

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Wir wollen Bürger statt Bittsteller sein

Zum 150. Geburtstag von Hans Böckler: Mit allen wird's gut



Solidarität

Wie eine Belegschaft Jobs rettet



Regierungswechsel

Was Betriebsräte erwarten

ONLINE-SEMINARE



Böckler Spotlight Online-Kompaktreihe

Unter diesem Format finden kurze Onlineseminare mit einzelnen Schlaglichtern statt.

Spotlight-Seminare in den nächsten Wochen:

Sustainable Finance

Welche aktuellen Entwicklungen sind relevant für Aufsichtsräte?

26. Februar 2025, online, 10–12 Uhr

Finanzinvestoren

Welche neuen Entwicklungen gibt es in der Investorenlandschaft?

26. März 2025, online, 10–12 Uhr

Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD kompakt

Wer/Wie/Wann/Was/Wo?

5. März 2025, online, 10–12 Uhr

Nachhaltiges Personalmanagement

Erweiterungsansätze der Perspektiven der Unternehmensführung

10. April 2025, online, 10–12 Uhr

Künstliche Intelligenz mitbestimmen

Welche Rolle hat die Arbeitnehmervertretung bei Einführung von KI?

12. März 2025, online, 10–12 Uhr

ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Anmeldung zu den Seminaren und ausführliche Informationen unter
www.mitbestimmung.de/ar-seminare

Es fallen keine Gebühren und Übernachtungskosten an.
Lediglich die Fahrtkosten sind selbst zu tragen.

GESAMTPROGRAMM:

Sebastian Sick, Stefanie Ummelmann, Telefon: 02 11/77 78-310



LIEBE LESER*INNEN,

Im Wahlkampf haben wir erlebt, wie auch in Deutschland Milliardäre, Neoliberale und Anti-Demokraten nach der politischen Macht streben. Sie greifen unsere sozialen Rechte an und sehen in unserer Mitbestimmung eine Schwäche.

Am 26. Februar 2025 wäre Hans Böckler 150 Jahre alt geworden. Er und seine Weggefährt*innen haben die Schrecken der NS-Diktatur erlebt. Ihre Überzeugung: Der Schlüssel dafür, zukünftig solche Gräuel zu verhindern, liegt in der Demokratisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt. Mit der Forschung der Hans-Böckler-Stiftung können wir das heute sogar belegen.

Wo Menschen Fairness und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz erfahren, entsteht auch das nötige Vertrauen in die demokratischen Institutionen. Mitbestimmung im Betrieb und in den Aufsichtsräten sind kein Selbstzweck, sondern eine unverzichtbare Grundlage, um auch zukünftig wirtschaftliches Wohlgehen und sozialen Frieden zu sichern.

Herzlich grüßt Eure/Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Claudia Bogedan".

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

geschaeftsfuehrung@boeckler.de

Mein Lesetipp:

„Arbeit im Vierjahrestakt“ –
die Sicht der Beschäftigten
(Seite 44ff.)

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: 150 JAHRE HANS BÖCKLER

10 „Gewerkschaften haben eine starke Vision“

Claudia Bogedan und Christina Schildmann über Hans Böckler

16 Mit allen wird's gut

Das Wichtigste über die Kampagne zum Böckler-Jahr.

Von Martin Kaluza und Andreas Schulte

18 Realist und Visionär

Böcklers Ideen zwischen Neubeginn und Realpolitik. Von Anne Sudrow

22 „Das Zeichnen ist der kleinere Teil der Arbeit“

Comic-Zeichner Matthias Lehmann erklärt, wie ein Comic entsteht.

23 Hans Böckler – Arbeiter, Gewerkschafter, Idealist

Eine Graphic Novel. Von Matthias Lehmann



40

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

34 Schikane, Sabotage, Skandale

Wie Arbeitgeber Betriebsratsgründungen behindern.

Von Andreas Schulte

37 Praxistipp

Mitbestimmte Digitalisierung bei Merck. Von Fabienne Melzer

38 „Künstliche Intelligenz ohne Regeln wäre natürliche Dummheit“

Eine Vereinbarung schützt bei der Provinzial Holding vor Kontrolle.

Von Maren Knödl

40 Solidarisch Jobs gerettet

Bei GSK Biologicals verzichtete die Belegschaft zu Gunsten aller.

Von Martin Kaluza

42 Immer im Gespräch bleiben

Odysseus Chatzidis, Aufsichtsrat bei der Telekom. Von Fabienne Melzer



44

POLITIK UND GESELLSCHAFT

44 Arbeit im Vierjahrestakt

Was sich Beschäftigte von der nächsten Regierung wünschen.

Von Fabienne Melzer und Andreas Schulte

IMMER IM HEFT ...

WAS
SONST NOCH
GESCHAH

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Meinungen

AUS DER STIFTUNG

48 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Demokratisierung der Wirtschaft



GIBRAIL HEINSCHKE ist Richter am Hamburger Sozialgericht und schätzt seine Unabhängigkeit.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Ernesto Klengel zu Meinungsfreiheit

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Billie Holiday: Strange Fruit

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ



Nichts für Kinder

Die Person auf dem Foto ist nicht mein Vater. Aber mit so einer Karre hat er in den Ferien in einer Ziegelei im ostwestfälischen Hündersen gearbeitet, um eigenes Geld zu verdienen. Er war 13 Jahre alt, als er die Karre mit Ziegeln von der Lehmpresse zum Trockengestell bugsierte. Die Arbeit war viel zu schwer für ein Kind: Die feuchten Ziegel waren schwer, er musste beim Laden Balance halten und im Takt mit den Älteren bleiben. Dafür zahlte der Ziegelmeister den gleichen Lohn wie den Erwachsenen.

Hans Böckler war auch 13 Jahre alt, als er eine Lehre begann, um zum Familieneinkommen beizutragen. Er lernte das Goldschlagen, ein uraltes Handwerk, das mit Muskelkraft, mit Tausenden dösischer Schläge Goldstücke zu Blattgold macht. Der Comic-Zeichner Matthias Lehmann hat diese Szene – und andere aus Böcklers Leben – für unser Magazin nachempfunden. Sie werden sie beim Lesen entdecken.

Mit Lehm, mit Gold – in vielen Ländern arbeiten Kinder immer noch rechtslos und schutzlos. Sie erinnern uns daran, dass es Grenzen des Zugriffs auf menschliche Arbeitskraft geben muss. Dafür hat Hans Böcker gekämpft.



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins **MITBESTIMMUNG**.



Breite Front gegen Amazon

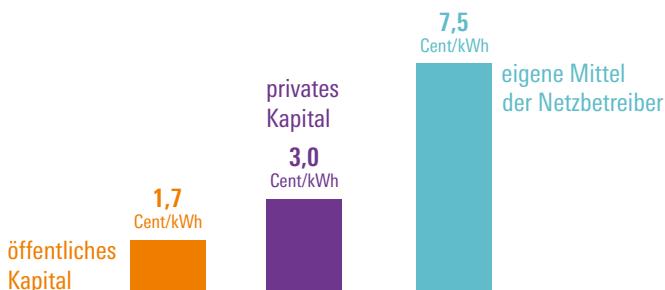
"Ohne uns wird nichts geliefert!" Im kanadischen Quebec protestieren Amazon-Beschäftigte, weil der Versandhändler 1700 Beschäftigte vor die Tür setzt. Mit lokalen Dienstleistern sei man günstiger unterwegs, heißt es. Doch die Schließung der Lager erfolgt ausgerechnet, kurz nachdem Beschäftigte sich dort gewerkschaftlich organisiert haben.

Ein Sturm der Entrüstung fegt nun über Amazon hinweg. Politiker aus Regierung und Opposition stellen sich öffentlich gegen das Vorgehen. Der Gewerkschaftsbund CSN spricht von einer gezielten Kampagne gegen die Gewerkschaft und die Beschäftigten. CSN will die Rechtmäßigkeit der Entlassungen prüfen. ■

STROMNETZAUSBAU I

Mit Staatsgeld am günstigsten

Um so viel würden die Netzentgelte durch den Leitungsausbau steigen, je nach Herkunft des Kapitals



Quelle: IMK Study 98, Januar 2025

STROMNETZAUSBAU II

Mehr investieren

651 Milliarden Euro werden benötigt, um das deutsche Stromnetz bis 2045 fit zu machen. Bis dahin wird die Dekarbonisierung der Wirtschaft den Bedarf an erneuerbaren Energien erhöhen. Zudem wird durch die Elektrifizierung von Verkehr und Industrie mehr Strom fließen. Die Investitionen für das Stromnetz müssen demnach von 15 Milliarden Euro 2023 auf jährlich 34 Milliarden Euro steigen. Dies haben Wissenschaftler der Universität Mannheim und des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung errechnet. Sie stützen sich auf Erfahrungen von Netzbetreibern und die Ausbauziele des Netzentwicklungsplans. ■

IMK Study 97, Dezember 2024

EU-MINDESTLOHNRICHTLINIE

Noch nicht das letzte Wort

In seinem Schlussplädoyer hat der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Europäische Mindestlohnrichtlinie für nicht mit EU-Recht vereinbar erklärt. Für Thorsten Schulten, Leiter des Tarifarchivs am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut ist das nicht unbedingt das Ende der Richtlinie. Zwar folge der EuGH häufig den Schlussanträgen des Generalanwalts, aber eben nicht immer. Die Argumente des Generalanwalts seien keineswegs eindeutig und zahlreiche Gutachten seien zu gegenteiligen Ergebnissen gekommen.

Auch ändere das Gutachten am Rechtsstatus nichts. Die Mitgliedstaaten seien weiter verpflichtet, die Richtlinie umzusetzen. Geklagt hatte Dänemark, unterstützt von Schweden. Die Regelung berühre die Tarifautonomie der Mitgliedsländer. ■

URTEIL

GdP erwartet weniger Gewalt

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) begrüßt den Entscheid des Bundesverfassungsgerichts zur Übernahme von Polizeikosten durch Fußballklubs. Andreas Rinnert, Landesvorsitzender der GdP im Saarland, nennt das Urteil wegweisend. Demnach fließt nicht nur Geld in Millionenhöhe in die Polizeikasse, die GdP erhofft sich auch weniger Gewalt um die Stadien. „Wenn Vereine die Kosten für Polizeieinsätze mittragen müssen, haben sie ein größeres Interesse an friedlichen Fans“, sagt Rinnert.

Laut dem Urteil darf die Polizei ihren Mehraufwand für sogenannte Hochrisikospiele geltend machen. Erstmals hatte das Land Bremen 2015 der Deutschen Fußball Liga (DFL) als Veranstalter eine Rechnung über 425.000 Euro für einen Polizeieinsatz gestellt. Die DFL hielt dies für rechtswidrig. ■

Foto: picture alliance / nordphoto / Christian Schulze



Fußballvereine sollen für Polizeieinsätze zahlen.

3 %

Wachstum

verzeichnet der Nationale Wohlfahrtsindex (NWI) des Jahres 2023.

Die Kennzahl erfasst ökologische und soziale Aspekte. Wohlfahrtssteigernd sind etwa Ausgaben für Bildung. Wohlfahrtsmindernd indes wirken sich etwa Kriminalität oder Einkommensungleichheit aus. Für den Anstieg im Jahr 2023 seien vor allem gesunkene Umweltkosten ursächlich, die wiederum auf einem rückläufigen Energieverbrauch beruhen. Dahinter stecken nicht nur positive Trends, sondern auch die schwache wirtschaftliche Entwicklung, die gleichzeitig Jobs bedroht.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung: IMK Study 96, Dezember 2024

WISSEN SIE ...

... dass fast jeder vierte junge Mensch seine Ausbildung abbricht? Im Jahr 2005 lag die Abbruchquote bei neun Prozent. 2020 betrug sie mehr als 24 Prozent. Dies hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelt. Die Quoten unterscheiden sich regional stark. Der höchsten Rate von 42,5 Prozent in Pirmasens in Rheinland-Pfalz steht die niedrigste im bayerischen Eichstätt mit 11,3 Prozent gegenüber.

Quelle: IAB, 2025

EINE FRAGE, TALAT KHONSOR

Foto: privat



Welche Chancen sehen Sie in Syrien?

Das ist sehr schwer zu sagen, besonders weil das Land von einer Übergangsregierung geführt wird. Sehr positiv ist, dass es nach mehr als 60 Jahren brutaler Herrschaft der Familie al-Assad kaum Racheaktionen gibt.

Vor allem überwiegt noch die Begeisterung darüber, dass al-Assad gestürzt wurde. Er und seine Unterstützer haben mehr als eine Million Menschen getötet, darunter auch meinen jüngeren Bruder. Hunderttausende wurden unter unzumutbaren Bedingungen in Gefangenschaft gehalten, ich selbst musste fliehen. Ich bin sehr dankbar, was Deutschland für mich getan hat, zugleich spüre ich große Verantwortung für meine Heimat. Jetzt, wo das Assad-Regime weg ist, würde ich beiden Ländern gern etwas zurückgeben, etwa indem ich eine deutsch-syrische Forschungskooperation zu Solar-energie aufbaue. ■

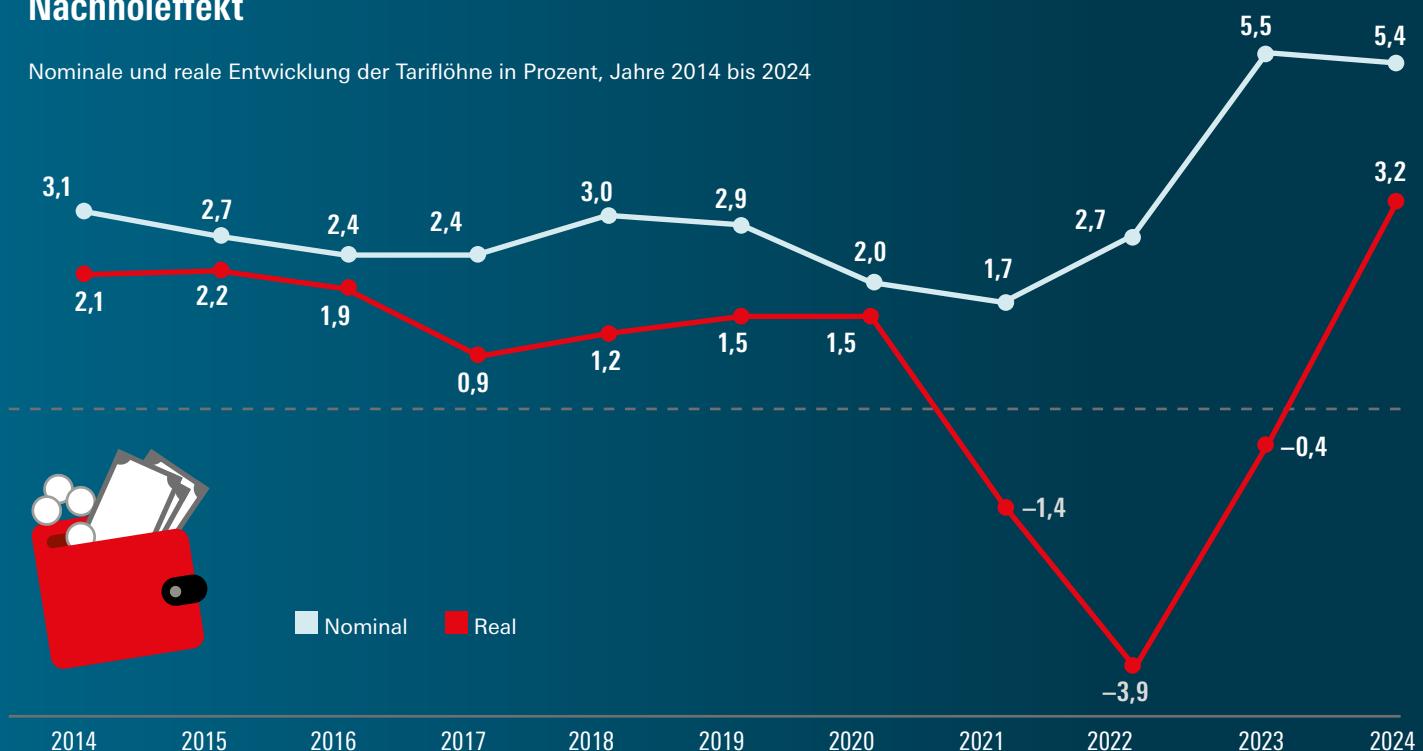
TALAT KHONSOR floh 2015 nach Deutschland und absolvierte einen Master in Engineering Physics/Erneuerbare Energien. Er ist Promotionsstipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.

Schub für die Kaufkraft

LÖHNE Die Tariflöhne sind im vergangenen Jahr deutlich gestiegen. Zugleich ging die Inflation zurück. Daraus ergab sich am Jahresende für 2024 ein Plus beim Reallohn von 3,2 Prozent.

Nachholeffekt

Nominale und reale Entwicklung der Tariflöhne in Prozent, Jahre 2014 bis 2024



Große Unterschiede je nach Branche

Nominale Erhöhung der Tariflöhne in ausgewählten Branchen in Prozent, Jahr 2024



Quelle: WSI-Tarifarchiv

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

Brauchen wir unbezahlte Krankheitstage?

Foto: Stefan Trocha / Photography



Foto: Frank Rumpenhorst

**JA.**

Die Zahl der Krankentage in Deutschland läuft aus dem Ruder. Seit 2007 steigt sie kontinuierlich an und hat sich mittlerweile verdoppelt.

