen. Stets wurde in der öffentlichen Debatte auch das Bild „zurück zur Stechuhr“ bemüht, das die Zeiterfassung als starr und altbacken stigmatisiert – unvereinbar mit flexiblen Arbeitszeiten oder gar mobilem Arbeiten. Ein Mythos, der nichts mit moderner Zeiterfassung zu tun hat. Längst sind niedrigschwellige digitale Zeiterfassungssysteme auf dem Markt, mit denen sich die rechtlichen Vorgaben leicht erfüllen lassen. Gerade in einer digitalisierten Arbeitswelt kann Zeiterfassung verhindern, dass Menschen im wahrsten Sinne des Wortes ruhelos arbeiten müssen.

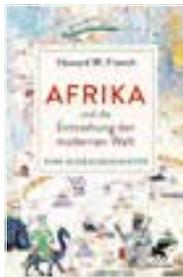
Den Arbeitgeberverbänden sind tägliche Höchstarbeits- und Ruhezeiten, die deutsches und europäisches Recht vorschreiben, ein Dorn im Auge. Auch CDU/CSU und die FDP halten diese Begrenzung von Arbeit für „nicht mehr zeitgemäß“.

Insofern ist es beunruhigend, dass der Vorschlag aus dem Bundesarbeitsministerium die Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz regeln will – und nicht dort, wo das Bundesarbeitsgericht sie zu Recht sieht: im Arbeitsschutzgesetz. Die Mittelstandsunion nannte den Regulierungsvorschlag einen „Bürokratie-Tsunami“ und forderte im Einklang mit der FDP, die Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit anzugehen. Es wird sehr genau zu verfolgen sein, ob am Ende des nun anstehenden parlamentarischen Prozesses gesetzliche Regeln stehen, die den Gesundheitsschutz stärken, Beschäftigte vor Entgrenzung schützen und helfen, die Bezahlung geleisteter Überstunden durchzusetzen – oder ob sogar neue Ausnahmen geschaffen werden, die der Entgrenzung von Arbeit Tür und Tor öffnen. ■

JOHANNA WENCKEBACH ist Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung.

Afrikas Blutzoll

GESCHICHTE Die Arbeitskraft der versklavten Afrikaner trug maßgeblich zum Entstehen der westlichen Ökonomien bei. Das ist die Kernthese des US-Journalisten Howard French.



Die Geschichte Afrikas ist ein Nischenthema in Deutschland. Eine Chance, sich eine lange und tragische Beziehung wieder in Erinnerung zu rufen, ist das neue Buch des US-Journalisten Howard W. French, das im Original unter dem Titel „Born in Blackness“ erschienen ist. French erklärt in dem Buch, das mit persönlichen Erfahrungen und Reiseberichten angereichert ist, dass seine eigene Familiengeschichte ihn dazu motiviert hat. Zu seinen Vorfahren zählen versklavte Afrikaner ebenso wie ein enger Weggefährte des US-Präsidenten Thomas Jefferson. Die Geschichte der „neuen Welt“ lässt French nicht mit der weltverändernden Reise von Christoph Kolumbus 1492 beginnen, sondern mit dem Bau des Forts von Elmina an der „Goldküste“ des heutigen Ghana durch die Portugiesen zehn Jahre zuvor. Es war der erste Vorposten Europas im Afrika südlich der Sahara.

Die frühen Entdeckungsreisen, die Mechanismen des transatlantischen Sklavenhandels und der Plantagenwirtschaft in der „neuen Welt“ sind das Thema des kenntnisreich erzählten Buches. Der Westen und Amerika als seine Führungsmacht, so die Botschaft, wären ohne das Blut und die Opfer der Afrikaner nicht das, was sie sind. Amerika gründet, wie French in einer Fernsehshow sagte, auf dem „Diebstahl afrikanischer Großartigkeit“. Frenchs Buch ist auch ein politisches Werk, das der Identitätspolitik dient – ein Geschichtsbuch aus dem Blick derer, die sich als „People of Color“ definieren – farbige Menschen mit einer langen Unterdrückungsgeschichte. Dabei geht French durchaus differenziert vor. Er verschweigt nicht, dass es bereits einen innerafrikanischen Sklavenhandel gab, und wie bereitwillig den ersten Europäern gefangene Menschen zum Tausch angeboten wurden.

Immer wieder nimmt uns French auf seine Recherchen mit – etwa nach São Tomé, einem Umschlagplatz für den Sklavenhandel zwischen Afrika, Portugal, Brasilien und den karibischen Inseln. Hier sucht er auf heute verlassenem

Feldern nach den Spuren der Geschichte. Um seine Kernthese nicht aus dem Auge zu verlieren, muss er allerdings vieles weglassen, was ebenfalls zu einer Geschichte der Moderne gehört – etwa die Bedeutung des Handels mit Asien, die technische Entwicklung oder den gesellschaftlichen Wandel im Westen, der am Ende zur Abschaffung der Sklaverei führte. Was für viele Leser neu sein dürfte, sind die Schilderungen früher afrikanischer Zivilisationen, die einen Eindruck davon vermitteln, dass die Landmasse kein unberührter, geschichtsloser Kontinent war. Das ist spannende Lektüre.