Insbesondere in Bereichen, wo Arbeitsplätze sicher sind, etwa im öffentlichen Dienst, ist der Anstieg besorgniserregend hoch. Unter der krankheitsbedingten Abwesenheit leiden besonders die Kolleginnen und Kollegen und werden nicht selten ebenfalls krank – ein Teufelskreis, in dem sich die steigenden Krankheitsquoten selbst verstärken. In der Folge hat Deutschland heute deutlich mehr Krankentage als viele unserer europäischen Nachbarn. Dieser Zustand ist gerade in der aktuellen Krise volkswirtschaftlich nicht länger haltbar. Gegen jede weitere Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit muss jetzt politisch gehandelt werden.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen nehmen die Beschäftigten im Krankheitsfall vollständig aus der Verantwortung. Da die Arbeitgeber sechs Wochen Lohnfortzahlung leisten müssen, tragen die Beschäftigten kein Risiko eines Einkommensverlustes. Das schafft Fehlanreize, die es zu korrigieren gilt. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der ersten drei Krankheitstage kein Attest vorlegt, sollte der Arbeitgeber für diesen Zeitraum auch nicht zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet sein. Lohnfortzahlung nur bei Attest – diese Regelung ist in vielen europäischen Ländern Standard, denn natürlich muss derjenige, der arbeitet, mehr verdienen als derjenige, der nicht arbeitet. Alles andere schafft Fehlanreize, wäre ein Verstoß gegen die Leistungsgerechtigkeit und eine Bestrafung von Pflichtbewusstsein. ■

CARL-JULIUS CRONENBERG ist Sprecher für Mittelstand und Freihandel der FDP-Bundestagsfraktion und Geschäftsführer des sauerländischen Familienunternehmens JCS Sophienhammer.

NEIN.

Der hohe Krankenstand ist besorgniserregend. Die öffentlich debattierten Vorschläge gehen aber am Problem vorbei. So forderte Allianz-Chef Oliver Bäte, am ersten Krankheitstag kein Gehalt mehr zu zahlen. Missbrauch wird dies kaum verhindern. Stattdessen würden alle ehrlichen Beschäftigten bei jeder Krankschreibung etwa fünf Prozent ihres Monatsgehalts verlieren. Mehr als ein Viertel der Bevölkerung hat keine Rücklagen oder sogar Schulden.

Viele würden deshalb krank zur Arbeit gehen. Dies kann zu längeren Krankheitsverläufen führen. In der Folge könnte die Zahl der Krankheitstage sogar wachsen und der Vorschlag zum wirtschaftlichen Bumerang für Unternehmen werden. Zudem würden Beschäftigte mit einem hohen Ansteckungsrisiko, etwa im Krankenhaus oder in Kitas, noch größeren Gefahren ausgesetzt. Benachteiligt würden auch chronisch Kranke wie Menschen mit Rheuma oder Migräne. Der bürokratische Aufwand in den Personalverwaltungen würde steigen, weil sie ständig Abrechnungen korrigieren müssten.

Der Vorschlag ist ungerecht und ändert an den eigentlichen Ursachen für den hohen Krankenstand nichts. Anstatt über die Einschränkung hart erkämpfter Rechte nachzudenken, sollten sich Vorstände lieber fragen, ob es einen Zusammenhang zwischen modernen Managementmethoden und dem Anstieg psychischer Erkrankungen gibt – und wie Arbeit aussieht, die nicht krank macht. ■

LAURENS BRANDT ist Wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI).



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

„Gewerkschaften haben eine starke Vision von einer Zukunft“

POLITIK Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, und Christina Schildmann, Leiterin der Forschungsförderung und Strategie „Arbeit der Zukunft“, über Hans Böcklers Vermächtnis und die Aktualität seiner Ideen

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

Wo ist Ihnen der Name Hans Böckler zum ersten Mal begegnet?

CLAUDIA BOGEDAN: Im Studium, als ich die WSI-Mitteilungen las. Es hat ein bisschen gedauert, bis ich verstanden habe, dass das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut, das diese Zeitschrift herausgibt, Teil der Hans-Böckler-Stiftung ist. Zu der Zeit, 1999, bin ich auch in die Gewerkschaft eingetreten.

CHRISTINA SCHILDMANN: Bei mir war es genauso. Ich hatte nichts von Böckler gehört, bis ich in Kontakt mit der Stiftung kam. Böckler ist nicht in der Ikonen-Vitrine der Deutschen gelandet wie Willy Brandt oder Konrad Adenauer, sondern weit-

gehend unbekannt. Ganz zu Unrecht! Denn im Grunde hat er die soziale Marktwirtschaft erfunden, nicht Ludwig Erhard.

Wieso?

CHRISTINA SCHILDMANN: Es ist maßgeblich ihm zu verdanken, dass es auch demokratisch zugeht.

Hans Böckler starb zwei Jahre nach Gründung der Bundesrepublik, seine Lebensrealität ist weit weg von uns. Was verbindet uns mit ihm?

CLAUDIA BOGEDAN: Mit Böckler sind die Grundlagen für unsere gesamte Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung gelegt worden. Er hat die ➤

“

Mit der Mitbestimmung sind wir gut durch die Finanz- und Coronakrise gekommen. Das alles sind gute Gründe, das Modell gegen jene zu verteidigen, die es sturmreif schießen wollen.“

CLAUDIA BOGEDAN, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung



► Sozialpartnerschaft mitbegründet. Nach den Gräueln der NS-Zeit bestand er darauf, dass der parlamentarischen Demokratie eine Demokratie in der Wirtschaft zur Seite gestellt werden muss, damit eben diese Demokratie stabil bleiben kann. Heute wissen wir, dass er recht hatte. Wir können diesen Zusammenhang statistisch signifikant nachweisen. Doch unsere Demokratie ist in Gefahr – schauen wir nur auf den neuen US-Präsidenten oder auf die Politik in Deutschland.

CHRISTINA SCHILDMANN: Bei der Amtseinführung von Donald Trump saß hinter ihm in einer Reihe die Tech-Elite – reiche und mächtige Männer wie Jeff Bezos, Mark Zuckerberg, Elon Musk. Das Bild ging um die Welt und signalisierte: Jetzt haben wir das Sagen, und wir teilen diese Macht mit niemandem. Nicht mit den Beschäftigten, nicht mit Frauen, nicht mit Umweltorganisationen.

nen. Hans Böckler steht für das Gegenteil, wenn er sagt: „Die Demokratie darf nicht vor den Werkstören haltmachen. Bürger, nicht Untertanen wollen wir sein.“

Hans Böckler hat die Diktatur erlebt und suchte nach einem Modell, das eine Wiederholung unmöglich machte.

CHRISTINA SCHILDMANN: Er musste in der Nazizeit untertauchen, wurde mehrfach verhaftet und hat im Untergrund sein Leben riskiert. Das prägte ihn. Er hat nach dem Krieg einen Satz gesagt, der heute nachhallt: „Ein politisch freier Mensch, ein Wirtschaftsbürger, wie wir ihn schaffen wollen, wird niemals Konzentrationslager und Unfreiheit dulden, darum sind wir Gewerkschaften stets zukunftsreudig.“

CLAUDIA BOGEDAN: Hans Böckler war überzeugt, dass die Spaltung der Arbeiterbewegung dazu beigetragen hat, dass die Nazis die Macht ergreifen konnten. Er vertrat das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Es ging darum, sich nicht auseinanderdividieren zu lassen. Diese Einigkeit, dieser Zusammenhalt ist der Punkt, an dem wir als Hans-Böckler-Stiftung in diesem Jahr ansetzen wollen.

Was hat die Stiftung zu seinem Geburtstag geplant?

CLAUDIA BOGEDAN: Es gibt kein dickes Buch, keinen Festakt mit bekannten Persönlichkeiten. Böcklers Ideen sollen im Mittelpunkt stehen, nicht die Person. Wir wollen insbesondere jüngere Leute erreichen. Unser Motto dafür lautet: „Mit allen wird's gut.“ Das bedeutet: Man kann über Interessensgegensätze und unterschiedliche Wertehaltungen diskutieren, aber es geht darum, im Respekt vor den Positionen anderer auf der Basis guter Argumente zu guten Lösungen zu kommen und Kompromisse zu schließen.

CHRISTINA SCHILDMANN: Das Schönste, das wir für das Böckler-Jahr gemacht haben, ist ein Kurzfilm in Spielfilmqualität. Er spielt hauptsächlich in der Dienstlimousine von Bundeskanzler Konrad Adenauer, wo er und Hans Böckler über die paritätische Mitbestimmung streiten. Adenauer ►



Im Grunde hat Hans Böckler die soziale Marktwirtschaft erfunden, nicht Ludwig Erhard.“

CHRISTINA SCHILDMANN, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung



► will die volle Parität im Aufsichtsrat nicht, aber Böckler macht ihm klar, dass es darunter nicht geht, und droht mit Massenkündigungen der Bergleute. Der Kompromiss, den sie finden, macht die Tür auf für die Unternehmensmitbestimmung, wie wir sie heute haben. Ein echter Gamechanger für das Verhältnis von Kapital und Arbeit.

CLAUDIA BOGEDAN: Die Kündigungsdrohung ist historisch belegt. Mehr als 100000 Menschen waren bereit, ihren Job aufzugeben für die Montanmitbestimmung. Das war ein klares Signal. Zugleich aber respektierten und achteten sich Adenauer und Böckler, es gab eine gewisse Form von Redlichkeit. Das ist auch die Botschaft des Films. Wir hoffen, dass er in Schulen eingesetzt wird, an Universitäten und so weiter. Die Idee, für die Hans Böckler steht – die Idee, mitreden und mitbestimmen zu können – ist hochaktuell, weil sie die Demokratie stabilisiert und weil viele Menschen erleben, dass es am Arbeitsplatz immer noch viel Willkür gibt und dass ihnen selbst gesetzlich geschützte Rechte vorenthalten werden wie das Recht, einen Betriebsrat zu gründen.

Ein Slogan heißt auch „Solidarität statt Egoismus“.

CLAUDIA BOGEDAN: Bei den Bauernprotesten haben wir erlebt, wie eine Teilgruppe glaubt, für sich das Meiste rausholen zu müssen. Wenn wir solidarisch unterwegs sind, könnte es dagegen eine Lösung geben, die für alle gut ist. Das heißt, man muss die Interessen im Zweifel nicht gegeneinander ausspielen, sondern man kann mehrere Ziele gleichzeitig erreichen – ökologische und soziale.

Hans Böckler hat auch das Ringen um Stabilität in der Weimarer Republik und das Aufkommen radikaler Kräfte in der Krise erlebt. Droht wieder eine solche Krise?

CHRISTINA SCHILDMANN: Wenn eine Partei wie die AfD bei Umfragen bei über 20 Prozent liegt, wenn wir sehen, wie die Rechtspopulisten und Rechtsextremen die Schmerzen der Transformation bewirtschaften und in Zorn ummünzen, dann sind wir mitten in der Krise.

In der Lausitz sollte mit dem Kohlekompromiss die Transformation gestaltet werden. Trotzdem wählen dort inzwischen viele AfD. Was sind die Ursachen?

CLAUDIA BOGEDAN: Weil in der Region das Wort nicht gehalten worden ist. Es wird doch permanent an dem Kohlekompromiss rumdiskutiert. So verspielt Politik Vertrauen.

Wie kann man in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft wieder mehr Solidarität und Gemeinsinn schaffen?

CLAUDIA BOGEDAN: Das kann am Arbeitsplatz gelingen, denn er ist immer noch der zentrale Ort, an dem Menschen zusammenkommen – schichten- und generationenübergreifend. Deshalb muss er auch ein demokratischer Ort sein. Doch ohne Mitbestimmung und Betriebsrat gibt es keine Betriebsversammlung. Dann gibt es auch keinen Ort, wo Auszubildende und Beschäftigte kurz vor der Rente, das Management und die Belegschaft ihre Interessen gemeinsam diskutieren. Mit der Mitbestimmung sind wir gut durch die Finanzkrise oder die Coronakrise gekommen. Das alles sind doch Gründe, das Modell gegen jene zu verteidigen, die es sturmreif schießen wollen.

Schon die Verteidigung des Status quo ist schwierig. Dabei gab es bei den Gewerkschaften früher viel weiter reichende Vorstellungen von einer Neuordnung der Wirtschaft – bis hin zur Überwindung des Kapitalismus. Was ist von diesen Visionen noch lebendig?

CLAUDIA BOGEDAN: Es müssen in der Tat viele Abwehrkämpfe geführt werden. Aber zugleich haben die Gewerkschaften auch eine starke Vision von einer Zukunft, in der wir weniger Ressourcen verbrauchen und den Wohlstand gerechter verteilen als heute. Ob das schon die Überwindung des Kapitalismus ist, sei dahingestellt.

CHRISTINA SCHILDMANN: Die Forderungen nach Verstaatlichung waren ein gutes Druckmittel, um überhaupt etwas zu erreichen. Die Kompromisse, die herausgekommen sind, haben sich bewährt. Aber eine Frage ist für mich immer noch aktuell:

Wo muss der Staat aktiv werden, und was gehört tatsächlich in privatwirtschaftliche Hand?

Gehört zur Zukunftsvision auch mehr Demokratie?

CLAUDIA BOGEDAN: Definitiv. Die Anforderungen an eine modernisierte Betriebsverfassung liegen mit dem Entwurf von DGB und Hans-Böckler-Stiftung seit vier Jahren auf dem Tisch. Die Ampel-Koalition hätte diese Vorschläge gut aufgreifen können, wenn der politische Wille von allen da gewesen wäre.

Es ist aber nichts passiert.

CLAUDIA BOGEDAN: Wir wissen genau, wer die treibende Kraft tatsächlich war, die das unterbunden hat. Die saß bestimmt nicht im Arbeitsministerium.

Wie demokratisch ist unsere Gesellschaft wirklich?

CLAUDIA BOGEDAN: Ob ich mich an Demokratie beteiligen kann, hängt von meinen Ressourcen, meinen finanziellen Mitteln und meinen Zugängen zu Information und Bildung ab. Und diese Zugänge und Ressourcen sind sehr ungleich verteilt. Demokratie fängt für mich damit an – mit einer besseren Verteilung des Wohlstandes und des Vermögens insgesamt. Die soziale und die demokratische Frage gehören zusammen.

Was bedeutet das für die Arbeit der Stiftung?

CHRISTINA SCHILDMANN: Aus der Sicht der Forschungsförderung bedeutet das, dass wir alles, was wir tun, aus der Perspektive der Beschäftigten betrachten und dass wir uns für echte Gleichheit und echte demokratische Beteiligung einsetzen. Es geht darum, die Beschäftigtenseite mit Wissen zu stärken, das sie braucht, um ihre Position verhandeln zu können.

CLAUDIA BOGEDAN: Das gilt in gleicher Weise für alle Abteilungen und Institute unserer Stiftung. Das leitet sich aus der Satzung ab, wonach die Förderung der Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft unser Auftrag ist. Die Studienförderung ermöglicht Bildungszugänge unab-

hängig vom Geldbeutel der Eltern. Etwa drei Viertel der jungen Menschen, die wir fördern, kommen aus nichtakademischen Familien. Bildung bleibt der Schlüssel für alle weitere Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen, und deshalb ist das natürlich eine ganz wichtige Voraussetzung, die wir da schaffen.

Wie attraktiv ist es, sich im Betriebsrat oder Aufsichtsrat zu engagieren?

CLAUDIA BOGEDAN: Wir haben Gemeinschaftsräume verloren. Wir sehen in unserer Forschung, dass es in der Coronapandemie begann. Wichtig ist, dass wir lernen, auszuhalten, dass jemand anderer Meinung ist. Das braucht wirklich physischen Raum. Wenn alles in irgendwelche Filterblasen verlegt wird, wenn die Leute Konversation mit einem imaginären Social-Media-Publikum halten, dann sind sie nicht mehr im Austausch. Die Arbeit im Aufsichtsrat oder Betriebsrat ist dagegen ganz handfest: Wer dieses Magazin liest, der weiß, dass man dabei tolle Erlebnisse haben und wirklich etwas bewegen kann. Seien wir „zukunftsfreudig“ – um mit einem Wort Böcklers zu schließen. ■



Die Demokratie darf nicht vor den Werkstoren Halt machen. Bürger, nicht Untertanen wollen wir sein.“

HANS BÖCKLER, DGB-Vorsitzender von 1949 bis 1951

BÖCKLER-JAHR

Mit allen wird's gut

Von Martin Kaluza und Andreas Schulte

Wenn Menschen Fairness und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz erleben, entsteht Vertrauen in die demokratischen Institutionen. Doch einige Reiche stellen dieses Ziel derzeit offen in Frage. Donald Trump, Elon Musk und andere Neoliberale sehen in sozialen Rechten und Mitbestimmung eine Schwäche. Sie wollen allein entscheiden können. Sie wollen Menschen willkürlich kündigen, schlecht bezahlen und ihrer Mitbestimmungsrechte berauben. Aber niemand braucht eine Basta-Politik. Gefragt sind hingegen Lösungen statt Egoismus für ein soziales Land. Wir brauchen Dialog auf Augenhöhe, Vielfalt und Bereitschaft zum Kompromiss.

Hans Böckler, dessen Geburtstag sich 2025 zum 150. Mal jährt, war sich dessen nach den Erlebnissen während der NS-Diktatur nur zu bewusst. Und er war überzeugt, dass Mitbestimmung in Betrieben und Aufsichtsräten die politische Demokratie stärkt. Die Forschung der Hans-Böckler-Stiftung belegt heute: Er hatte Recht.

„Mit allen wird's gut!“, lautet das Motto des Hans-Böckler-Jahrs. Es verdeutlicht: Mehr Mitbestimmung festigt die Demokratie, weniger gefährdet sie substanzIELL. Der Slogan und zugehörige Motive werden Veranstaltungen der Hans-Böckler-Stiftung optisch und inhaltlich kennzeichnen. ■



Motive für Plakate, Banner und Aufsteller tragen die Kernaussagen der Kampagne nach außen.



Böckler im Film: Konrad Adenauer (Werner Braunschädel, l.) und Hans Böckler (Reiner Wagner) einigten sich 1951 auf die paritätische Mitbestimmung für die Montanindustrie. Der Film „Hans Böckler – Ein Leben für Demokratie und Mitbestimmung“ skizziert die Verhandlungen.

MIT ALLEN WIRD'S GUT!

#boeckler150

„Mit allen wird's gut!“: Dieser Slogan findet sich auf allen Kampagnen-Medien wieder.



Böckler unterwegs: ein praktischer Beutel zum Beispiel für die wichtigsten Unterlagen zu Demokratie und Mitbestimmung.





Realist und Visionär

WÜRDIGUNG Der Sinn für das Machbare zeichnete Hans Böckler aus.
Was er wollte, ging jedoch weit über das Erreichte hinaus.
Gedanken zum 150. Geburtstag

Von **Anne Sudrow**, Historikerin mit einem Forschungsschwerpunkt in der Geschichte
alternativer Wirtschaftsformen und selbstverwalteter Betriebe im 20. Jahrhundert

Die Auseinandersetzungen um Gute Arbeit, Mitbestimmung und Teilhabe an den Erträgen ihrer Produktion bestimmten heute ebenso wie früher die Agenda der Gewerkschaften. Der Lebensstandard und die Rechtsposition der Beschäftigten konnten in der Bundesrepublik in einer Weise verbessert werden, die früheren Generationen kaum vorstellbar erschienen wäre. Doch wäre auch noch mehr möglich? Eine Wirtschaftsordnung, die, wie das Staatswesen, ebenfalls demokratisch verfasst wäre? Zweimal in seinem Leben geriet Hans Böckler, der 1949 zum Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) gewählt wurde, in eine Situation, in der es schien, als sei das Ende des Kapitalismus zum Greifen nah, und als sei eine völlig neue, gerechtere und humanere Wirtschaftsordnung möglich.

Der erste Zeitpunkt war Ende des Ersten Weltkriegs, 1918, als das Kaiserreich von der Novemberrevolution hinweggefegt wurde. Zum zweiten Mal trat diese Situation nach dem Zusammenbruch des NS-Regimes 1945 ein, als Deutschland nach dem selbst verursachten, blutigsten Krieg der Menschheitsgeschichte in Trümmern lag. Beide Male schien Böckler eine Demokratisierung der Wirtschaft als dringend notwendige Ergänzung, ja als Voraussetzung für politische Teilhabe und Mitbestimmung der Beschäftigten als Bürgerinnen und Bürger in einem republikanischen Staat. Ziel war, eine lebensfähige Demokratie in Deutschland zu schaffen, mit besseren Lebensverhältnissen und mit verbrieften Rechten für alle.

Knapp eine Woche nach Abschaffung der Monarchie und der Ausrufung der Republik in Berlin kam es 1918 zu einer wegweisenden Vereinbarung zwischen Unternehmern und Gewerkschaften, dem Stinnes-Legien-Abkommen. Bereits in den letzten Kriegsmonaten verhandelten führende Gewerkschaftsvertreter – ohne Auftrag der gewerkschaftlichen Basis – mit einigen Großunternehmern über Möglichkeiten der Sicherung der politischen und wirtschaftlichen Stabilität nach Beendigung des Krieges. Dabei erreichten die Gewerkschaftsführer einige histo-



Nach dem Ersten Weltkrieg vertriebene Flüchtlingsfamilie aus Westpreußen in einer Güterwagenwohnung (1920)

risch zu nennende Zugeständnisse der Unternehmer. Mit dem Abkommen wurden die Gewerkschaften erstmals in ihrer Geschichte reichsweit von den Arbeitgebern als gleichberechtigte Verhandlungspartner anerkannt. Zur Verstärkung der Zusammenarbeit wurde im Abkommen eine „Zentralarbeitsgemeinschaft“ (ZAG) eingerichtet. Diese sollte als eine Art Wirtschaftsparlament mit Entscheidungen in wirtschaftlichen und sozialen Fragen fungieren. Hans Böckler wurde 1919 zum Sekretär der ZAG berufen. Radikalere Arbeiterführer sahen in der engen Zusammenarbeit freilich die Gefahr einer Zurückdrängung weitergehender Forderungen nach einer Demokratisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft, namentlich der nach der „Sozialisierung“ von Betrieben und ganzen Industriezweigen und der dauerhaften Einführung eines Rätesystems. Dem Sozialdemokraten Böckler jedoch erschien die Anerkennung der Tariffähigkeit der Gewerkschaften durch die Unternehmer und die Möglichkeit, künftig in einem Staat zu leben, der die Funktion der Gewerkschaften verfassungsmäßig sicherte, als wertvolle Errungenschaften. Der Spontaneität der Arbeiterräte misstraut er.

In der Rückschau erscheint die ZAG bedeutsam, sie zerbrach allerdings schon im Jahr 1924. Die revolutionäre soziale Bewegung der Weimarer Republik scheiterte, obwohl sie bis heute als die größte Massenbewegung in der deutschen Geschichte gilt. Stattdessen ließ die Revolution, die das Kaiserreich beendete, die politischen Strukturen und gesellschaftlichen Machtverhältnisse im Wesentlichen unangetastet. Der Kampf um die Demokratisierung der Industrie musste also rückblickend als ein Fehlschlag betrachtet werden. All dies mobilisierte vor allem die Gegner der Demokratie zu einem gnadenlosen Kampf gegen die Republik, dem diese 1933 schließlich erlag. Mit guten Gründen ist daher die Auffassung vertreten worden, dass nach 1918/19 mehr Demokratie nötig und möglich war, um die Grundsteine für eine soziale Republik zu legen. Gleichzeitig mit diesen Entwicklungen aber ►

Böckler erschien die Anerkennung von Gewerkschaften durch die Unternehmer und den Staat als wertvolle Errungenschaft.

► hatte Ende der 1920er Jahre eine innergewerkschaftliche Diskussion um ein neues, radikaleres Konzept von „Wirtschaftsdemokratie“ begonnen. Dabei gingen die Vorschläge zu einer Demokratisierung der Wirtschaft nicht nur von den Beschäftigten in den Betrieben, sondern auch von Konsumentinnen und Konsumenten aus, die die Wirtschaft nach ihren Bedürfnissen mit- und umgestalten wollten. Sie tauchten in der bürgerlichen Wirtschaftstheorie sonst gar nicht als Akteure der Wirtschaft auf, bildeten aber in den Konsumgenossenschaften einen mächtigen Teil der Arbeiterbewegung, der bereits selbstbewusst die eigene Rolle für den Produktionsprozess und für eine Demokratisierung des Konsums reflektierte und alternative Wirtschaftsformen praktizierte. Es ging in diesen Diskussionen um die Überwindung des Kapitalismus, flankiert durch eine breite Mitbestimmung der Beschäftigten, ihre Teilhabe am Bildungssystem und an der politischen und wirtschaftlichen Macht. Argumentiert wurde, dass eine rein systemimmanente Argumentation und Denkweise, wie bisher, nicht zur wirklichen Bewältigung der anstehenden Probleme führen konnte. Stattdessen versprach gerade der Blick über den Kapitalismus hinaus neue und gangbare Lösungsansätze für die Zukunft.

An die alten Konzepte von Wirtschaftsdemokratie versuchten die Gewerkschaften während des Wiederaufbaus nach 1945 anzuknüpfen. Es herrschte – nicht nur auf Seiten der Arbeiterbewegung – weitgehend die Überzeugung vor, dass Kapitalismus und Nationalsozialismus ebenso eng zusammenhingen wie Kapitalismus und Krieg. Hans Böckler formulierte es im Januar 1946 so: „Das bisherige Wirtschaftssystem hat vollkommen versagt und uns in das tiefste Elend gebracht. Wir müssen daher darauf bedacht sein, andere Formen der Wirtschaft zu finden.“ Allerdings bestimmten nach dem Krieg weder der Staat noch die Verbände über das Schicksal des Landes, sondern überwiegend die vier Besatzungsmächte. Doch auch jetzt



Foto: c

Propagandawagen des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) in Berlin (1926)

war ein zentrales Argument, die Demokratisierung der Wirtschaft sei notwendig, um die politische Demokratie dauerhaft zu sichern und einen erneuten Rückfall in autoritäre Verhältnisse zu verhindern.

Böckler dachte, wie schon in der Weimarer Republik, zentralistisch. Im Unterschied zu damals standen den Gewerkschaften diesmal kein starker Staat zur Seite. Umso mehr mussten die Gewerkschaften nun selbst für eine Durchsetzung der Demokratie kämpfen. Für Böckler stand fest, dass die nahezu unumschränkte Macht, über die die Unternehmensleitungen bislang verfügt hatten, nachhaltig eingeschränkt werden musste. Er war überzeugt, es gelte, das autoritäre, später nationalsozialistische Führerprinzip in Gesellschaft und Wirtschaft, „in dem die einen befehlen und die anderen gehorchen“, endlich zu überwinden. Betriebsräte hatten sich in den Unternehmen bereits überall gebildet, arbeiteten allerdings ohne verbindliche Rechtsgrundlage. Dies lag vor allem an den westlichen Besatzungsmächten.

In Böcklers Wirkungsbereich – er war politisch und gewerkschaftlich in Köln tätig und dort seit 1945 außerdem Mitglied des Ausschusses, der die Gründung einer deutschen Einheitsgewerkschaft vorbereiten sollte – war die britische Militärregierung zuständig. Am 23. Januar 1946 wurde ein Gesetz über die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben in der britischen Zone verabschiedet. Es orientierte sich am Betriebsrätegesetz von 1920 und räumte den Betriebsräten kein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht ein. Großbritannien verhinderte zunächst auch die Bildung einer zentralen Gewerkschaftsorganisation und die Bildung einer Einheitsgewerkschaft.

Nach 1945 wollten die Gewerkschaften an die Idee der Wirtschaftsdemokratie anknüpfen.

Erst im April 1947 gründete sich in der britischen Zone der Deutsche Gewerkschaftsbund, dessen Vorsitzender Böckler wurde. Dagegen konnten die Arbeitgeber bereits früher ungehindert die Organisation ihrer Interessen verfolgen. Im Lauf des Jahres 1946 bildeten sich Arbeitgeberverbände, die getrennt

von den Wirtschaftsverbänden die sozialpolitischen Interessen der Unternehmer wahrnahmen. Schon damit war eine wichtige Voraussetzung für eine umfassende gesellschaftliche Neuordnung, wie sie von den Gewerkschaften angestrebt wurde, nicht mehr gegeben. Denn mit einer Anerkennung von „Arbeitgeberverbänden“, die Böckler bis zuletzt verhindern wollte, wurde für ihn der Weg zurück in die alten Verhältnisse leidiger Interessenskämpfe beschritten, die man doch überwinden wollte.

Der DGB stand damit nach Auffassung Böcklers an einem Wendepunkt. Von der Form der künftigen Wirtschaftsverfassung der Bizonen hing nach Böcklers Meinung ab, ob die Gewerkschaften in Zukunft eine „Wirtschaftsorganisation“ oder eine „Kampforganisation“ sein müssten: Wenn es in Deutschland zu einer „Gemeinwirtschaft“ komme, seien die Gewerkschaften eine von mehreren Wirtschaftsorganisationen; im Fall einer künftigen „Privatwirtschaft“ würden die Gewerkschaften gezwungen, zur Kampforganisation für die Arbeitenden

Wirtschaftliche und politische Demokratie, Mitbestimmung und die Stabilität der republikanischen Staatsform hängen zusammen.

zu werden. Böckler befürchtete, dass der im Juni 1947 verkündete Marshallplan der US-Militärregierung die amerikanischen Hilfsgelder nur unter der Bedingung gewähren könnte, dass weitere Schritte zur Sozialisierung der Grundstoffindustrien in den Westzonen unterblieben. Seine Befürchtungen sollten sich wieder bewahrheiten.

Eine Neuordnung der Wirtschaft war auf dem Weg der freiwilligen Verständigung mit den Unternehmern schon Anfang 1948 nicht mehr möglich. Seinen Anspruch auf eine umfassende Umgestaltung der Wirtschaft wollte der DGB zunächst nicht aufgeben. Doch musste er in den Jahrzehnten seit Hans Böcklers Tod von immer weiteren Grundsätzen Abstand nehmen.

Hans Böckler hat stets auf die Anerkennung der Gewerkschaften durch den Staat und die Arbeitgeber gesetzt; seine Politik legte den Schwerpunkt darauf, durch verbrieft, institutionell abgesicherte Rechte die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitenden zu verbessern. Marktwirtschaft, parlamentarische Demokratie und Mitbestimmung wurden zu den Grundpfeilern der Nachkriegsgesellschaft – und sind es bis heute. Gleichzeitig ist die 1951 erkämpfte Montanmitbestimmung mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten, die mit dem Namen Hans Böcklers verbunden ist, bis heute das weitreichendste Mitbestimmungsmodell geblieben. Die privatwirtschaftliche Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik wird kaum noch grundsätzlich infrage gestellt. Und doch ist – in historischer Perspektive – ein Zusammenhang von wirtschaftlicher und politischer Demokratie, von sozialer Gerechtigkeit, Mitbestimmung der Arbeitenden in allen wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und der Stabilität der republikanischen Staatsform nicht von der Hand zu weisen. Wäre der 150. Geburtstag von Hans Böckler in dieser wirtschaftlich und politischen Krisenzeite nicht ein Anlass, mehr Demokratie zu wagen und in der Gesellschaft über gangbare wirtschaftliche Alternativen jenseits kapitalistischer Strukturen nachzudenken? ■

Foto: picture alliance / World History Archive



Warteschlange im kriegszerstörten Hamburg (1946)

„Das Zeichnen ist der kleinere Teil der Arbeit“

KUNST Illustrator Matthias Lehmann erklärt, wie er Zeitgeschichte in eine Graphic Novel verwandelt.

Das Gespräch führte **Kay Meiners**



Foto: Bastian Rottinghaus

MATTHIAS LEHMANN

Der Comic-Zeichner und Illustrator hat an der Hochschule für Bildende Künste Dresden studiert. Neben der Graphic Novel „Parallel“ hat Lehmann Kinderbücher, Onlineprojekte und einen Kunst-Comic über den französischen Impressionisten Claude Monet realisiert. Geboren wurde Lehmann 1983 in Dresden, heute lebt er mit seiner Familie in Leipzig.



Unser Comic

Der Böckler-Comic wird auch als Sonderdruck im gleichen Umfang wie im Magazin erscheinen. Voranmeldungen für Gratisexemplare bitte an: redaktion@boeckler.de

Sie haben für unser Magazin Szenen aus dem Leben Hans Böcklers umgesetzt. Wie nähern Sie sich einer historischen Figur?

Lesen, ganz viel lesen! Auch über das hinaus, was ich später brauche: In welcher Zeit hat die Figur gelebt? Was war ihre Motivation, ihr Umfeld? Daneben sammle ich visuelles Material – Fotos und Filme. Für größere Projekte befrage ich auch Zeitzeugen.

Sie brauchen aber auch Fantasie?

Ja. Wenn es kein Kinderfoto von Hans Böckler gibt, muss ich überlegen: Wie könnte er aussehen haben? Was ich mache, ist Kunst, keine exakte historische Wahrheit. Es gibt ein gewisses Maß an anschaulichkeit, aber auch an Abstraktion.

Ihre Werke haben oft mehr als 400 Seiten, wie etwa „Parallel“, ein Comic über das Schwulsein in der Nachkriegszeit. Für „Böckler“ hatten wir nur zehn Seiten. Ist das besonders schwierig?

Die Dimensionen sind extrem unterschiedlich. Damit die kurze Form funktioniert, muss besonders viel Vorarbeit investiert werden, um Schlüsselszenen der Biografie zu identifizieren.

Das Zeichnen ist nur ein Bruchteil der Arbeit?

Absolut. Vorher kommen die Recherchen, das Aufschreiben von Szenen und Dialogen, dann das Zeichnen von Storyboards. Für „Parallel“ habe ich mit einem Redakteur zusammengearbeitet, für den Böckler-Comic mit der Magazin-Redaktion.

Ein Batman-Comic soll Sie im Alter von 16 Jahren zum Zeichnen gebracht haben. Welche Erinnerung haben Sie an die Lektüre?

Comics bieten einen Zugang zu einer anderen Welt und zu einer anderen Ästhetik. Das hat mich interessiert, das Düstere, das Geheimnisvolle – Welten, in denen es Licht und Schatten gibt. Natürlich habe ich auch Batman-Filme im Kino geguckt oder die Simpsons im Fernsehen.

Sie waren so fasziniert, dass Sie selbst zeichnen wollten. Warum?

Weil man durch das Zeichnen mit einfachen Mitteln alles zeigen und ganze Welten erschaffen kann. Ich brauche nicht das Millionenbudget für einen Film, und ich kann trotzdem eine eigene Ästhetik schaffen. Anders als ein reines Buch gibt ein Comic ja auch visuell etwas vor.

Dass eine Einrichtung wie unsere Stiftung auf Sie zukommt, ist das ein üblicher Weg, zu einem Stoff zu kommen?

Die meisten Stoffe suche ich selbst aus, gerade für die größeren Projekte.