Ab und zu übernimmt auch ein gewissenhafter Forscher wie French zweifelnde Angaben, statt sie zu dekonstruieren. Beispielhaft zeigen das die Passagen über die Stadtbefestigung von Benin City – der Hauptstadt des Königreiches Benin, das 1897 von britischen Truppen erobert und dem Protektorat Nigeria einverleibt wurde. Mit einer Länge von 16000 Kilometern sollen die „Mauern von Benin“ das größte von Menschenhand erschaffene Bauwerk der Welt sein. Tatsächlich gab es das Bauwerk in dieser Form nie. Benin City war von imposanten Erdwerken umgeben. Aber den Superlativ erfand der Archäologe Patrick Darling, indem er die geschätzte Länge aller von ihm untersuchten Erdwerke addierte.

Doch solche gelegentlichen Ungenauigkeiten schmälern das Leseerlebnis kaum. Frenchs eloquent geschriebene Globalgeschichte vermehrt das Wissen über die Beziehungen zwischen Afrika und dem Westen. Sie erinnert an einen gewaltigen Blutzoll und regt darüber hinaus die politische Debatte an. ■

Von Kay Meiners

Howard French: **Afrika und die Entstehung der modernen Welt: Eine Globalgeschichte.** Stuttgart, Klett-Cotta, 2023. 512 Seiten, 35 Euro

Fazit

**FAKTENREICH UND MEINUNGSSTARK -
EINE KLARE EMPFEHLUNG**

Visionäres Unternehmen



Stiftungsunternehmen sind selten, aber es gab sie schon früh. Ein herausragendes Beispiel ist die Optische Werkstätte Carl Zeiss, deren Handeln zwischen 1889 und 1933 Johanna Steinfeld untersucht. Der Unternehmer Ernst Abbe, dessen Ideen diesen Zeitabschnitt prägten, stammte aus einem Arbeiterhaushalt. Sein soziales Engagement war enorm. Nach seinem Tod 1905 erwiesen sich die Statuten der Stiftung als unflexibel in Krisen. Und Abbes

Vergütungsmodell, das niedrige Festlöhne plus eine ertragsabhängige Nachzahlung und individuelle Zulagen vorsah, sorgte für heftige Konflikte mit dem Arbeiterausschuss und später dem Betriebsrat. Dennoch – die Autorin urteilt, dass das Unternehmen nicht „trotz, sondern wegen der statutarischen Belastungen“ Marktführer wurde. ■

Von Kay Meiners

Johanna Steinfeld: **Unternehmen ohne Eigentümer.** Unternehmerische Entscheidungen der Optischen Werkstätte Carl Zeiss von 1889 bis 1933. Berlin, Verlag De Gruyter Oldenbourg, 2023. 89,95 Euro

Ein Vorbild für Europa



Der Ökonom Tom Krebs hat einen Blick auf den Inflation Reduction Act (IRA), der manche provozieren wird. Das US-Gesetz, das wegen seiner Subventions- und Protektionsmechanismen kontrovers diskutiert wird, bewertet Krebs als „gesamtgemeinschaftlich wünschenswert“ und sieht darin eine umweltfreundliche Industriepolitik verkörpert, die Millionen von guten Arbeitsplätzen schaffen kann. Der „markliberale Ansatz der EU“, der, so

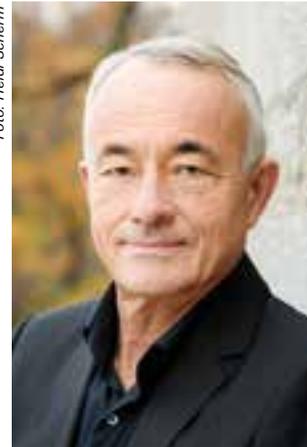
Krebs, hauptsächlich auf Emissionsneutralität und Transferleistungen an die sogenannten Verlierer setze, müsse „zwangsläufig scheitern“. Der IRA baue dagegen auf „solides wirtschaftliches Denken“ – und enthalte ein positives Narrativ, trotz einiger Schwächen. Konsequenterweise schlägt Krebs einen verbesserten IRA für Europa vor. ■

Von Kay Meiners

Tom Krebs: **Industriepolitische Zeitenwende.** Ein europäischer Inflation Reduction Act. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023. 18 Seiten, kostenlos als PDF-Datei

DREI FRAGEN AN MATTHIAS PFEFFER

Foto: Heidi Scherrn



Pfeffer ist Autor eines Buches über künstliche Intelligenz (KI)

Warum und für wen haben Sie dieses Buch geschrieben?

Das Buch ist eine Kurzfassung von „Prinzip Mensch, Macht, Freiheit und Demokratie“, das ich 2020 mit meinem Freund Paul Nemitz geschrieben habe. Jeder, der sich für das Thema interessiert, wie sich KI auf unsere Gesellschaft und Demokratie auswirkt, kann und sollte es lesen.

Für Sie ist KI eine „Hochrisikotechnologie“. Wieso?