Woran arbeiten Sie gerade?

Als Nächstes wird eine Graphic Novel über die Nachwendezeit und die Gewalt erscheinen, die auftritt, wenn sich plötzlich alles ändert. Was ist damals mit den Arbeitsplätzen, den sozialen Beziehungen und der Gesellschaft geschehen? Das interessiert mich.

Graphic Novels sind gerade sehr beliebt. Bieten sie einen leichteren Zugang zu komplexen Stoffen als Bücher?

Sicher nicht in dem Sinne, dass Bücher durch solche Comics verdrängt werden. So eine These geben die Verkaufszahlen nicht her. Was stimmt: Ich will Stoff einfach erschließbar machen. Der Böckler-Comic ist auch für Jugendliche gemacht.

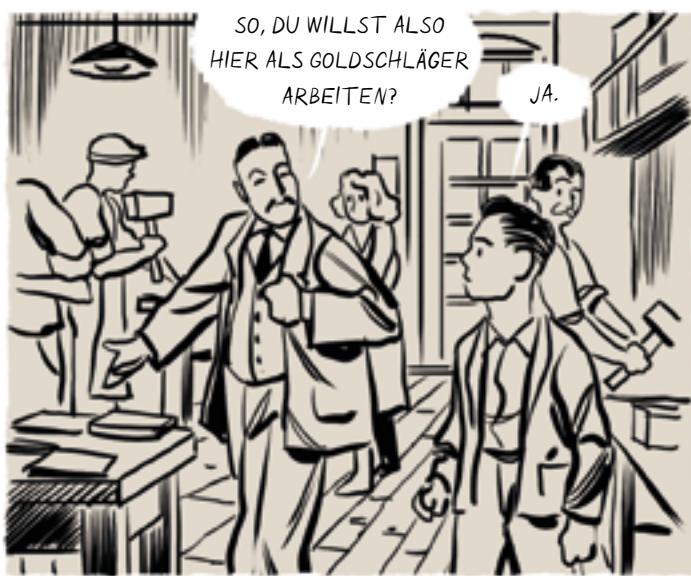
Hans Böckler

Arbeiter, Gewerkschafter, Idealist



von Matthias Lehmann

FÜRTH, 1888



FÜRTH, 1894



BRESLAU, 1912

ARBEITER, DIE FABRIKEN
BRAUCHEN JETZT JEDEN HANDEL DAS IST
UNSERE GELEGENHEIT, HÖHERE
LÖHNE DURCHZUSETZEN!

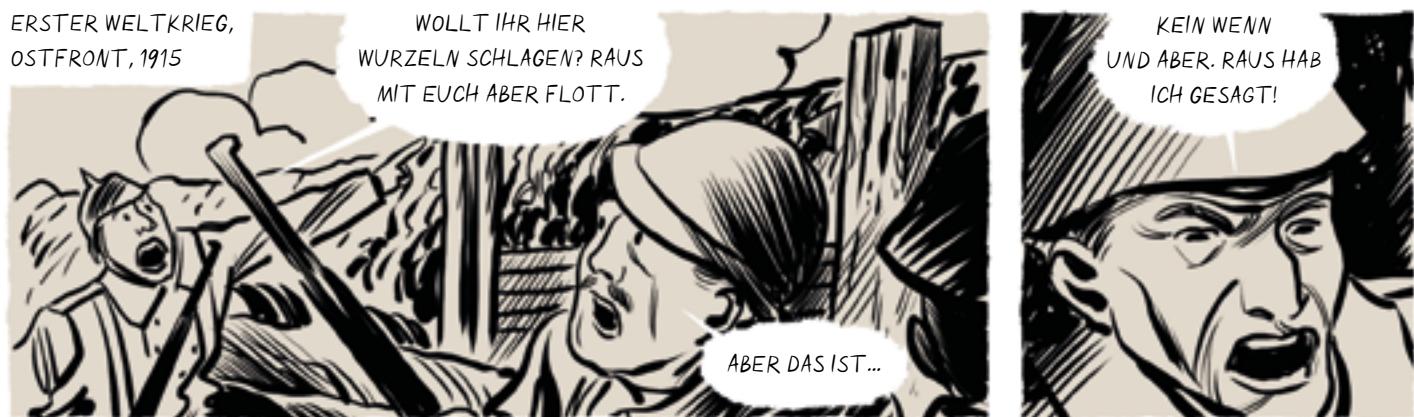
BRINGT EURE FRAUEN MIT,
DAMIT SIE SICH UNS ANSCHLIESSEN!
WIR STREIKEN!



ERSTER WELTKRIEG,
OSTFRONT, 1915

WOLLT IHR HIER
WURZELN SCHLAGEN? RAUS
MIT EUCH ABER FLOTT.

KEIN WENN
UND ABER. RAUS HAB
ICH GESAGT!





KÖLN, 1920



KÖLNER STADTRAT, 1924



BERLIN, 1928



KÖLN, 1928



KÖLN, 1933



KÖLN, 1933



GEWERKSCHAFTSHAUS DÜSSELDORF, 1933



BERGISCHES LAND, 1944



KÖLN, 1945



BONN, 1951 BÖCKLER IST SEIT ZWEI JAHREN DGB-VORSITZENDER



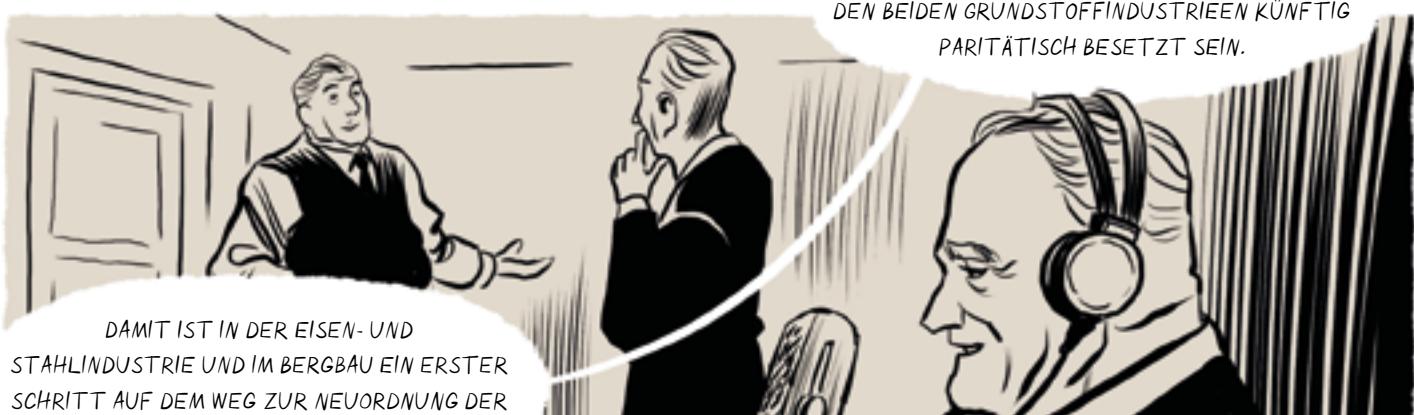
DIE BUNDESREGIERUNG, VERTRETTEN DURCH DEN HERRN BUNDESKANZLER, DER ZEITWEILIG AN DEN VERHANDLUNGEN BETEILIGT WAR, HAT DIE BINDENDE ERKLÄRUNG ABGEGEBEN, UNVERZÜGLICH...



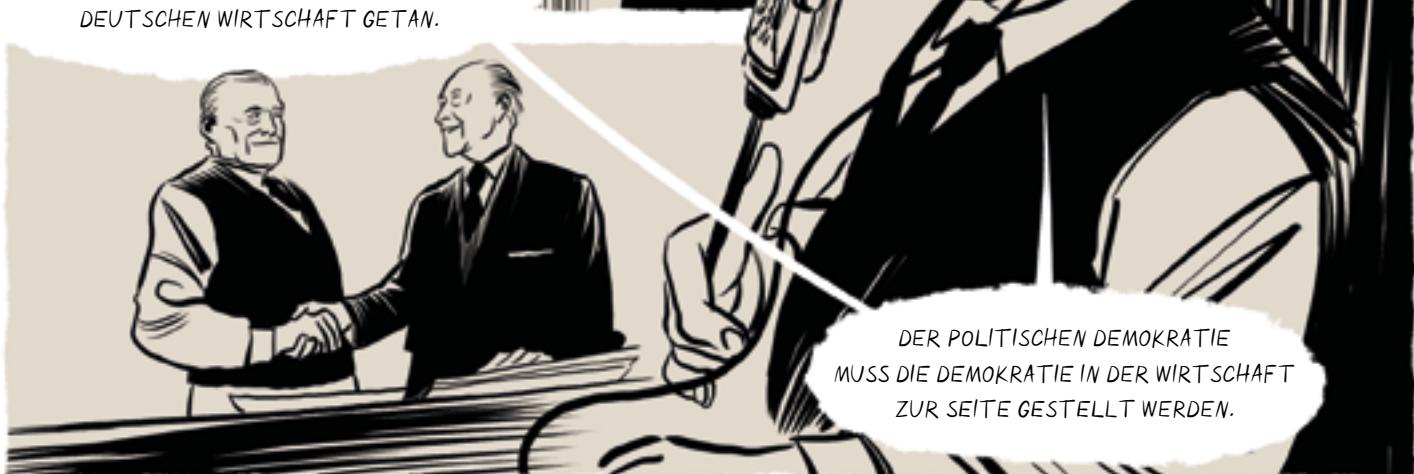
DER BUNDESAUSSCHUSS DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES HAT EINSTIMMIG DER VEREINBARUNG ZWISCHEN VERTRETERN DER UNTERNEHMEN UND DER GEWERKSCHAFTEN ZUGESTIMMT.



... BUNDESTAG UND BUNDESRAT EIN GESETZ ZU UNTERBREITEN. NACH DEM ERLASS DIESES GESETZES, WERDEN DIE AUFSICHTSRÄTE IN DEN BEIDEN GRUNDSTOFFINDUSTRIEEN KÜNFIGT PARITÄTISCH BESETZT SEIN.



DAMIT IST IN DER EISEN- UND STAHLINDUSTRIE UND IM BERGBAU EIN ERSTER SCHRITT AUF DEM WEG ZUR NEUORDNUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT GETAN.



DER POLITISCHE DEMOKRATIE MUSS DIE DEMOKRATIE IN DER WIRTSCHAFT ZUR SEITE GESTELLT WERDEN.

KÖLN, 1951



ICH EMPFINDE NICHT NUR
TRAUER UM DEN VERLUST, DEN DAS
DEUTSCHE VOLK ERLITTEN HAT, SONDERN
AUCH TRAUER UM DEN VERLUST EINES
PERSÖNLICHEN FREUNDES.



IM RUHRGEBIET, MONATE SPÄTER



SCHIKANE, SABOTAGE, SKANDALE

BETRIEBSRÄTE Jede fünfte Neugründung einer Beschäftigtenvertretung wird vom Arbeitgeber behindert. Immer häufiger lassen sich Unternehmen dabei professionell beraten.

Von Andreas Schulte

Foto: Anna Meinberg



Der Richterspruch am Landgericht Berlin-Brandenburg beendete den juristischen Blindflug von Ryanair. Im Streit mit Verdi wollte die Billigfluglinie die Gründung eines Betriebsrats am Flughafen BER verhindern. Die Argumentation: Weisungen für die knapp 200 Beschäftigten erfolgten vom Firmensitz in Irland aus. Deshalb seien die von Ryanair genutzten Teile des Airports keine Betriebsstätte.

Verdi indes hielt dagegen: Direktiven für die Beschäftigten kämen sehr wohl vom Standort. Darauf deuteten unter anderem klangvolle Ryanair-Jobtitel wie „Base Captain“ und „Base Supervisor“ hin. So sahen es auch die Richter. Sie lehnten Ryanairs Antrag auf Abbruch der eingeleiteten Betriebsratswahlen ab. Die Argumentation des Billigfliegers führte zur juristischen Bruchlandung. Die Betriebsratsgründung schreitet weiter fort.

Ob durch juristische Spitzfindigkeiten wie bei Ryanair, durch Einschüchterungen oder durch Sabotage und Schikane: In Unternehmen vieler Branchen behindern Arbeitgeber Betriebsratsgründungen und die Arbeit von Betriebsräten. Das Phänomen kennt Wolfgang Thurner, Koordinator der zentralen Anlaufstelle Union Busting bei der IG Metall, schon lange. „Allerdings beobachten wir, dass Arbeitgeber dabei zunehmend professioneller vorgehen“, sagt Thurner. Seit einem Jahr unterstützt er Hauptamtliche der IG Metall und Betroffene bei der Erkennung und

Verhinderung von Union Busting und Betriebsrätemobbing. „Immer häufiger beauftragen Arbeitgeber spezialisierte Anwälte und Agenturen, die Betriebsräte mit zweifelhaften Methoden schikanieren und aus dem Unternehmen drängen“, sagt Thurner.

Betriebsratsbashing mit Staatshilfe

So hat es auch Schmuckverkäuferin Neli Birks erfahren. „Jemand muss mich illegal überwacht haben“, vermutet die ehemalige Betriebsräatin des Einzelhändlers Eurotrade am Münchener Flughafen. Kurz nachdem sie eine Mail mit Namen von Leihbeschäftigten auf ihre private Mail versendet hatte, erhielt sie im Sommer dieses Jahres die fristlose Kündigung. Verdi-Sekretär Dominik Datz erklärt dazu: „Der Vorwurf lautet, sie habe Daten unzulässigerweise an ihre private E-Mail-Adresse und an Verdi gesendet. Dabei handelt es sich um Daten, die sie als Betriebsräatin haben darf und die wir als Verdi auch im Rahmen unserer betrieblichen Arbeit regelmäßig einsehen können und dürfen.“

Er und Neli Birks sind sich sicher, dass Eurotrade ganz einfach eine unbequeme Betriebsräatin loswerden wollte. „In der Tarifrunde im Einzelhandel hat sie sehr erfolgreich mobilisiert und war das Hauptgesicht des Streiks“, sagt Datz. 68 Tage lang blieben mehrere Shops von Eurotrade geschlossen. Am Ende half Neli Birks so dabei,



Neli Birks (r.) und Verdi-Sekretär Dominik Datz während einer Solidaritätskundgebung Anfang Oktober in München.

gen lieber zu, solange Beschäftigte noch keine Rechte als Betriebsratsmitglied besitzen. „Etwa jede fünfte Betriebsratsgründung wird behindert“, hat Behrens anhand einer Befragung bei IGBCE, IG Metall und NGG herausgefunden.

Doch die tatsächliche Quote könnte höher ausfallen. „Es ist schwierig, nachzuweisen, dass ein Beschäftigter beispielsweise wegen des Ansinnens, einen Betriebsrat zu gründen, entlassen wurde“, sagt Grégory Garloff, Justiziar der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). „Wenn wir dies behaupten, droht uns eine Abmahnung. Behaupten wir es aber nicht, gelangen die Vorgänge nicht an die Öffentlichkeit.“

In rund der Hälfte der bekannten Fälle etwa haben Arbeitgeber sich von einer Kanzlei oder Detektei unter die Arme greifen lassen, hat die WSI-Studie ergeben. Behrens hat auch die Methoden untersucht, mit denen Arbeitgeber zu Werke gehen, um Gründungen zu verhindern. An der Spitze steht die Einschüchterung möglicher Kandidaten. 68 Prozent der Unternehmen gehen so vor. Die Verhinderung der Bestellung eines Wahlvorstands folgt mit 58 Prozent. Im Kampf gegen Betriebsratsgremien indes greifen Arbeitgeber besonders gerne zur Kündigung.

Dies ist zwar verboten, solange Betriebsräten kein grobes Fehlverhalten nachgewiesen werden kann, doch Konsequenzen müssen Arbeitgeber kaum fürchten, auch nicht bei der Behinderung von Wahlen. „Die Justiz ist überlastet. ▶

“

In der Tarifrunde im Einzelhandel hat sie sehr erfolgreich mobilisiert und war das Hauptgesicht des Streiks.“

DOMINIK DATZ, Verdi-Sekretär

ein Lohnplus von 14 Prozent herauszuholen. „Jetzt stand ihre Wahl in den Aufsichtsrat kurz bevor. Und plötzlich wird ihr nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit ohne vorherige Abmahnung oder Vorwarnung gekündigt“, wundert sich Datz.

Birks klagt gegen die Kündigung – notfalls bis vor das Bundesarbeitsgericht, wie sie sagt. Sie will wieder eingestellt werden. „Ich habe nichts verbrochen. Ich bin nicht schuldig. Es geht mir um Stolz und Würde.“ Dabei hat sie nicht nur ihr privates Schicksal im Blick. „Mein Fall betrifft die gesamte Arbeitnehmerschaft.“ So sieht es auch Dominik Datz. Eurotrade ist eine Tochterfirma des Flughafens. Dessen Trägerschaft liegt in öffentlicher Hand. „Somit duldet der Staat dieses Verhalten eines Arbeitgebers, und der Steuerzahler finanziert es.“ Die Flughafen München GmbH äußert sich zum Konflikt mit dem Hinweis auf das laufende Verfahren auf Anfrage nicht.

Hilflose Justiz

Dass, wie im Fall von Neli Birks, langjährige Betriebsratsmitglieder in die Schusslinie eines Arbeitgebers geraten, ist eher die Ausnahme, weiß Martin Behrens, Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung: „Sind Betriebsräte im Unternehmen erst einmal etabliert, können sie meist ungehindert arbeiten.“ Arbeitgeber schla-



Foto: verdi

Neli Birks (l.) mit ihren Unterstützern Rüdiger Helm, Anwalt, und Ralf Krüger (r.), Betriebsrat am Flughafen München.