KI-Systeme benutzen maschinelles Lernen und verändern sich bei ihren Berechnungen selbsttätig. Die Algorithmen dahinter werden von den Unternehmen in der Regel als Betriebsgeheimnisse behandelt. Aus der Vergangenheit wissen wir, dass beim Einsatz von KI häufig unerwünschte Nebenwirkungen auftreten, für die niemand die Verantwortung übernehmen will. Dass eine Software wie ChatGPT „halluziniert“, also Teile ihrer Antworten frei erfindet, ist eine neue Qualität. Dadurch wird die Demokratie unterminiert.

Wie wird KI unsere Arbeitswelt verändern?

Sprach- und bildenerzeugende Anwendungen können erstmals auch Berufsbilder verändern, die bisher vor KI sicher schienen: Rechtsanwälte, Banker oder Journalisten. Die Prognosen hinsichtlich der Arbeitsplätze sind teilweise beängstigend. Aber sie sind sehr unsicher. Zum anderen haben Gesellschaft und Politik es – noch – in den Händen, diese Zukunft zu gestalten. Fest steht, dass bindende Regeln und Gesetze an die Stelle der lange vorherrschenden Selbstregulierung der Branche treten müssen. ■

Die Fragen stellte Dirk Manten.

Arbeitssucht macht krank



Wenn Menschen von ihrer Arbeit nicht lassen können und Freizeit ein schlechtes Gewissen bedeutet, spricht die Wissenschaft von suchthaftem Arbeiten. In Deutschland leiden etwa zehn Prozent der Erwerbstätigen an einem ungesunden Verhältnis zu ihrer Arbeit. Zu diesem Ergebnis kommen Beatrice van Berk, Christian Ebner und

Daniela Rohrbach-Schmidt in ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie „Suchthafes Arbeiten und Gesundheit. Empirische Befunde für Deutschland.“ Suchthafes Arbeiten ist keine anerkannte Krankheit, wie die Studie feststellt. Allerdings weisen schon frühere Forschungen darauf hin, dass es krank machen kann. Recht sicher weiß man, dass suchthafes Arbeiten zu Depressionen und Burnout führen kann.

Die Studie konzentriert sich auf die Lücken in der bisherigen Forschung. Dazu wertet sie aktuelle Daten unter anderem hinsichtlich der Frage aus, ob Menschen mit suchthaftem Arbeitsverhalten ihrer eigenen Gesundheit schaden, sie also Beschwerden so lange ignorieren und weiterarbeiten, bis sie ihr Körper ausbremst. Die Ergebnisse der Studie bestätigen dies. Unter suchthaft Arbeitenden schätzen doppelt so viele ihren Gesundheitszustand weniger gut oder schlecht ein als unter gelassen Arbeitenden. Letztere haben mit 20 Prozent auch den höchsten Anteil an Beschäftigten, die über keine gesundheitlichen Beschwerden berichten.

Solche Befunde zeigen, wie eng das Arbeitsverhalten und Krankheit zusammenhängen. Betriebe sollten daher dem suchthaften Arbeiten vorbeugen. Zwar spielten auch persönliche Ursachen eine Rolle, aus den Ergebnissen lassen sich aber ebenfalls berufliche und betriebliche Auslöser ableiten. Helfen könnte eine Betriebskultur, in der exzessives Arbeiten offen angesprochen wird. Auch das geltende Recht bietet Instrumente, Beschäftigte zu schützen. Gefährdungsbeurteilungen auch der psychischen Belastungen sind gesetzlich vorgeschrieben. Mit ihrer Hilfe lassen sich Belastungen erkennen und abstellen. Auch Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeiterfassung und den Grenzen von mobilem Arbeiten können suchthaftem Arbeiten vorbeugen. ■

Von **Fabienne Melzer**

Beatrice van Berk, Christian Ebner und Daniela Rohrbach-Schmidt: **Suchthafes Arbeiten und Gesundheit**. Empirische Befunde für Deutschland. Study 482, April 2023

Kritik an New Work



Es ist ein Modewort für viele aktuelle Trends: „New Work“, die Chiffre für agile, digitale und hoch flexible Arbeit mit viel Gestaltungsraum. Der Titel des Papiers „New Work(load)“ zeigt die kritische Grundhaltung. Die Autorin Elke Ahlers schreibt, New Work sei zwar attraktiv, berge aber auch Risiken wie „lange und entgrenzte Arbeitszeiten“. Dieser Konflikt ist der rote Faden in dem Papier, das Gestaltungsansätze für gute Arbeitsbedingungen

und ein gutes Gesundheitsmanagement vorstellt. ■

Von **Kay Meiners**

Elke Ahlers: **New Work(load)?** Gestaltungsansätze für selbstorganisierte Formen der Arbeitsorganisation. WSI Policy Brief Nr. 78. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2023

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



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

Normung im Verborgenen



Kaum jemand weiß, dass ISO- und DIN-Normen auch im Management und im Personalwesen eine Rolle spielen. Die Autoren dieses Papiers, Rolf Jaeger und Jan-Paul Giertz, klagen selbst, dass das Thema zu wenig Beachtung findet. Denn wichtige Akteure, allen voran die Internationale Normungsorganisation (ISO), arbeiten ohne ausreichende Kontrolle. Auch wenn Normen freiwillige Standards sind, nimmt ihre Bedeutung zu. Die Autoren führen ins Thema ein und machen Vorschläge, wie Gewerkschaften und Arbeitnehmer damit umgehen sollten. ■

Die Autoren führen ins Thema ein und machen Vorschläge, wie Gewerkschaften und Arbeitnehmer damit umgehen sollten. ■

Von **Kay Meiners**

Rolf Jaeger, Jan-Paul Giertz: **Normung des Human Resource Managements**. Die Entwicklung von Standards zur globalen Vereinheitlichung des Personalmanagements und ihre gewerkschaftspolitischen Implikationen. Mitbestimmungspraxis Nr. 51. Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2023

DAS POLITISCHE LIED



Bad Bunny: El Apagón (2022)

Ich will von hier nicht weggehen
 Nein, ich will von hier nicht weggehen
 Sollen sie doch abhauen

SUPERSTAR GEGEN IMMOBILIENHAI

Die Nachbarn in Santurce, einem Stadtteil der puerto-ricanischen Hauptstadt San Juan, haben sich zur Krisensitzung getroffen. Maricusa, die seit 26 Jahren in ihrer Wohnung lebt, hat einen Zettel an der Tür gefunden. Ihr bleiben 30 Tage, ihre Bleibe zu räumen. Das Schreiben endet knapp: „Danke für Ihre Zeit, wir wünschen Ihnen das Beste.“ Den berüchtigten 30-Tage-Brief bekommen in letzter Zeit immer mehr Mieter in der Gegend.

Der knapp zwanzigminütige Dokumentarfilm „Aquí vive gente!“ – „Hier leben doch Leute!“ von Bianca Graulau erzählt Maricusas Geschichte: Das Haus wurde verkauft, der neue Eigentümer will die Miete auf 2500 Dollar im Monat anheben. Maricusa, die als Haushaltshilfe jobbt, hat zuletzt 600 gezahlt, im Durchschnitt hat ein Haushalt 1750 Dollar im Monat. Kündigungsschutz hat hier niemand. Nach und nach werden die alten Bewohner verdrängt. Was die Entwicklung noch beschleunigt: Die Regierung von Puerto Rico hat in den letzten 20 Jahren 1000 Sozialwohnungen abgerissen und die Insel gleichzeitig zum Steuerparadies gemacht.

13 Millionen Aufrufe hat das Video schon, das ist eine ganze Menge für eine Doku über soziale Probleme aus Puerto Rico. Es

liegt an den dreieinhalb Minuten Musik, die ihr vorangehen: Die Doku ist Teil des offiziellen Musikvideos zum Song „El Apagón“ des Reggaetón-Sängers und Rappers Bad Bunny.

Benito Antonio Martínez Ocasio, wie er bürgerlich heißt, stammt aus Puerto Rico und ist derzeit einer der weltweit größten Stars der Musikszene. Drei Jahre in Folge, von 2020 bis 2022, war er der Musiker mit den meisten Streams auf Spotify. Als Schauspieler hatte er eine Nebenrolle in der Serie „Narcos“, und auch als Wrestler betätigte er sich schon. Bad Bunny singt ausschließlich auf Spanisch, das macht ihn in und außerhalb der USA zur Identifikationsfigur.

Lange galt: Wer in der Popmusik Erfolg haben will und aus Lateinamerika stammt, muss irgendwann auf Englisch singen – von Gloria Estefan bis Shakira. Aber Bad Bunny denkt gar nicht daran und baut keck die Zeilen ein: „Ahora todos quieren ser latinos, pero les falta sazón, batería y reggaetón“ – „Jetzt wollen alle Latinos sein, aber ihnen fehlen die Würze, Drums und Reggaetón.“

Das Genre Reggaetón ist in Lateinamerika umstritten. Die Texte sind oft sexistisch und einfältig, zu groß die Dominanz der Dicke-Hose-Machos. Auch die Texte von Bad Bunny drehen sich oft um Sex und Partys,

aber sie sind nie respektlos. Die Videos und Bühnenshows sind divers besetzt. Und „Apagón“, eine dreiteilige Party-Suite, ist nicht der erste Song mit sozialem Anspruch.

Im ersten Teil besingt Bad Bunny, was das Leben in Puerto Rico so sympathisch macht: ein Schwätzchen mit den Nachbarn, ein Küsschen für die Oma. Aber da: Schon wieder ein Stromausfall, otro apagón! Auch das wird im Video mit News-Ausschnitten dokumentiert: Der Strom fällt in Puerto Rico häufig aus, seit die Netze privatisiert wurden. Die Strompreise steigen trotzdem immer weiter, die Chefs der Energieversorger bekommen Boni in Millionenhöhe.