Foto: Karsten Schone

Christine Apitz vor den Hallen ihres ehemaligen Arbeitgebers Sauer. Ihr wurde gleich mehrmals gekündigt.

► Viele arbeitsrechtliche Verfahren versanden“, sagt Behrens. Er pocht auf die Hochstufung der Behinderung von Betriebsratswahlen zum Offizialdelikt, wie im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vorgesehen. „Dann wären Staatsanwälte verpflichtet, die Behinderung von Betriebsratswahlen zu verfolgen, sobald sie davon erfahren.“

Dann müssten sie auch im Fall von Christine Apitz aktiv werden. Die 53-Jährige hat mittlerweile mehrere Kündigungen erhalten und klagt dagegen mit Unterstützung der IG Metall. „Der Arbeitgeber hofft, dass er wenigstens eine davon rechtssicher durchbekommt“, sagt sie. Ein Kündigungsgrund lautete: Beleidigung. „Armes Würstchen“, soll sie zu einem Vorgesetzten während ihrer Zeit beim Verpackungsunternehmen Sauer im fränkischen Neustadt bei Coburg gesagt haben. „Betriebsbedingt“ hingegen sei die jüngste Kündigung erfolgt, erzählt Apitz.

Aber sind das die wahren Gründe, die eine auf Arbeitsrecht spezialisierte Kanzlei aus Chemnitz anführt? Tatsächlich habe Apitz sich unbeliebt gemacht, als sie einen Betriebsrat gründen wollte, sagt sie. Doch ihr Plan sei von einem der rund 600 Beschäftigten früh an die Geschäftsführung durchgestochen worden. Kurz darauf habe sie ein Vorgesetzter angesprochen, ob sie sich die Sache mit dem Betriebsrat gut überlegt habe. Apitz ließ sich durch die Frage nicht einschüchtern und hängte einen Aufruf zur Wahlversammlung auf. „Anschließend habe ich dann, nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, recht plötzlich immerhin die Chefin persönlich kennengelernt“, erzählt sie. Dabei hatte sie sich im Betrieb bereits zum Beispiel für mehr Personal und bessere Arbeitskleidung starkgemacht.

Gewerkschaft unerwünscht

„Ein Betriebsrat sei der Geschäftsführerin zu demokratisch und zu teuer, hat sie in unserem Gespräch gesagt und stattdessen ein internes Gremium vorgeschlagen“, sagt Apitz. Hinzugeeilte Vertreter der IG Metall waren bei der Aussprache offensichtlich nicht erwünscht. Sie mussten in einem Nebenraum ausharren, bestätigten Apitz und ein Vertreter der IG Metall Coburg. „Von da an gab es für mich kein Zurück mehr. Ich wollte das durchziehen“, sagt Apitz.

Doch immer wieder verschwanden ihre Aufrufe zur Wahlversammlung am 8. Februar. „Vorgesetzte schüchterten mich zudem ein. Da wurde gesagt: Noch kannst du zurückrudern, sonst wirst du schon sehen, was du davon hast.“ Sie und ihre wenigen Unterstützer seien als „unterbelichtet“ beschimpft worden.

Am 8. Februar kann Apitz die Wahlversammlung nicht besuchen. Eine Woche zuvor erhält sie während der Arbeitszeit die fristlose Kündigung – Hausverbot inklusive. „Den Kündigungsgrund müssen wir uns noch einfallen lassen, haben sie mir gesagt.“ Das Exempel wirkt. Ihre Unterstützer verlässt der Mut. Bei der Betriebsversammlung am 8. Februar will niemand mehr einen Betriebsrat. Laut der Firma Sauer haben 340 Beschäftigte geschlossen die Wahl von Wahlvorständen abgelehnt.

Das Unternehmen hat auf Anfrage alle Aussagen von Christine Apitz in diesem Artikel anwaltlich für „unrichtig und unwahr“ erklärt. Für die verhinderte Betriebsräatin ist der Konflikt mit dem Ex-Arbeitgeber trotz der Kündigungen noch nicht vorbei. „Ich schlafe nicht mehr als zwei Stunden am Stück“, sagt sie heute. „Ich nicke mit dem Gedanken an die Firma Sauer ein und wache mit ihr auf.“ Dennoch will auch sie, genau wie Neli Birks, zurück in den Betrieb, weil sie „nichts falsch gemacht“ habe.

Die IG Metall unterstützt die derzeit Arbeitslose bei der Kündigungsschutzklage und bei der Jobsuche. Das letzte Wort ist in der Causa Sauer ohnehin noch nicht gesprochen. Nicole Ehrsam, Erste Bevollmächtigte der Gewerkschaft in Coburg, führt den Kampf um einen neuen Betriebsrat weiter. „Wir müssen aber erst einmal Gras über die Sache wachsen lassen und die Gründung von langer Hand vorbereiten.“

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.

Sicheres System für faire Digitalisierung

Nützliche Erfahrungen von Unternehmen weiterzugeben, ist das Ziel des I.M.U.. Es hat 40 Porträts und 23 Beispiele von Transformationsprozessen in Betrieben und Verwaltungen zusammengetragen – und schaut regelmäßig nach, was aus den Ideen geworden ist. So beim Chemie- und Pharmaunternehmen Merck, dessen Digitalisierungskonzept unter dem Namen „Haus der Arbeitswelten“ erstmals 2010 vom I.M.U. vorgestellte wurde. Ziel der Vereinbarung war es, die Digitalisierung menschengerecht und mitbestimmt zu gestalten. Fünf Jahre später zieht das I.M.U. zum „Haus der Arbeitswelten“ eine erste Bilanz.

Wie in den meisten Unternehmen hat sich die Digitalisierung auch bei Merck rasant beschleunigt. Die Teams sind internationaler geworden, arbeiten mobil und digital vernetzt. Bei diesen dynamischen Veränderungen, aber auch beim Zuschnitt neuer Arbeitsaufgaben und Projekte hat sich das „Haus der Arbeitswelten“ mit insgesamt drei Ausschüssen als hilfreich erwiesen. Zu diesem Schluss kommt der aktuelle Praxisbericht. Das Merck-Konzept vereint demnach alle Themenbereiche, die bei der Digitalisierung eine Rolle spielen, und ermöglicht so einen Austausch zwischen den einzelnen Verantwortlichen.

Besonders gefordert war in den vergangenen Jahren der Ausschuss für Arbeitnehmerdatenschutz, denn mit fortschreitender Digitalisierung nahmen auch die Möglichkeiten der Datenverarbeitung zu. Positiv bewertet der Bericht darüber hinaus die Entwicklung des Bildungsausschusses, der nicht nur Daten zur Bildungsplanung zusammenstellt, sondern auch einen Austausch zu guten Bildungskonzepten im Betrieb organisierte.

Angesichts der digitalen Entwicklung wird es auch für das Management schwierig, einzuschätzen, welche Bildungsmaßnahmen gebraucht werden. Daher soll der Werkzeugkasten durch das Pilotprojekt „Weiterbildungsmotoren“ erweitert werden. Dabei sollen Mentoren Beschäftigte in die Bildungsplanung einbeziehen und Menschen mit negativer Bildungserfahrung motivieren. Insgesamt hat sich das „Haus der Arbeitswelten“ als ein Modell für die Demokratisierung moderner Arbeit erwiesen, die zunehmend agil wird.

Das wirkt sich bereits auf die Mitbestimmung und auf die Betriebsvereinbarungen aus. Letztere werden ebenfalls agiler und bestehen aus einer Hauptvereinbarung und sich permanent anpassenden Werkzeugen. ■



BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN

Der Praxisbericht
zum „Haus
der Arbeitswelten“
unter



Weitere Fragen an
betriebsvereinbarung@
boeckler.de



Foto: Cordula Kropke

„Künstliche Intelligenz ohne Regeln wäre natürliche Dummheit“

DIGITALISIERUNG Für den Einsatz von KI hatte sich der Konzernbetriebsrat der Provinzial Holding zwei Ziele gesetzt: Arbeit erleichtern und Kontrolle der Beschäftigten verhindern. Eine Vereinbarung regelt das.

Von Maren Knödl

Wer sich auf den Straßen fortbewegt, muss sich an die Verkehrsordnung halten, damit keine Unfälle passieren. Um beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz „Unfälle“ zu vermeiden, halten sich Beschäftigte der Provinzial Holding an die „KI-Verkehrsordnung“ des Konzernbetriebsrats (KBR). Dafür wurde der Betriebsrat im vergangenen Jahr für den Deutschen Betriebsräte-Preis nominiert, der im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Preis im November vergeben wurde.

KBR-Vorsitzende Anke Paletta ist überzeugt: „Künstliche Intelligenz ohne Regeln, wäre natürliche Dummheit. Auch in unserer Branche kommt in Sachen KI Gewaltiges auf uns zu, und wir wollten nicht warten, bis Fakten gesetzt sind.“ Also entwickelte der Betriebsrat ein KI-Qualitätsmodell, das Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gleichermaßen berücksichtigen soll. Gemeinsam mit Sachverständigen und mit Hilfe des „Praxishandbuch Künstliche Intelligenz“ aus dem Bund-Verlag erstellten die Beteiligten ein

Kerstin David, stellvertretende KBR-Vorsitzende, geht es auch um Arbeitserleichterung durch KI.

Ordnungsmodell für KI-Anwendungen im Unternehmen.

ine Aufgabe bestand darin, die Anwendung des Chatbots ChatGPT zu regulieren. Dazu testeten 150 Beschäftigte die KI in einer abgeschotteten Umgebung. Sie sollten die vorläufigen Regeln prüfen und wurden später zu ihren Erfahrungen befragt. „Uns hat interessiert, inwieweit sie die Anwendungen für nützlich halten, ob KI gute Arbeit unterstützt oder gefährdet, und wie die Beschäftigten die Wirkung von KI auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Qualifikationen und Arbeitsplätze einschätzen“, sagt Paletta. Basierend auf den Erfahrungen der Belegschaft hat der Betriebsrat dann endgültige Regeln festgelegt. „Die Komplexität von KI zwingt uns dazu, unseren Kommunikationsjob als Betriebsräte sehr ernst zu nehmen. Das geht am besten, wenn man die Betroffenen zu Beteiligten macht“, sagt die Vorsitzende des KBR.

Denn am Ende sind es die Beschäftigten, deren Arbeit die KI beeinflusst. Die Provinzial Hol-

ding verarbeitet als Versicherung und Vertreiberin immaterieller Produkte große Datenmengen. Da KI für diese Arbeit prädestiniert ist, geht es für Kerstin David, stellvertretende KBR-Vorsitzende auch um die Frage: „Wo setzt man künftig keine KI ein?“ Beschäftigte erstellen Texte und Codes durch KI, lassen sich Formulierungshilfen geben oder recherchieren und sammeln Ideen. Dem Arbeitgeber gehe es dabei sicherlich um Geschwindigkeit, Effizienz und Leistungsoptionen, sagt David. „Dem KBR geht es um Arbeitserleichterung, gute Arbeit und Verhinderung von Kontrollverlust.“

Um diese Ziele einzuhalten, hat der KBR in der Vereinbarung die wichtigsten Regeln festgehalten. An erster Stelle schreibt diese fest, dass personalrelevante Entscheidungen weiter von Menschen getroffen werden. „Unsere Regeln zum Schutz vor maschineller Leistungs- und Verhaltenskontrolle bleiben bestehen, obwohl KI dazu ganz neue Optionen schaffen könnte“, sagt Kerstin David.

Für die Beschäftigten wurden außerdem klare Interventionsrechte festgelegt. Betriebsräte können auch eine außerplanmäßige Überprüfung von KI-Systemen verlangen, etwa wenn diese unerwartete Ergebnisse liefern und damit Einfluss auf die Arbeit nehmen könnten. „Selbst wenn Beschäftigte nur mittelbar von maschinellen Schlussfolgerungen mit personenbezogenen Wirkungen betroffen sind, können sie von den Verantwortlichen eine Überprüfung der Entscheidung verlangen“, so David. Es müsse für die Beteiligten möglich sein, ohne arbeitsrechtliche Folgen auf Unregelmäßigkeiten oder Unsicherheiten in Bezug auf KI-Ergebnisse aufmerksam zu machen. Die Vereinbarung soll das bei verstärktem Einsatz von KI auch in Zukunft sichern.

Für die Beschäftigten der Provinzial Holding ist der Umgang mit Daten und deren Verarbeitung mittels technischer Systeme anders als für andere Branchen bereits ein alter Hut. Vielleicht sehen sie auch deswegen in der KI mehr Chancen als Risiken. „Die Arbeitserleichterung durch die Systeme ist für sie erfahrbar“, sagt Anke Paletta. „Der Beschäftigungskahlschlag, der von vielen beschworen wird, nicht.“ Die KI-Vereinbarung soll Sicherheit und Vertrauen im Unternehmen auch weiter erhalten. ■

KBR-Vorsitzende Anke Paletta wollte nicht warten bis KI Fakten schafft.



Foto: Rainer Hotz

Solidarisch Jobs gerettet

VEREINBARUNG Nach einem massiven Auftragseinbruch hat der Betriebsrat des Impfstoffherstellers GSK Biologicals in Dresden drohende Entlassungen abwenden können. Die Lösung: Von der Produktion bis zur Geschäftsführung arbeiteten alle ein Jahr lang weniger pro Woche und verzichteten auf Geld.

Von Martin Kaluza – Foto Karla Schröder

Für uns ging es über Jahrzehnte immer nur bergauf“, sagt Peter Mißbach, Vorsitzender des Betriebsrats bei GSK Biologicals in Dresden. Das Unternehmen stellt Grippe- und Reiseimpfstoffe her, vor allem für den Export in die USA und innerhalb der EU. Rund 800 Menschen arbeiten am Standort in Dresden, der zum Pharmakonzern GlaxoSmithKline gehört. „Das Unternehmen war gesund“, sagt Mißbach. „Und dann kam die Pandemie.“

Durch Lockdowns und Reisebeschränkungen brach der Markt für Reiseimpfungen ein. Gleichzeitig sank weltweit die Impfbereitschaft, die Auswirkungen sind noch immer zu spüren. Im Laufe des Jahres 2023 erklärte die WHO dann auch noch einen Grippestamm für ausgerottet. Dementsprechend wird auch der Impfstoff dagegen nicht mehr benötigt. Die Folge: Nachfrage und Produktion brachen um über die Hälfte ein. Bei einer Kapazität von über 100 Millionen Impfdosen im Jahr produzierte GSK in Dresden zuletzt nur noch knapp 40 Millionen Dosen. „Der erste Gedanke, der einer Unternehmensführung dann kommt, ist, Stellen abzubauen“, sagt Peter Mißbach, seit 2021 Vorsitzender des Betriebsrats.

Die Rechnung mit der Arbeitszeit geht auf

Die Konzernzentrale forderte, dass der Standort Dresden in der Produktion mindestens zehn Millionen Euro im Jahr einspart. Das hätte einer Entlassung von gut 100 Beschäftigten entsprochen. „Wir haben im Betriebsrat verschiedene Szenarien durchgespielt, wie wir auf eine solche Einsparung kommen könnten“, sagt Eric Jacob, Mißbachs Stellvertreter. „Für Stellenabbau waren wir einfach zu optimistisch.“

Die Optionen, die der Betriebsrat intern und mit der Geschäftsleitung durchspielte, reichten von betriebsbedingten Kündigungen über Kurzarbeit und unbezahlte Freistellungen bis hin zu der Idee, Beschäftigte für Weiterbildungen freizustellen. „Wir sind letztlich im Manteltarifvertrag auf den Passus gestoßen, dass wir eine beidseitige Einigung treffen können über eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 32 und 40 Stunden“, sagt Jacob.

Weniger Geld, aber mehr Freizeit

Der Betriebsrat analysierte gemeinsam mit den Abteilungen die Arbeitszeiten. Das Ergebnis: In der Produktion ließe sich die wöchentliche Arbeitszeit um fast genau 3,5 Stunden ohne Probleme reduzieren. Mit dieser Reduzierung könnten die verbleibenden Aufträge bewältigt und die von der Zentrale geforderte Summe eingespart werden. Es müssten aber alle Beschäftigten ihre Arbeitszeit im gleichen Maß reduzieren. Die Unternehmensleitung stimmte schließlich zu. „Für die Glaubwürdigkeit war uns wichtig, dass sich alle an der Reduktion um dreieinhalb Stunden beteiligen, auch die Geschäftsleitung und der Betriebsrat“, sagt Mißbach.

Die ausgehandelte Reduktion ist entgeltwirksam, die Beschäftigten verzichten auf rund neun Prozent ihres Bruttoeinkommens. „Neun Prozent hielten wir für vertretbar“, sagt Mißbach. „Geholfen hat uns unser sehr guter Tarifvertrag.“ Die Regelung trat nach und nach zwischen dem 1. Januar und dem 1. September für zwölf Monate in Kraft. Wenn keine anschließende Regelung getroffen wird, geht es danach weiter mit der tariflichen Vollarbeitszeit.



Die Betriebsräte Janine Mülverstedt, Peter Mißbach, Eric Jacob (v.l.n.r.) retteten Jobs durch Verzicht.

Die Verringerung der Stunden sollte solidarisch verteilt sein. Deshalb entwickelte der Betriebsrat in enger Abstimmung mit den Abteilungen passende Arbeitszeitmodelle, die auch in die Betriebsvereinbarung aufgenommen wurden. „Früher hatten wir das klassische Zwei-, Drei- oder Vier-Schicht-Modell. Jetzt arbeiten einige Abteilungen sieben Stunden am Tag, andere arbeiten acht Stunden am Tag, die man dann wieder abbauen kann“, sagt Mißbach. Er selbst sammelt die Stunden und hat jeden zweiten Freitag frei.