Der zweite Teil feiert das Lebensgefühl Puerto Ricos, speziell die Partyszene. Wer will da schon freiwillig weg? Das dritte Thema ist die Verdrängung. Bad Bunnys Partnerin, die ebenfalls aus Puerto Rico stammende Schmuckdesignerin und Model Gabriela Berlinger, singt: „Sollen sie doch gehen. Ich bin von hier. Das ist mein Strand. Das ist meine Sonne. Das ist mein Land. Das bin ich.“

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansehen:
https://youtu.be/1TCX_Aqzoo4

Treppe nach oben



www.arbeiterkind.de

Den Ritterschlag gab es vom Kanzler. „Ich bin überzeugt, dass Arbeiterkind.de eine der wichtigsten Initiativen für unser Land ist“, sagte Olaf Scholz per Videobotschaft zum 15. Geburtstag. Das inzwischen deutschlandweite Netzwerk soll junge Leute, die aus Nichtakademikerfamilien kommen, dazu ermutigen, eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Denn 79 Prozent der Akademikerkinder studieren, aber nur 27 Prozent der Kinder aus Nichtakademikerfamilien. Über die Gründe ist schon viel geforscht worden – sie liegen in unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten, aber auch Entmutigungen schon in der Schule: „Wer soll dir auf dem Gymnasium denn helfen?“. Dazu kommt, dass es schwieriger ist, den ersten Schritt selbst zu tun, als im Fahrwasser der eigenen Eltern zu schwimmen. Wenn bereits die eigenen Eltern eine Uni von innen gesehen haben, ist eine akademische Laufbahn bereits durch Küchentischgespräche vertraut.

Katja Urbatsch, Gründerin und ehemalige Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, sagt, das Wichtigste von Arbeiterkind.de sei, eine Gemein-

schaft zu bilden: „Sie gibt das Gefühl, nicht allein zu sein.“ Mittlerweile arbeiten für Arbeiterkind.de 6000 Personen ehrenamtlich. In Regionaltreffen geben sie an Schulen Rat zu Fragen: Wie finanziere ich mein Studium? Wie organisiere ich mich beim wissenschaftlichen Arbeiten? Wie gehe ich mit Selbstzweifeln um? Antworten darauf und weitere Tipps gibt es auch auf der Homepage. Besonders lebensnah ist die Rubrik „Die Familie mitnehmen“ – mit den Eltern mal die Wunsch-Uni zu besuchen, baut Barrieren ab. Finanzielle Vorbehalte können entkräftet werden, indem den Eltern die Vorteile des BAföG erklärt werden. Der Darlehensteil ist zinslos und die Rückzahlung auf 10.000 Euro gedeckelt. ■

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**EINE ANLAUFSTELLE FÜR
SOZIALEN AUFSTIEG**

TWITTER UND PODCASTS

Darf der Hund mit?

Der Podcast der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ gibt nützliche Tipps für die tägliche Arbeit von Betriebsräten. Eine Stärke des Podcasts ist die Vielfalt an Themen: Sie reicht von Fragen, wie Betriebsräte Unternehmenskrisen rechtzeitig erkennen, um später nicht nur Feuerwehr zu sein, über Arbeitszeiterfassung bis hin zur Frage, ob das Verbot oder die Erlaubnis von Bürohunden unter die Mitbestimmung fällt. Die Antwort: Ja. Betriebsräte haben hier sogar ein Initiativrecht. ■

<https://www.bund-verlag.de/aib-podcast>

Aufessen statt Wegwerfen

Das Unternehmen hinter der App will Lebensmittelverschwendung minimieren: Bäckereien, Supermärkte oder Restaurants zeigen zu Ladenschluss übrig gebliebene Lebensmittel in der App an, die normalerweise in den Müll gehen würden. Kunden in der Region können in Echtzeit nachlesen, welche Betriebe vor Ort überschüssige Waren anbieten. Bezahlbar wird per App, die Registrierung ist einfach. Wie hoch die Provision für „Too good to go“ ist und wie die Vertragsbedingungen für die Händler sind, geht aus der App leider nicht hervor. ■

Too good to go: **Android und Apple**

BÖCKLER ONLINE

Der IMK-Chef twittert

Auf rund 17.500 Follower bringt es der Twitter Account von Sebastian Dullien, dem Direktor des Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung. Hier findet man nicht nur das Neueste aus dem IMK, sondern auch Kommentare zur wirtschaftlichen und politischen Entwicklung. Bei der Vermittlung komplizierter Sachverhalte kommt Dullien seine frühere Erfahrung als Journalist zu Gute. So werden auch komplizierte Dinge gut erklärt – wie der Einfluss der Inflationsausgleichsprämie, die der Arbeitgeber steuerfrei gewähren kann, auf die individuelle Kaufkraft. ■

<https://twitter.com/SDullien>

Foto: Navigator Film



„Für die Vielen – Die Arbeiterkammer Wien“.

AUT 2022.

Regie: Constantin Wulff.

Derzeit in den Kinos

FILMTIPP

Eine Kammer für die Arbeit

„Es ist mir wurscht, ob der Arbeitgeber wütend wird. Auf Ihren Lohn haben Sie Anspruch!“ Die resolute Beraterin erklärt der Arbeitnehmerin, welche Rechte sie hat. Sie tut es von Staats wegen – denn wir befinden uns in der Arbeiterkammer Wien, und die ist die gesetzliche Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten in Österreich. Sie garantiert ihnen neben der Beratung auch vollen Rechtsschutz. Dabei arbeitet sie eng mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund zusammen. Hier werden Gesetzesvorschläge und Stellungnahmen im Sinne der Arbeitnehmer entwickelt.