„Welches Modell am besten passt, kam aus den Abteilungen selbst“, sagt Betriebsräatin Janine Mülverstedt. „In meiner Abteilung können wir die Arbeit gut über die Woche verteilen. Wir können sie so organisieren, dass wir alle zwei Wochen freitags keine Spätschicht brauchen. In der Produktionsabteilung passt das von den Abläufen her nicht. Die sammeln ihre Stunden über eine längere Zeit und machen dann mindestens eine Woche am Stück frei.“

Dem Betriebsrat war es wichtig, die Vereinbarung über die Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden an konkrete Arbeitszeitmodelle zu

koppeln. „Wir haben gesagt, wir geben dem Arbeitgeber keinen Freifahrtschein für eine Stundenreduktion, ohne dass auch die Beschäftigten davon profitieren. Uns war wichtig, vor der Unterzeichnung zu klären, wie wir für sie eine Entlastung in Form von Freizeit schaffen können.“ Und Jacob ergänzt: „Das ist auch eine Garantie für die Beschäftigten, dass es nicht mal auf 32 Stunden runtergeht und dann wieder hoch auf 40. Es bleibt bei gleichmäßig 35 Stunden in der Woche.“

Der Betriebsrat hat einen großen Aufwand betrieben. 24 Arbeitstage hat das insgesamt 13-köpfige Gremium eingesetzt, um die Situation zu analysieren und die Betriebsvereinbarungen auszuarbeiten, am Ende stapelten sich 134 Dokumente. Der Betriebsrat konnte durch sein Engagement betriebsbedingte Kündigungen verhindern und erhielt dafür eine Nominierung beim Deutschen Betriebsräte-Preis im vergangenen Jahr.

„Die Aufgabe an sich war sehr unerfreulich“, sagt Mißbach. „Aber sie hat das Team zusammengeschweißt. Das war absolut cool.“

Immer im Gespräch bleiben

Als Aufsichtsrat der Deutschen Telekom setzt Odysseus Chatzidis auf den Dialog.

Von Fabienne Melzer – Foto Benjamin Jenak

In dem Heimatörtchen von Odysseus Chatzidis nahe Stuttgart gab es in seiner Kindheit vor dem Haus zwei Telefonzellen. Abends standen die Gastarbeiter – wie die Generation seiner Eltern hierzulande genannt wurde – Schlange vor den Häuschen. Jeder wollte mit den Verwandten in der alten Heimat telefonieren: „Wie geht es der Oma? Sind alle gesund?“ Während Fragen und Antworten durch den Hörer rauschten, klackerten die Münzen im Apparat. In seiner Erinnerung wirkt die Szene bis heute nach. Sie zeige ihm, dass Kommunikation ein urmenschliches Bedürfnis ist. „Daher will ich Menschen möglichst einfach miteinander ins Gespräch bringen“, sagt der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom.

Auch deshalb studierte er nach dem Abitur in Stuttgart Elektrotechnik mit zwei Schwerpunkten: IT und Telekommunikation. Nach kurzen Stationen bei kleineren IT-Unternehmen kam er 1996 zur Deutschen Telekom in der Nähe von Stuttgart. Vier Jahre später wurde er zum ersten Mal in den örtlichen Betriebsrat und gleich zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. „Der Vorsitzende verabschiedete sich kurz darauf in den Urlaub, und ich musste sofort Probleme lösen, ohne die geringste Ahnung von Betriebsverfassung oder anderen rechtlichen Fragen“, erinnert sich Chatzidis.

Seit 2018 sitzt er für Verdi auch im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom. Er schätzt das Netzwerk seiner Gewerkschaft und besucht die Aufsichtsratsseminare der Hans-Böckler-Stiftung. Doch der Betriebsrat Chatzidis war zunächst kein Verdi-Mitglied. Anders als seine Eltern, die in den 1960er Jahren aus Thessaloniki nach Stuttgart gekommen waren. „Für sie war einfach klar: Bist du Arbeiter, bist du in der Gewerkschaft“, erzählt Chatzidis. Erst bei seiner Arbeit als Betriebsrat merkte der gebürtige Stuttgarter, dass er ohne Gewerkschaft nicht weit kommt. „Für mich war

die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Selbstverständlichkeit, aber eine bewusste Entscheidung“, sagt Chatzidis. Er nennt sich selbst einen schwäbischen Griechen, eine Anspielung auf Cem Özdemir, der sich lange einen anatolischen Schwaben genannt hat. Dessen Werdegang findet Odysseus Chatzidis bewundernswert. „Aber meine Partei ist das nicht“, sagt der Schwalbe in nur leicht eingefärbtem Hochdeutsch. „Ich bin im Herzen Sozialdemokrat.“

Noch mehr schlägt sein Herz für die Europäische Union. Den EU-Binnenmarkt hält er für eine der größten Errungenschaften. Die EU hat die Grenzen in Europa eingerissen und die Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene geschaffen. „Wenn wir als Europäischer Betriebsrat mit einem abgestimmten Papier an das Management herantreten können, gibt uns das eine enorme Stärke“, sagt Chatzidis. Seit 2008 gehört er dem europäischen Gremium an und ist seit 2012 Vorsitzender. Fast noch mehr schätzt er die Gespräche am Rande – auch oder gerade weil sie schwierig sein können. „Wir sprechen mit den polnischen Kollegen über den Green Deal der EU und mit den Ungarn über Migration.“ Zuhören und verstehen, ohne unkritisch zu sein, im Gespräch bleiben, gerade wenn man Meinungen nicht teilt, hält der Europäer in der heutigen Zeit für besonders wichtig.

Als Aufsichtsrat beschäftigt ihn unter anderem Künstliche Intelligenz und ihre Auswirkung auf die Arbeit bei der Telekom. Als Gewerkschafter geht es für ihn darum, wie die Beschäftigten auf dem neuesten Stand bleiben und wie sie vor Überwachung geschützt werden können. Genau so wichtig ist ihm, dass sein Unternehmen technologisch vorne dabei ist. Schließlich schätzt er die Vorteile der modernen Kommunikation. Seine Mutter muss heute nicht mehr vor einer Telefonzelle Schlange stehen. Mit ihrer Enkelin telefoniert sie per Video auf dem Tablet. ■





ARBEIT IM VIERJAHRESTAKT

MITBESTIMMUNG Die nächste Bundesregierung steht vor großen Herausforderungen. Dabei stammen viele Aufgaben noch aus der vergangenen Legislaturperiode. Vier Resümees und Ausblicke aus Beschäftigtensicht

Protokolle von **Fabienne Melzer** und **Andreas Schulte**

Kurz vor der Bundestagswahl 2021 sah Thomas Ahme vor allem eine Lücke. Der Ausbau der Erneuerbaren stockte gewaltig, hatte der damalige Betriebsratsvorsitzende beim Windkraftwerkshersteller Siemens Gamesa in Hamburg erkannt. 65 Prozent des Energiebedarfs bis zum Jahr 2030 aus erneuerbaren Quellen zu decken – dieses Ziel schien kaum erreichbar.

Foto: Cordula Krapke



Doch seither hat sich einiges bewegt. „Die Ampel hat vieles besser gemacht, was die Große Koalition nicht hingekriegt hat“, sagt Ahme, mittlerweile im Ruhestand. Die alte Regierung habe Bürokratie abgebaut, Ausbauziele erhöht und den Netzausbau vorangetrieben. Die Zahl der genehmigten Windparks ist gestiegen. Laut dem Verein Agora Energiewende war die Leistung der neu genehmigten Windprojekte 2024 mit knapp 13 Gigawatt dreimal so hoch wie zwei Jahre zuvor. „Aber wir sind noch lange nicht am Ziel“, warnt Ahme. „Es kommt jetzt darauf an, diesen Weg konsequent weiterzugehen.“

Denn ein Ausstieg aus dem Ausbau oder sogar ein Rückbau – wie die AfD dies fordert – wirke sich gleich in mehrfacher Hinsicht negativ aus. „Für das Klima wäre dies eine Katastrophe, aber auch wirtschaftlich“, sagt Thomas Ahme. Auch Siemens droht dann Ungemach – nicht nur bei Gamesa. Die Sparte Energy etwa produziert in Berlin Teile für Elektrolyseure.

“

Die Ampel hat vieles besser gemacht, was die Große Koalition nicht hingekriegt hat.“

THOMAS AHME, IG Metall-Mitglied



Damit wird grüner Wasserstoff hergestellt. Das Gas ermöglicht CO₂-neutrale Produktionsmethoden und die langfristige Speicherung von überschüssigem Strom aus regenerativen Quellen. Ein langsamerer Ausbau der Erneuerbaren würde auch den Ausbau der Wasserstoffwirtschaft in Deutschland ausbremsen.

Viele der 100 000 Arbeitsplätze in der Windenergie seien bei einer Abkehr von den Erneuerbaren gefährdet, resümiert daher Ahme. Zwar könnten einige Jobs durch den Export aufgefangen werden, aber die Politik in den USA trübt die Aussichten für Hersteller wie Siemens Gamesa, Vestas oder Nordex. US-Präsident Donald Trump stellt neue Windparks auf den Prüfstand. Auch Aufträge von Siemens Gamesa hängen an dieser Entscheidung.

Mehr Effizienz im Gesundheitswesen

Auch Regina Dickey war vor vier Jahren unzufrieden. Die Betriebsrätin der Uniklinik Gießen und Aufsichtsrätin des Rhön-Klinikums kritisierte die Ökonomisierung der Betriebe. „Krankenhäuser haben eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, sagt sie auch heute noch. Doch von den rund 1900 Krankenhäusern in Deutschland sind 750 in privater Hand. Sie erwirtschaften Gewinne. Eine Verstaatlichung der Häuser steht nicht an, denn aus dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes leitet sich ab, dass Länder und Kommu-

“

Krankenhäuser in Deutschland haben auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.“

REGINA DICKEY, Betriebsrätin an der Uniklinik Gießen

nen nur dann Krankenhäuser betreiben sollen, wenn andere Träger dem sogenannten Sicherstellungsauftrag nicht genügen.

Auch die von Gesundheitsminister Karl Lauterbach angestoßene Krankenhausreform, die der Bundestag im Herbst verabschiedet hat, sieht dies nicht vor. Regina Dickey begrüßt sie dennoch. „Die Reform hat ganz gute Elemente.“ Sie hofft darauf, dass die Versorgung dann gezielter stattfindet. „Bislang gibt es vielerorts steuerfinanziertes medizinisches Gerät, für dessen Auslastung aber das Personal fehlt. Oder es werden bei alten Menschen Hüften operiert, aber im Krankenhaus mangelt es an Geriatern oder ►



Foto: Jens Volle

“

Ich habe noch keinen Kollegen kennengelernt, der sagt, seine Abteilung sei ausreichend besetzt.“

FABIAN RETTENWEBER, EVG-Mitglied

► Physiotherapeuten.“ Nun soll effizienter gearbeitet werden. In zehn Jahren – so hat es Karl Lauterbach angekündigt – werde es ein paar Hundert Krankenhäuser weniger geben. Personal und medizinisches Gerät sollen dann dort eingesetzt werden, wo sie gebraucht werden. „Die Grundidee der Reform ist, Ressourcen zu bündeln“, sagt Dickey.

Ganz zufrieden ist sie mit dem aktuellen Gesetz dennoch nicht und hofft auf die kommende Legislaturperiode. Was sie durchgesetzt sehen will: „Notwendiges Personal muss beim

Krankenhaus beschäftigt sein und nach Tarif bezahlt werden, um refinanzierbar zu sein.“ Denn durch Ausgliederungen etwa von Reinigungs- oder Küchenpersonal in Tochterfirmen umgehen Krankenhauskonzerne Tariflöhne und ziehen Millionenbeträge aus dem Gesundheitssystem. Dickey sieht dadurch nicht nur das Gesundheitssystem geschädigt. „Zwischen tariflich und außertariflich Beschäftigte treibt dies einen Keil.“

Machen statt reden

Dicke Luft herrscht mitunter auch bei der Belegschaft der Deutschen Bahn. „Ich habe noch keinen Kollegen kennengelernt, der sagt, seine Abteilung sei ausreichend besetzt“, beschreibt Fabian Rettenweber die hohe Arbeitsbelastung. Das EVG-Mitglied ist Referent für Infrastruktur bei DB Infrago. Die Bahn-Tochter kümmert sich um das Streckennetz und die Bahnhöfe im Land. Bei der Personalpolitik der Bahn vermisst er eine klare Linie der Vorstände. „Was intern versprochen wird, wird nicht immer eingehalten“, sagt Rettenweber. Zwar sei oft von mehr Personal die Rede, aber mancherorts würden aufgrund einer „qualifizierten Ausgabensteuerung Stellen vorerst nicht nachbesetzt“, zitiert er.

Auch von der Politik ist der 31-Jährige enttäuscht. „Ich wünsche mir, dass die Politik endlich macht und nicht nur sagt.“ Er vermisst die klare Linie. Darunter leiden Projekte. Zum Beispiel die Elektrifizierung von Strecken. Die Ampelparteien hatten im Koalitionsvertrag angekündigt, bis 2030 insgesamt 75 Prozent des Schienennetzes zu elektrifizieren. Doch statt dem angepeilten Plus von 15 Prozent gelangen bis zum vergangenen Jahr nur zwei Prozent. „Es fehlt wohl immer noch der politische Wille“, sagt Rettenweber.

Unter anderem ungünstige Rahmenbedingungen verursachen das Schnecken tempo beim Ausbau der Infrastruktur. Denn Legislaturperioden sind oft kürzer als Innovationszyklen. „Politiker nehmen häufig zurück, was ein Vorgänger angestoßen hat“, sagt Rettenweber. Er schließt sich deshalb der EVG-Forderung nach einem Infrastrukturfonds an, der Geld über Jahrzehnte bereitstellt. In der Schweiz beispielsweise wird ein solcher Fonds mit Steuereinnahmen, Mauterlösen und Haushaltsmitteln gefüttert.

Doch Geld allein wird den selbst bezifferten Investitionsstau der Bahn von 80 Milliarden Euro nicht auflösen. Ein Kreis schließt sich: „Mit der derzeitigen Personaldecke tut sich die Bahn schwer, alle notwendigen Baustellen zu bewältigen“, sagt Rettenweber.

Schmerzgrenze ist überschritten

Zu wenig Geld, zu wenig Fachkräfte – diesen Zweiklang erlebt auch Uwe Schledorn im deutschen Bildungswesen. Der Personalrat ist Lehrer am Förderzentrum Mitte in Hilden bei Düsseldorf. Dass sich Missstände dort unter einer neuen Regierung schlagartig auflösen werden, erwartet er nicht. „Bei den wahrscheinlichen Koalitionen dürften Sozialausgaben eher abgebaut werden“, sagt das GEW-Mitglied.

130 Milliarden Euro fordert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft als „Sondervermögen Bildung“ von einer künftigen Bundesregierung. Mit dem Geld sollen Kitas, Schulen und Hochschulen besser ausgestattet werden. „Geld allein kann strukturelle Probleme nicht lösen“, sagt Schledorn. In seinen Augen sind viel zu große Klassen das größte Problem. „Früher hatten wir acht Schüler in einer Klasse, heute bis zu 17. Die Schmerzgrenze ist überschritten.“ Er fordert mehr Personal. Denn auch die Bürokratie wächst ihm mittlerweile über

den Kopf. Beispielsweise habe der Aufwand für das Schreiben von Gutachten und Förderplänen drastisch zugenommen. „Hier muss Politik Entlastung schaffen. Längst nicht alle Anträge sind nötig und viele könnten schlanker sein.“

Dass es zu wenig Lehrer gibt, ist auch der Politik bekannt. Allein in Nordrhein-Westfalen blieben im Jahr 2024 gut 6000 von 168 000 Stellen unbesetzt. Besserung ist kaum in Sicht. „Eine 55-Stunden-Woche ist bei vielen keine Seltenheit“, sagt Schledorn. „Kaum jemand will mehr Lehrer werden bei diesen Arbeitsbedingungen.“ ■

“

Bei den wahrscheinlichen Koalitionen dürften Sozialausgaben eher abgebaut werden.“

UWE SCHLEDORN, Lehrer und Personalrat



Foto: Stephan Petrat

Bildungskick für Azubis

FÖRDERUNG Die Hans-Böckler-Stiftung vergibt Stipendien nun erstmals auch an Auszubildende.

Emma Holzer leistet Pionierarbeit: Die Werksfeuerwehrfrau bei Saarstahl in Völklingen dürfte die erste Auszubildende in ihrem Job sein, die schon bald beruflich nach San Francisco reist. Im Bildungsurwahl in den USA erwartet die 20-Jährige zum Beispiel ein Sprachkurs und der Besuch bei einigen Hightechfirmen. „Das Schöne am Stipendium ist, dass man Wissen auch außerhalb des eigenen Berufsfeldes vermittelt bekommt“, sagt sie. Ihr Trip über den Atlantik ist nur ein Teil von „TiBB“. „Talente in der beruflichen Bildung“ heißt die neue Förderlinie der Hans-Böckler-Stiftung.

Das neue Angebot steht im Kontext der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiierten und geförderten Öffnung der 13 akademischen Begabtenförderungswerke für junge Talente in der beruflichen Bildung. Es ergänzt die bisherigen Förderlinien der Hans-Böckler-Stiftung, die Stipendien und eine umfangreiche ideelle Förderung für Studierende, Promovierende und junge Menschen auf dem zweiten Bildungsweg umfassen. Damit erfüllt das BMBF eine Verpflichtung aus dem Koalitionsvertrag der Ampelregierung, denn: Die akademische und die berufliche Ausbildung seien auch bei der Begabtenförderung gleichwertig zu behandeln, heißt es dort. Stefanie Nartschik-Mikami, Referatsleiterin innerhalb der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung weiß, was das für junge Menschen bedeutet: „Viele Auszubildende hören immer wieder Sätze wie etwa: Du machst ja ‚nur‘ eine Ausbildung. Ein Azubi-Stipendium wertet die Ausbildung nun gegenüber dem Studium auf.“

Während der Pilotphase wird die Stiftung in den kommenden drei Jahren jeweils 50 Auszubildende aufnehmen und für drei Jahre fördern. Die jungen Beschäftigten erhalten monatlich 300 Euro. „Aber im Vordergrund steht die ideelle Förderung“, sagt Stefanie



TiBB-Geförderte mit Ralf Richter, Abteilungsleiter Studienförderung, beim Einführungsseminar

Nartschik-Mikami. „Das Programm soll junge Menschen darauf vorbereiten, berufliche und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.“

Das Kernstück bildet ein umfangreiches Seminarprogramm etwa zur Demokratiebildung. Dieses Modul dauert zwei Jahre und endet mit einem Projekt zur partizipatorischen Stadt. Aber auch praktische Themen kommen auf den Tisch. Die Auszubildenden lernen zum Beispiel, wie sie mit Konflikten am Arbeitsplatz umgehen oder zur Stärkung eines diversen Arbeitsumfeldes beitragen.

Ein Jahr lang hat die Stiftung an den Inhalten für das Stipendium gefeilt. Sie lässt die ersten Jahrgänge wissenschaftlich begleiten, um das Angebot künftig weiter zu verbessern. „Über unsere Netzwerke und die Gewerkschaften haben wir zudem Zugang zu Betrieben und Unternehmen“, sagt Stefanie Nartschik-

Mikami. „Viele Betriebsratsgremien haben unser neues Angebot unter ihren Auszubildenden publik gemacht.“ Auch betriebliche Akteure sollen die Fähigkeiten der Azubis einschätzen. Um für ein Stipendium ausgewählt zu werden, müssen die jungen Menschen gute Fachkenntnisse und großes gesellschaftliches Engagement vorweisen. Am Ende der Bewerbung steht ein Auswahlwochenende. Die Auszubildenden müssen sich dort in Teamarbeit und bei Rollenspielen bewähren.

Emma Holzer ist dies gelungen. Die angehende Feuerwehrfrau gehört zu den 50 jungen Menschen, die sich von ursprünglich 350 im Auswahlverfahren durchgesetzt haben. Auf die kommenden Seminare freut sie sich bereits. „Alle Teilnehmer haben Lust darauf, das hat man schon beim Auswahlwochenende gespürt“ sagt sie.

Von Andreas Schulte

AUSBILDUNG

Durchblick im Tarifschungel

„Schwarzbrod“ nennen Journalisten erklärende Texte, die zugleich wichtig sind, aber mitunter trocken daherkommen. Die Erläuterung des Tarifvertragsgesetzes dürfte dazugehören. Dass auch Auszubildende der Stiftung in der Lage sind, „Schwarzbrod“ appetitlich aufzubereiten, haben Lisa Brinkschulte und Dana-Sofia Scheeres bewiesen. In ihrem Azubi-Projekt standen sie vor der Aufgabe, etwa die sinkende Tarifbindung verständlich darzustellen. Ein halbes Jahr lang haben sie jeden Montag an ihrer Aufgabe getüftelt: „Die drei oder vier Wochenstunden, die der Ausbildungsplan für das Projekt vorsieht, haben nicht immer ausgereicht, aber am Ende hat es richtig Spaß gemacht“, sagt Lisa Brinkschulte. Herausgekommen sind ein Buch und eine Powerpoint-Präsentation, die ähnlich wie ein Quiz funktioniert. „Was wir an Techniken gelernt haben, kann man auch für die Weiterbildung brauchen“, sagt Dana-Sofia Scheeres. ■

Foto: Markus J. Feger



Dana-Sofia Scheeres (l.) und Lisa Brinkschulte erklären das Tarifvertragsgesetz.

80. GEBURTSTAG VON HEIDE PFARR

Mit revolutionärer Geduld

Kaum eine Rednerin oder ein Redner benutzte nicht diese Beschreibung: Mit „revolutionärer Geduld“ habe Heide Pfarr jahrzehntelang für Gleichstellung in der Arbeitswelt gekämpft und tue es ja noch immer. Die ehemalige Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, langjährige Professorin für Recht an der Hamburger Universität und Politikerin feierte im vergangenen Jahr ihren 80. Geburtstag. Aus diesem Anlass hatte die Stiftung gemeinsam mit der Universität Kassel Mitte Januar zu einem Symposium nach Berlin eingeladen. Unter dem Titel „Feministische Perspektiven auf Arbeitswelt und Arbeitsrecht“ würdigten die Rednerinnen und Redner nicht nur den unermüdlichen Einsatz Heide Pfarrs für die Gleichstellung, sie diskutierten auch über Erfolge und vieles, was in Sachen Gleichstellung noch erkämpft werden muss. ■

Bilder unter:

Feministische Perspektiven auf Arbeitswelt und Arbeitsrecht, Hans-Böckler-Stiftung



KURZ GEMELDET

Datenfachmann

Foto: privat



Max Keck hat zu Jahresbeginn als Referent für Datenerhebung, -analyse und Projektmanagement im I.M.U. angefangen. Der Soziologe kommt von der Universität Duisburg-Essen und ist Experte für

Sozialforschung und Datenanalyse. „Mich treibt die Übersetzung wissenschaftlichen Wissens in praktische Kontexte um“, sagt der Münsteraner. Keck reist gerne, geht boxen und bouldern und ist technisch interessiert. ■

China-Expertin

Foto: privat



JOANA-LORINA HILGERT ist seit Anfang Februar Referentin im China-kompetenz-Projekt. Die Hans-Böckler-Stiftung ist seit 2020 für das Projekt der 13 akademischen Begabtenförderungswerke und neuerdings der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung zuständig. Hilgert hat in Trier Sinologie studiert, mit einem Master abgeschlossen und sich für eine Promotion zum Thema „Chinesische Desinformation in China und Deutschland“ eingeschrieben – ein Ziel, das sie weiter verfolgen will. Hilgert stammt ursprünglich aus Kusel in Rheinland-Pfalz und hat bereits im China-Kompetenzprojekt der „Schülerakademie China“ China-Kompetenz vermittelt. ■

Chinesische Desinformation in China und Deutschland“ eingeschrieben – ein Ziel, das sie weiter verfolgen will. Hilgert stammt ursprünglich aus Kusel in Rheinland-Pfalz und hat bereits im China-Kompetenzprojekt der „Schülerakademie China“ China-Kompetenz vermittelt. ■

Transferspezialistin

Foto: Franziska Schäfer



Antonia Seeland wechselt innerhalb des Hugo Sinzheimer Institutes (HSI) auf eine neue Stelle: Seit Januar unterstützt sie das Institut als Referentin für Transfer, zuvor war sie dort als wissenschaftliche Referentin für Europäisches Arbeits- und Sozialrecht aktiv. Antonia Seeland hat schon in dieser Zeit gelegentlich mit der Redaktion des Magazins Mitbestimmung zusammengearbeitet. ■

Antonia Seeland wechselt innerhalb des Hugo Sinzheimer Institutes (HSI) auf eine neue Stelle: Seit Januar unterstützt sie das Institut als Referentin für Transfer, zuvor war sie dort als wissenschaftliche Referentin für Europäisches Arbeits- und Sozialrecht aktiv. Antonia Seeland hat schon in dieser Zeit gelegentlich mit der Redaktion des Magazins Mitbestimmung zusammengearbeitet. ■

Thema: Demokratisierung der Wirtschaft

STIFTUNG Auf welche Errungenschaften können Gewerkschaften zurückblicken? Wie entwickelt sich Mitbestimmung durch technologischen Wandel? Oder welche neuen Formen der Beteiligung im Betrieb gibt es? An diesen und anderen Fragen arbeiten Menschen in der Stiftung.

Von Fabienne Melzer

DIETER POUGIN leitet das Referat Gewerkschaftliche Erinnerungskulturen. Die Arbeit soll an die gesellschafts-, sozial- und tarifpolitischen Erfolge von Gewerkschaften erinnern und die Ideen und Werte der sozialen Demokratie im öffentlichen Bewusstsein verankern.



STEFAN LÜCKING leitet in der Forschungsförderung das Referat Mitbestimmung und Arbeitswelt im Wandel. Zu seiner Arbeit gehören auch Projekte, die neue Formen der Demokratisierung untersuchen – insbesondere in der digitalen Wirtschaft.



JULE EHMS arbeitet ebenfalls im Referat Gewerkschaftliche Erinnerungskulturen.



AMANDA WITKOWSKI gehört auch zum Referat Gewerkschaftliche Erinnerungskulturen.



JENS BECKER leitet das Referat Promotionsförderung in der Studienförderung und hat verschiedene Seminare zur Demokratisierung der Wirtschaft gegeben.



MANUELA MASCHKE koordiniert die Förderlinie Transformation in der Forschungsförderung. Sie entwickelt betriebliche und regionale Praxisprojekte mit dem Ziel, Mitbestimmung zu stärken und Veränderungsprozesse zu gestalten.

Fotos: privat (1, 2, 3, 5), Ulrich Baatz (4, 11), Karsten Schöne (6, 7, 8, 9, 12), Frank Rumpenhorst (6, 13)



ALTSTIPENDIATEN DER STIFTUNG

Der Unabhängige

Gibrail Heinschke entscheidet am Hamburger Sozialgericht über Bürgergeld oder Pflegegrade. Gerechtigkeit bedeutet für ihn, dass sich Bürger und Behörden verstanden fühlen und auch ein negatives Urteil nachvollziehen können.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Einmal hat ihm das Kind einer Klägerin ein Bild gemalt. Als Spiderman ist Gibrail Heinschke darauf gezeichnet, daneben steht: „Unser Superheld“. Heinschke ist Richter am Sozialgericht in Hamburg, er hatte einem Eilantrag der Bürgergeldempfängerin gegen das Jobcenter stattgegeben, das einen Umzug der Familie nicht hatte bewilligen wollen. „Als Richter“, sagt der 31-Jährige, „kann ich einen Beitrag leisten zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gerade in den heutigen Zeiten ist das wichtig.“ Das gilt für ihn nicht nur, wenn er Menschen helfen kann. Sondern auch, wenn die Gesetze das nicht zulassen.

„Natürlich ist es meine primäre Aufgabe, Rechtsstreitigkeiten zu erledigen“, sagt Heinschke. „Aber ich will auch dafür sorgen, dass sich die Bürgerinnen und Bürger gefühlt. Dass sie die Entscheidung, die ich treffe, verstehen. Und dass sie nach der Verhandlung das Gefühl haben: Der Rechtsstaat war für mich da.“ Einen besseren Ort als das Sozialgericht, wo es oft um existenzielle Fragen geht, die Hälfte der Klägerinnen und Kläger jedoch nicht anwaltlich vertreten ist, hätte er sich dafür kaum aussuchen können.

Heinschke, Sohn eines zur libyschen Exilopposition gehörenden Volkswirts und einer Dolmetscherin, nennt sich einen „Hamburger Jung“. In der Hansestadt an der Elbe ist er geboren und aufgewachsen. Hier hat er Jura studiert, mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung, hier ist er Rich-

ter geworden. Er möge die große Unabhängigkeit des Richterberufs, sagt er. Dass er, anders als in anderen Juristenjobs, weder an Mandanteninteressen noch an Wirtschaftlichkeit gebunden sei. „Ich verhandle auch über 30 Euro, wenn es erforderlich ist.“

Seine Zuständigkeit für Rechtsstreits um das Bürgergeld – für die Grundsicherung, wie es offiziell heißt – hat Heinschke

Fast zehn Jahre sind sie alt, der junge Jurastudent absolvierte damals ein Auslandssemester an der Georgetown University in Washington, D. C. „Das war, kurz nachdem Donald Trump seine erste Präsidentschaftskandidatur angekündigt hatte“, erinnert sich der Richter. „Und es war in Washington für uns alle undenkbar, dass er gewählt werden könnte.“

Auch der Aufenthalt in den USA ist Heinschke von der Hans-Böckler-Stiftung ermöglicht worden. „Ich bin der Stiftung zutiefst dankbar für die vier Jahre, die sie mich gefördert hat“, sagt er. Um etwas zurückzugeben, nimmt er regelmäßig an Treffen heutiger Stipendiaten teil, gibt ihnen Tipps für Examensphase und Prüfungen. Als er selbst Referendar war, engagierte er sich als Vorsitzender des Personalrats der Rechtsreferendare – eine Besonderheit der Hamburger Justiz – und bemühte sich darum, die Ausbildung unter den schwierigen Bedingungen der Coronapandemie aufrechtzuerhalten. „Mitbestimmung und soziale Gerechtigkeit sind mir wichtig“, sagt er.

Als Richter urteilt er nach Recht und Gesetz, auch wenn er manche gesetzgeberische Entscheidung vielleicht hart finden mag. Doch das bedeutet nicht, dass er seine Werte und seine Haltung an der Gerichtspforte abgibt. „Jeder Richter und jede Richterin hat einen Erfahrungsschatz, der die Entscheidungen prägt“, erklärt er. „Sich das bewusst zu machen, ist das, was ich unter Richterethik verstehe.“



Gibrail Heinschke als Stipendiat

mittlerweile zwar vorübergehend abgegeben: Zwei Jahre lang ist er abgeordnet worden, ein bundesweites Projekt zur Digitalisierung der Justiz fachlich zu begleiten, es geht um die elektronische Akte. Doch ihm war wichtig, trotzdem noch weiter Recht zu sprechen. Und zu erklären. Er tut das jetzt sozusagen in Teilzeit in einer Kammer, die sich um Fragen der Pflegeversicherung kümmert. Um Pflegegrade zum Beispiel.

In Heinschkes Büro hängen Fotos an der Wand, die er in den USA gemacht hat.



Richter Gibrail Heinschke verhandelt auch Streitwerte von 30 Euro.

EVENTS TERMINE, DIE SICH LOHNEN



Ohne Bergbau geht es nicht

„Glück auf“ im staatlichen Museum für Archäologie in Chemnitz (smac), das mit einer besonderen Ausstellung sein zehnjähriges Bestehen feiert. „Silberglanz und Kumpeltod“ zeigt auf 1000 Quadratmetern mit 380 Exponaten die verschiedenen Facetten des Bergbaus. Ein Schwerpunkt liegt auf der Arbeit im Erzgebirge.

Seit der Bronzezeit bringt der Bergbau den Menschen Wohlstand. Doch Kritiker verbinden mit ihm heute auch große Umweltschäden. „Unsere Art, zu leben, würde ohne Bergbau nicht funktionieren“, sagt Ausstellungsleiter Jörg Beutmann. Zwar sei der Bergbau in Mitteleuropa kaum mehr vorhanden, dennoch bleibt seine Bedeutung ungebrochen. Heute kommen die Rohstoffe aus Bergwerken in anderen Teilen der Welt. „Den Bergbau zu bashen ist verlogen“, sagt Beutmann. „Wir brauchen ihn.“

Die Ausstellung zeigt die Entwicklung und die gesellschaftlichen Einflüsse dieser Rohstoffgewinnung von den Anfängen bis in die Gegenwart. Sie stellt die Frage, wo wir wohl in Zukunft Rohstoffe herbekommen, um die anstehenden Transformationen zu bewältigen. ■

Bis 29. Juni 2025
in Chemnitz
Info:



Der große Tag von „Was verdient die Frau?“

„Lerne Neues über Gleichstellung im Job und privat. Lass dich von ausgewählten Expertinnen inspirieren und empowere dich in unseren Workshops. Bildet Banden!“ Diese Veranstaltung richtet sich an junge Frauen, die am Anfang oder mitten im Berufsleben stehen und sich gemeinsam für Geschlechtergerechtigkeit starkmachen.

29. März 2025
in Berlin

Info und
Anmeldung:



Streikrecht verteidigen

Wie bedroht ist das Streikrecht in Europa? Welche Gegenstrategien empfehlen sich? Dies erörtert eine Konferenz der European Lawyers for Workers im Bundesvorstand des DGB in Berlin. In vier Sessions analysieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedrohungen und leiten juristische Gegenmaßnahmen ab. Die Veranstaltung findet simultan auf Deutsch, Englisch und Spanisch statt.

28. Februar bis 1. März
in Berlin



Info und Anmeldung:

Seminare für Aufsichtsräte:

Vorstandsvergütung

Welche gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen herrschen bei der Vorstandsvergütung? Welche Aufgaben und Möglichkeiten haben Aufsichtsräte bei der Gestaltung eines Vergütungssystems? Welche Rolle spielen Berichtspflichten? Das Böckler-Seminar für Aufsichtsräte setzt unter anderem auf Best-Practice-Berichte zur Entwicklung eigener Vorschläge.

19. März 2025, online (9-13 Uhr)

Arbeit in der Fleischindustrie

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz stärkt seit 2021 die Rechte von Beschäftigten in der Fleischindustrie. Das WSI hat untersucht, wie sich die Arbeitsbedingungen seitdem verändert haben. Die Abschlusskonferenz des Projekts „Neuordnung der Arbeitsbedingungen am Beispiel der Fleischindustrie“ stellt die Ergebnisse vor und stellt die Frage nach der Übertragbarkeit auf andere Branchen.