Diese Einrichtung existiert – mit Unterbrechung im Nationalsozialismus – bereits über 100 Jahre, ihre Geschichte reicht zurück bis ins Jahr 1848. Dass sie kein dröger Verwaltungsverein ist, zeigt Constantin Wulff in seinem Porträt dieser Institution „Für die Vielen“. In lebhaften Einstellungen veranschaulicht er die tägliche Arbeit. Ist bei den Gesprächen dabei, erläutert Zahlen und Daten. Existenz und Notwendigkeit der Arbeiterkammer resultiert aus der ökonomischen Historie: Wirtschaftswissenschaftler Thomas Piketty erläutert die Entstehung wirtschaftlicher Ungleichheit in kapitalistisch organisierten Ländern. Österreich ist, wie die meisten Länder der Erde, in großen Teilen Privatbesitz: Dem reichsten Prozent gehören 40 Prozent des Eigentums der Alpenrepublik. Vieles, was in der Rechtsberatung zur Sprache kommt, trägt diesem Umstand Rechnung.

Die Arbeiterkammer war und ist erste Anlaufstelle für arbeitende Menschen. Arbeitskräfte kommen aus allen Gegenden der Welt, was die Beratung aufgrund von Sprachbarrieren nicht immer einfach macht. Doch die Beschäftigten wissen: Zugewandtheit und Engagement sind die Basis ihrer Beratung. Im Foyer hängt seit eh und je die rote Faust – das Symbol für eine historische Errungenschaft der Arbeiterbewegung. „Die Arbeiterkammer setzt sich seit 100 Jahren für Gerechtigkeit ein und wird das auch in 100 Jahren noch tun“, sagt ihre Präsidentin Renate Anderl. ■

Von Jürgen Kiontke

Die Fotos in der Stasi-Akte sind nicht für die Öffentlichkeit bestimmt. Aufgenommen während des Aufstandes am 17. Juni 1953 von einem jungen Mann, der an der „Arbeiter- und Bauernfakultät“ studiert, werden die Fotos und der Film erst im Jahr darauf vom Geheimdienst eingezogen. So will er weitere Teilnehmer identifizieren, damit diese, so die Geheimdienstsprache, nicht „negativ in Erscheinung treten“ können. Das obere Foto zeigt den Jenaer Holzmarkt, an dem mehr als 30 000 Menschen gegen die kommunistische Diktatur protestieren. Das Haus der SED-Kreisleitung und auch die Stasi-Zentrale sind gestürmt worden. Am frühen Nachmittag rollt der erste Sowjetpanzer auf den Platz. Anfangs kommen die Soldaten nur langsam voran, überall gibt es Sitzblockaden. Straßenbahnwagen werden aus den Schienen gehoben und als Hindernisse genutzt. Vergebens. Die T-34-Kampfpanzer walzen über alles hinweg und erreichen schließlich den zentralen Platz. Kurz danach fallen Warnschüsse, um die Menge auseinanderzutreiben. Um 17 Uhr wird der Ausnahmezustand über die Stadt verhängt. Die SED- und Stasi-Akten verdrehen den Schrei nach Freiheit zum „Putschversuch faschistischer Agenten und Provokateure“.

Ausgangspunkt des Aufstandes sind Proteste von Arbeitern am 16. Juni auf mehreren Berliner Großbaustellen. Sie lehnen sich gegen die angeordnete Erhöhung der Arbeitsnormen um zehn Prozent auf, ohne zusätzlichen Lohn. Die Arbeiter verlassen ihre Baustellen und ziehen demonstrierend durch die Stadt, andere Menschen schließen sich an.

Der Unmut in der Bevölkerung über die aktuelle politische und wirtschaftliche Situation ist groß, nicht nur in Berlin, sondern in der ganzen DDR. Während die DDR-Medien zunächst schweigen, berichtet der West-Berliner Radiosender RIAS ausführlich über die Vorgänge. Über den auch in der DDR populären Sender verbreiten sich die Infos blitzartig im ganzen Land – und bringen das Fass zum Überlaufen.

Schon seit Anfang Juni gibt es lokale Proteste. Im Jahr 1952 hat es witterungsbedingt

eine große Missernte gegeben. Die angeordnete Zwangskollektivierung und die Verstaatlichung der Unternehmen verschärft die bedrohliche Versorgungskrise. Besonders die Preise für Lebensmittel steigen. Der Unmut wächst, was selbst in Moskau wahrgenommen wird. Als nach dem Tod Stalins im März 1953 eine SED-Delegation nach Moskau reist, warnen die russischen Genossen vor einer „zu schnellen“ Kollektivierung und mahnen zur Vorsicht. Doch es ist längst zu spät – und Walter Ulbricht kein Staatsführer mit politischem Instinkt.

So entwickelt sich an diesem 17. Juni 1953 aus den ersten Protesten ein Volksaufstand, der das ganze Land erfasst. Hunderttausende sind auf den Straßen. Die Forderungen werden schnell grundsätzlicher. Werden anfangs noch die Rücknahme der Arbeitsnormenerhöhung oder eine Senkung der Lebensmittelpreise gefordert, kommen schon bald Forderungen nach „Rücktritt der Regierung“ und „Wiedervereinigung“ auf.

Schnell ist den SED-Oberen und der sowjetischen Führung klar: Ohne den massiven Einsatz militärischer Gewalt sind ihre Tage gezählt. Also lässt Moskau die Panzer rollen – auch in dem Wissen, dass den Demonstranten niemand zu Hilfe eilen wird. Der Westen kann in den Konflikt hinter dem Eisernen Vorhang nicht eingreifen – dies würde einen Weltkrieg heraufbeschwören. Was danach passiert, liegt wie Blei auf diesem Staat, bis zu seinem Ende. Sogenannte „Rädelsführer“ werden standrechtlich erschossen. Insgesamt sterben historisch belegt 55 Menschen, entweder direkt getötet oder später nach einem Todesurteil hingerichtet. Unter diesen 55 sind auch fünf Mitarbeiter von DDR-Sicherheitsorganen.

Rund 15 000 Menschen werden verhaftet, mehrere Tausend werden zu teils langjährigen Haftstrafen verurteilt. Auch in Jena gibt es einen Toten. Alfred Diener, 26 Jahre alt, der zu einer dreiköpfigen Verhandlungsdelegation der Demonstranten mit der SED-Kreisleitung gehört hatte, wird am gleichen Tag verhaftet und am 18. Juni 1953 hingerichtet – einen Tag vor seiner geplanten Hochzeit. ■

Rätselfragen

Die Unruhen in den Städten begannen am 16. Juni 1953 in Berlin auf zwei Großbaustellen. Eine der Baustellen war ein städtebauliches Prestigeobjekt der jungen DDR entlang einer Straßenmagistrale. Wie lautete der damalige Name dieser Straße?

Ein Auslöser des Volksaufstandes war die Erhöhung der Arbeitsnorm. Bis zu welchem Stichtag sollte diese Erhöhung in der ganzen DDR umgesetzt werden?

Der Volksaufstand brannte sich in das Langzeit-Gedächtnis der SED-Führung ein. Als sich Ende August 1989 die Krise in der DDR zuspitzte, fragte ein Politbüromitglied in einer Besprechung beunruhigt: „Ist es so, dass morgen der 17. Juni ausbricht?“ Um welchen SED-Spitzenfunktionär handelte es sich?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 24. Juli 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 2/2023

Nürnberg
Theodor Leipart
RGO (Revolutionäre Gewerkschaftsopposition)

Den 1. Preis hat Christian Jansen aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Rainer Hartmann aus Leipzig, Inge Mumertzsch aus Göttingen und Lina Ohlmann aus Hamburg.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZU „PLASTIK GEHT AUCH NACHHALTIG“ IN AUSGABE 2/2023

Mein Geschmack

Randy Rheindorf@R_Rheindorf schreibt auf Twitter:

„Ein Artikel nach meinem Geschmack: Transformation der Industrie, Kreislaufwirtschaft, innovative Recyclingtechnologien, ein engagierter Betriebsrat – und das Ganze garniert mit Forderungen an die Politik.“

ZUM INTERVIEW „EIN ARBEITSVERTRAG IST EINE WELTLICHE ANGELEGENHEIT“ MIT PETER STEIN IN AUSGABE 2/2023

Altbackene Kirche

Ingo Griese schreibt auf Instagram:

„Nein! Ungerechtigkeit schafft gerechte Konflikte! Das Denken der Kirche als Arbeitgeber ist schon lange altbacken!“

Abgeschafft

Daniele@DCipriano83 schreibt auf Twitter:

„Mittlerweile sollten selbst konservative Genossinnen und Genossen draufkommen, dass dieses Kirchensonderrecht abgeschafft gehört.“

Kann weg!

Heinrich Rosenkranzer schreibt auf Twitter:

„Das Kirchenrecht kann weg!“

Unsere Thesen

GewerkschaftsGrün@GewerkschaftGRN schreibt auf Twitter:

„Unsere Thesen zum kirchlichen Arbeitsrecht“ und postet den Link dazu.

ZU „PRO & CONTRA: WENIGER TEILZEIT FÜR LEHRKRÄFTE?“ IN AUSGABE 02/2023

Teufelskreis

Stephan Seiffert schreibt auf Facebook:

„Es ist wie überall. Wenn die Arbeitsbedingungen nicht passen, arbeitet man weniger gern. Der Teufelskreis ist doch: wenig Lehrer, zu große Klassen und zu große Schulen. Wir müssen zurück zu kleinen Schulen mit kleineren Klassen. Und Schule muss bundeseinheitlich überall gleich sein.“

Anmerkung der Redaktion:

In Deutschland ist das Schulwesen derzeit Ländersache – es sind die 16 Bundesländer zuständig. In anderen Ländern wie Österreich gibt es aber tatsächlich national einheitliche Regelungen.

ZU „SIE LIESSEN SICH NICHT EINSCHÜCHTERN“ ÜBER DIE SCHÖN KLINIK IN AUSGABE 2/2023

Leuchtendes Beispiel

Gertraud Meyer schreibt auf Facebook:

„Respekt, dass ihr euch nicht habt unterkriegen lassen. Ihr seid ein leuchtendes Beispiel!“

Respekt!

Marc Brandt schreibt auf Facebook:

„Respekt, wer trotz Repressalien (ein zu nettes Wort in diesem Fall) nicht aufgibt und für Mitbestimmung und Demokratie kämpft.“

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 Titeltemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistent: 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: Stephan Pramme, picture alliance/dpa/Arne Dedert,

Thomas Range

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. 4 | August 2023

Gesundheitswirtschaft

Mit Gesundheit wird viel Geld verdient: Jedes Jahr werden Hunderte Milliarden Euro umgesetzt. Zudem ist die Gesundheitswirtschaft auf Expansionskurs: Mit jährlich 3,8 Prozent wuchs sie in den vergangenen zehn Jahren stärker als das Bruttoinlandsprodukt. Es steckt viel Geld im System – und trotzdem verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen. In der Pflege wird der Nachwuchs knapp, auf den Intensivstationen fehlt Personal. Die Versorgung der Alten und Kranken wird immer teurer, aber nicht immer besser. Die nächste Ausgabe des Magazins nimmt deswegen die Branche, die Geschäftsmodelle und Arbeitsbedingungen unter die Lupe: Wer verdient am Gesundwerden, was läuft schief, und wie lässt sich das Gesundheitssystem heilen?

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



KREISKRAN- KENHAUS MECHERNICH, SANKT-ELISA- BETH-STRASSE 2-6, 53894 MECHERNICH

Peggy von Kügelgen (45) arbeitet im Qualitätsmanagement der Klinik. Sie ist verheiratet und hat zwei Söhne.

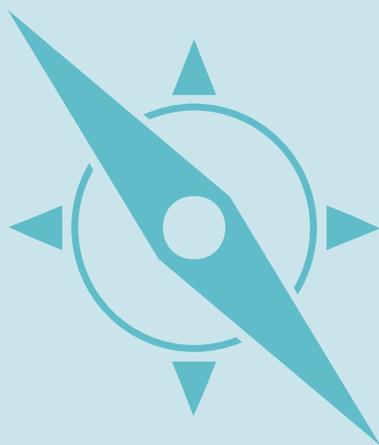
Von **Maren Knödl**
Foto **Stephan Petrat**

„Das Krankenhaus, in dem ich arbeite, ist einer der größten Arbeitgeber in der Eifel. Ich bin für das Qualitätsmanagement zuständig. Das hört sich kompliziert an. Ich glaube, nicht mal meine Familie weiß so ganz genau, was ich mache. Dabei kann man es einfach erklären: In einem Krankenhaus müssen, wie bei einem Uhrwerk, ganz viele Räder ineinandergreifen, große und kleine, damit die Patienten die beste Versorgung bekommen und möglichst schnell und vollständig gesund werden. Das steht an erster Stelle.

Ich Sorge mit dafür, dass dieses Uhrwerk zuverlässig läuft, indem ich Arbeitsprozesse strukturiere und standardisiere, um an unseren sieben Standorten das gleiche Qualitätsniveau zu gewährleisten. Zu meiner Arbeit im Qualitätsmanagement gehört auch, dass wir uns um unsere Beschäftigten kümmern. Wir möchten, dass sie gern und möglichst lange bei uns arbeiten – das kommt letztlich wiederum unseren Patienten zu Gute. Ich

mache mir Gedanken, wie wir das erreichen können, etwa bei den Pflegekräften. Mit Befragungen, Audits und in Einzelgesprächen versuchen wir herauszufinden, wie unsere Pflegerinnen und Pfleger arbeiten wollen. Bevorzugen sie feste Schichten mit einem Heimathafen oder würden sie ihre Arbeitszeiten gern frei wählen auf unterschiedlichen Stationen? Wir haben jetzt einen Flex-Pool für Pflegekräfte eingerichtet, die sich mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit wünschen. Am Ende haben wir zufriedene Beschäftigte – und müssen keine Leasingkräfte anfordern.

Bevor ich hierhin kam, war ich in der Sozialen Arbeit tätig. Diese Brille werde ich wohl nie ganz ablegen. Ich komme nicht mit vorgefertigten Antworten auf die Leute zu, sondern mit einer fragenden Haltung: Was sind eure Ideen? Das Erfahrungswissen unserer Beschäftigten ist von unschätzbarem Wert. Wir sollten dieses Wissen noch viel mehr nutzen.“ ■

**PRAXIS
WISSEN**

Schickt uns Eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen
und profitiert voneinander:

betriebsvereinbarung@boeckler.de

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

**Wir bieten: Betriebliche Regelungspraxis, Handlungs- und Orientierungswissen,
Gestaltungshinweise – auf einen Klick.**

Beispiele aus der Praxis

- Was wird geregelt?
Mitbestimmungsakteure kommentieren
- Anonymisierte Textauszüge aus Betriebs-
und Dienstvereinbarungen

Portraits

- Wie gehen Mitbestimmungsakteure
Transformationsthemen konkret an?
- Die Geschichte hinter einer Vereinbarung



Auswertungen von Vereinbarungen:

Praxisbeispiele, Portraits etc.
auf einen Blick



Erklär-Video:

Erfahre, wie Dich unser
Angebot bei der praktischen
Arbeit unterstützen kann.

→ www.betriebsvereinbarung.de

DER NEWSLETTER VOM MAGAZIN



ERSCHEINT **6 X** MAL IM JAHR

Das Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung

Reportagen und Berichte aus dem Alltag von Betriebs- und Aufsichtsräten, Beiträge aus Forschung und Gewerkschaften.

Jetzt abonnieren unter: <https://www.boeckler.de/de/116070.htm>