27./28. März in Berlin

Serife Erol, WSI
Telefon: 02 11/77 78-163
serife-erol@boeckler.de

Szenarien-Entwicklung

Da keiner die Zukunft mit Gewissheit vorhersehen kann, sollten die Akteurinnen und Akteure der Mitbestimmung Entscheidungen im Unternehmen gut vorbereiten. Die zweitägige Böckler-Veranstaltung für Aufsichtsräte bietet einen Einstieg in die praktische Arbeit mit Zukunftsszenarien. Sie hilft, handlungs- und entscheidungssicherer zu werden.

1./2. April 2025 in Düsseldorf

Stefanie Ummelmann, I.M.U.
Telefon: 02 11/77 78-310
stefanie-ummelmann@boeckler.de



“

Arbeitsgerichte urteilen über private Aussagen im Netz.”

ERNESTO KLENGEL erörtert das Für und Wider arbeitsrechtlicher Konsequenzen als Mittel gegen Hetze.

Wir kennen es aus der Sportgruppe, vom Elternabend und auch vom Arbeitsplatz: Die aufgeregten Debatten in den sozialen Medien springen auf die reale Welt über. Auch die AfD als parteipolitischer Arm der Rechten, die mit Errungenschaften wie Tarifverträgen oder der betrieblichen Mitbestimmung nicht viel am Hut hat, wie eine aktuelle Veröffentlichung des HSI zeigt, mischt kräftig mit.

Doch können private Äußerungen im Netz auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben? Diese Frage wird zumindest immer häufiger vor den Arbeitsgerichten verhandelt. Nicht immer enden die Verfahren mit einem Urteil – so ist über das arbeitsrechtliche Nachspiel der unsäglichen Sylt-Videos nichts bekannt. In einigen Fällen hingegen haben Arbeitsgerichte die Grenzen der Meinungsfreiheit im Arbeitskontext ausgelotet.

Vor dem Arbeitsgericht Köln ging es in erster Instanz um das von Rechtsextremen initiierte „Potsdamer Treffen“, auf dem über massenhafte Abschiebung gesprochen wurde. Eine Verwaltungsangestellte der Stadt Köln, die daran in ihrer Freizeit teilgenommen hatte, wehrte sich gegen ihre fristlose Kündigung. Beim Arbeitsgericht hatte sie damit Erfolg. In manchen Fällen – etwa für bestimmte Beschäftigtengruppen des öffentlichen Dienstes – kann sich zwar eine sogenannte gesteigerte Treuepflicht ergeben, auch in der Freizeit für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzustehen. Für die Klägerin galt dies aber aufgrund der von ihr übernommenen Aufgaben nicht.

Mehrere Entscheidungen drehen sich um Hetzbeiträge im Internet. Hier zeigt sich, dass die Digitalisierung einerseits Hemmungen abbaut und Manipulationen erleichtert, gleichzeitig wird Kommunikation aber auch besser dokumentiert als das gesprochene Wort. Wenn ein Beschäftigter außerhalb des Dienstes Hetznachrichten verbreitet, ist dies den Arbeitsgerichten zufolge aber nur relevant, wenn er einen Bezug zum Arbeitgeber herstellt. Dafür genügt es, dass bei einem Social-Media-Post der Arbeitgeber erkennbar gemacht wird, sei es durch das Tragen von Dienstkleidung auf dem Profilbild oder durch eine Erwähnung des Arbeitgebers. Ob der Post dann eine Kündigung rechtfertigt, hängt vom Einzelfall ab.

In geschlossenen WhatsApp-Gruppen führt sogar strafrechtlich relevantes Verhalten nicht zwingend zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, selbst in Gruppen unter Kolleginnen und Kollegen. Für die Gerichte spielt es etwa eine Rolle, ob die Mitglieder davon ausgehen durften, dass Stillschweigen

gewahrt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat aber entschieden, dass es dafür bei Social Media gesonderter Anhaltspunkte bedarf. Es hat unter anderem darauf abgestellt, dass die Mitglieder der Gruppe nicht davon ausgehen konnten, dass krass menschenverachtende Sprüche geheim bleiben, zumal Apps wie WhatsApp gerade darauf angelegt sind, Inhalte zu teilen und weiterzuleiten.

Dieses Beispiel zeigt, dass arbeitsrechtliche Instrumente gegen rechte Hetze durchaus ambivalent sind. Denn natürlich sollten private Chats privat bleiben und vom Arbeitgeber nicht als Kündigungsgrund genutzt werden. Auch können arbeitsrechtliche Konsequenzen gegen Spaltung und Hetze am Arbeitsplatz nur ein Element sein. Mindestens ebenso wichtig ist es, wie Kolleginnen und Kollegen auf unpassende Kommentare reagieren und wie Mitbestimmung im Betrieb gelebt und gestärkt werden. Betriebsräte haben Instrumente, um Integration und Zusammenarbeit zu fördern. Unteilbare Solidarität ist seit jeher der Grundgedanke kollektiver Interessenvertretung. ■

ERNESTO KLENGEL ist Direktor des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht.

Mitbestimmung der ersten Stunde

GESCHICHTE Werner Milert nimmt uns mit zu den Anfängen der Unternehmensmitbestimmung in der Weimarer Republik. Sie war unvollkommen, aber doch ein nachhaltiges Element der Demokratisierung.



Mit einer Monografie über die Weimarer Betriebsräte in den Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften führt uns der Historiker Werner Milert mitten hinein in die Frühzeit der Unternehmensmitbestimmung. Schon das Betriebsrätegesetz von 1920 hatte ein Ausführungsgesetz über die Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat vorgeschrieben.

Am 1. Februar 1922 verabschiedete der Reichstag das Gesetz zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat. Milert sieht darin die „Geburtsstunde der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland“. Wie schon das Betriebsrätegesetz selbst stieß auch das Ausführungsgesetz auf massiven Widerstand der Unternehmerschaft, der auch nach der Verabschiedung andauerte. In den meisten Unternehmen lief das auf eine Kaltstellung der entsandten Betriebsratsmitglieder hinaus. Als probates Kampfmittel der Unternehmer erwies sich die Praxis, wichtige Entscheidungen in gesonderten Ausschüssen zu treffen, in denen die Betriebsratsmitglieder nicht vertreten waren.

In sechs Fallstudien präsentiert der Autor ein Spektrum unterschiedlicher Verfahrensweisen in den Unternehmen, darunter die der familiengeführten Unternehmen Krupp und Siemens. Bei Krupp war der Aufsichtsrat ohnehin kein zentrales Entscheidungsgremium. Umso stärker traf das Verdikt der Entscheidunglosigkeit die entsandten Betriebsratsmitglieder. Sie gehörten weder den relevanten Ausschüssen an noch wurden sie zu den Vorbereichungen der Aufsichtsratssitzungen eingeladen. Ihre Rolle beschränkte sich auf die „von Zuhörern, Bittstellern und Danksagern“. Bei Siemens hingegen war das Verhältnis zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem entsandten Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats „von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt“. Diese von Werner Milert als einzigartig für die Weimarer Großbetriebe bewertete

Zusammenarbeit blieb freilich auf Lohn- und Sozialpolitik beschränkt. Die Studie über die Harpener Bergbau AG dokumentiert die für den gesamten Bergbau entschieden konfrontative Haltung der Unternehmensleitungen. Eine Ausnahme für den Bergbau bildete der gemeinwirtschaftliche Sonderfall der Preußischen Bergwerk- und Hütten-Aktiengesellschaft, die zum Mitbestimmungsvorbild in der Weimarer Republik wurde. Die Studie über die Commerzbank schildert exemplarisch die konfrontative Politik der Großbanken gegen Mitarbeitervertretungen, deren Einflussnahme auf die Unternehmenspolitik ausgeschaltet, zumindest aber geschmälert wurde.

Einen bedeutenden Unterschied konstatiert Milert in der Praxis der Unternehmen der sogenannten alten und der modernen, neuen Industrien wie Chemie oder Elektrotechnik, die sich pragmatischer verhielten. Wie Siemens und die IG Farben zeigen, arrangierten sich deren Unternehmensleitungen mit den neuen Bedingungen und schlugen einen Kooperationskurs ein. Ihre Rolle im Aufsichtsrat beurteilten die entsandten Betriebsräte selbst als Schule ökonomischer Vernunft durch die Schärfung ihres betriebswirtschaftlichen Wissens und einen besseren Einblick in die allgemeine Betriebsratsarbeit. Milert füllt zweifellos eine Forschungslücke. Er kommt zu dem Schluss, dass die Anfänge der Unternehmensmitbestimmung bei allen Widrigkeiten ein nachhaltiges Element der Demokratisierungsbilanz der Weimarer Republik waren, auf dem in der Bundesrepublik aufgebaut werden konnte.

Von Walther Müller-Jentsch

Werner Milert: **Auf verlorenem Posten?** Die Praxis der Betriebsräte in den Aufsichtsräten in der Weimarer Republik. Köln, Böhlau 2024. 323 Seiten, 49 Euro

Fazit

BLICK IN DIE AUFSICHTSRATSARBEIT DER 1920ER UND 1930ER JAHRE

100 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung



Die SPD-nahe Friedrich-Ebert-Stiftung ist die älteste Parteistiftung Deutschlands. Ein Buch zum runden Geburtstag lädt zu einer Reise durch ein Jahrhundert Stiftungsgeschichte ein. Es erzählt von den Anfängen der Studienförderung in den 1920er Jahren und der Bildungsarbeit heute, von der Arbeit der Stiftung beim Aufbau einer demokratischen Gesellschaft in Westdeutschland nach dem Zweiten Weltkrieg und, ab 1989, im wieder vereinigten Deutschland. Es gibt Einblicke in das weltweite Engagement der Stiftung, in ihre historische Forschung und in ihr gesellschaftspolitisches Engagement, das den Grundwerten Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität verpflichtet ist. Alle, denen ein Buch zu dick ist, können den Online-Zeitstrahl auf der Website der Stiftung (fes.de/100-jahre/unser-geschichte) nutzen.

Von Kay Meiners

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): **Sozial. Demokratisch. Engagiert.** 100 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, J.H.W. Dietz Nachf. 2024. 244 Seiten, 24 Euro

Essay über die Arbeit



Wovon genau ist die Rede, wenn über Arbeit gesprochen wird? In seinem Essay verknüpft der amerikanisch-britische Philosoph Raymond Geuss, Sohn einer Stahlarbeiterfamilie aus Pennsylvania, Biografisches mit grundsätzlichen Betrachtungen. Der autobiografische, essayistische Ansatz lässt das Buch reizvoll für einen breiten Leserkreis erscheinen. Geuss definiert Arbeit im Sinne alter Industriearbeit. Das ist biografisch verständlich, greift aber am Ende zu kurz. Auch auf die Frage, wie eine moderne, menschenwürdigere Arbeitswelt aussehen kann, findet Geuss keine innovative Antwort – er prophezeit, dass die „klassische“ Arbeit verschwindet und die Arbeitswelt sich zu einem „postindustriellen Äquivalent einer Sammler- und Jägerexistenz“ entwickelt.

Von Dirk Manten

Raymond Geuss: **Über die Arbeit. Ein Essay.** Hamburger Edition 2023. 200 Seiten, 15 Euro

DREI FRAGEN AN KALLE KUNKEL

Foto: Anna Weise



Kalle Kunkel, Gewerkschafter bei Verdi und Autor eines Buchs über Arbeitskämpfe im Gesundheitswesen

Für wen haben Sie das Buch geschrieben?

Das Buch soll vor allem einen praktischen Mehrwert für die Ehren- und Hauptamtlichen haben, die die Kämpfe führen oder geführt haben. Ich habe den ersten Streik für Personalstandards mitorganisiert. Als wir damals an der Charité begonnen haben, wollten wir im Betrieb Verbesserungen erreichen. Zugleich war uns klar, dass die schlechten Arbeitsbedingungen Teil des neoliberalisierten Krankenhauswesens sind. Ich wollte analysieren, welche Herausforderungen und Widersprüche es mit sich bringt, Tarifkämpfe im Korsett des deutschen Streikrechts zu führen.

Was können Arbeitskämpfe erreichen?

Arbeitskämpfe sind ein mächtiges Instrument, um ökonomischen Druck für Interessen zu entfalten. Ich zeige in dem Buch aber auch, dass ein wesentliches Element neoliberaler Regierungstechnik ist, die Handlungsfähigkeit jener Akteure zu reduzieren, die etwa durch einen Streik politisch unter Druck gesetzt werden können. Diese institutionelle Verriegelung wird politisch und rechtlich hergestellt. Das Aufbrechen dieser Verriegelung muss in dieser Konstellation Teil der Streikstrategie sein. Deshalb spreche ich von einem politischen Tarifkonflikt.

Wie geht es mit der Krankenhausreform weiter?

Die Reform zusammen mit der Unterfinanzierung wird zahlreiche Krankenhäuser finanziell unter Druck setzen. Ich rechne deshalb mit zunehmenden betrieblichen Konflikten, wenn Geschäftsleitungen versuchen, diesen wirtschaftlichen Druck auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Die Fragen stellte Kay Meiners.

AfD gefährdet Mitbestimmung



Die Alternative für Deutschland (AfD) präsentiert sich rhetorisch zwar als Arbeiterpartei, verschiedene Analysen zeigen aber, dass sie vielmehr eine Politik gegen die Interessen von Beschäftigten vertritt. Eine systematische Analyse der Arbeitsrechtspolitik der Rechtsaußenpartei legt Michael Barthel nun nach. Sein Ergebnis: Die AfD

hat zwar kein ausgearbeitetes Konzept zu Fragen des kollektiven Arbeitsrechts, eine Analyse von Reden und Positionspapieren zeigt aber, dass die Mitbestimmung und die Stellung von abhängig Beschäftigten durch eine AfD-Regierung geschwächtigt würden.

Insgesamt habe die Partei bisher selten Anträge im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts gestellt. Einzelne Abgeordnete treten bei dem Thema jedoch regelmäßig in Erscheinung, wie etwa Jürgen Pohl aus Thüringen, der auch im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales sitzt. Er zeichne „das Bild eines entgegenkommenden Betriebsrats, dessen vorderstes Ziel es ist, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens zu verfolgen, um so vor allem deutsche Unternehmen im internationalen Wettbewerb zu stärken“.

Die AfD sehe systematische Interessenwidersprüche mit ausländischen Akteuren, der Europäischen Union sowie mit gesellschaftlichen Eliten, zu denen sie sowohl die anderen, insbesondere linken Parteien als auch die Gewerkschaften zählt. Daraus schlussfolgert Barthel, dass die Partei sich zwar rhetorisch an Lohnabhängige wendet, die realen Forderungen der Partei jedoch darauf abzielen, deren Gegenmacht, sprich ihre Interessenvertretung, zu beschneiden.

Besonders deutlich wird das an zwei Punkten. So fordern Teile der AfD, dass auch Betriebsräte Tarifverträge abschließen dürfen. Das würde laut Barthel branchenweiten Tarifverhandlungen schaden und so eine der zentralen Errungenchaften der Arbeiterbewegung beschneiden. Außerdem wollen AfD-Politiker das Streikrecht, „die wesentliche Quelle jeglicher kollektiven Macht der Lohnabhängigen“, beschränken. Für Barthel zeigt die Analyse, dass es sich bei der AfD mitnichten um eine Arbeiterpartei handelt. ■

Von Marius Ochs

Michael Barthel: **Die AfD und das kollektive Arbeitsrecht.**
HSI Working Paper Nr. 20, November 2024

Frauen immer noch unterbezahlt



Von Geschlechtergerechtigkeit kann weder in Deutschland noch in nordischen Vergleichsländern die Rede sein. Zu diesem Ergebnis kommt Andrea Jochmann-Döll. Frauendominierte Berufe seien bis heute unterbewertet, ein gewerkschaftlicher Kampf für höhere Löhne sei nötig. Bei der Entgelttransparenz hinkt Deutschland mit seinem derzeitigen Gesetz den nordischen Ländern allerdings hinterher. ■

Von Marius Ochs

Andrea Jochmann-Döll: **Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel.** Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen Kooperationsprojekt von Gewerkschaften. Working Paper Forschungsförderung Nr. 356, Oktober 2024

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



Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Europäische Betriebsräte mit Biss



Der Reformvorschlag der Europäischen Kommission für die Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR) könnte den „zahnlosen Tiger“ bissiger machen. Zu diesem Schluss kommen Thilo Janssen und Maxi Leuchters vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut. Daher halten sie die geplante Reform für unterstützenswert, auch wenn sie hinter dem Vorschlag des Parlaments zurückbleibt. So muss ein multinationales Unternehmen künftig vor einer Entscheidung schriftlich und begründet auf Fragen eines EBR antworten. Arbeitgeber müssen aber nach wie vor EBR-Stellungnahmen nicht verbindlich in Entscheidungen einbeziehen. ■

Von Marius Ochs

Thilo Janssen/Maxi Leuchters: **Zähne für den Tiger?** Die Revision der Europäischen Betriebsräterichtlinie und ihre Bedeutung für Betriebsräte in Deutschland. WSI Policy Brief Nr. 86, Dezember 2024

DAS POLITISCHE LIED



Billie Holiday: Strange Fruit (1939)

Southern trees bear a strange fruit
 Blood on the leaves and blood on the root
 Black body swinging in the southern breeze
 Strange fruit hanging from the poplar trees

ÜBER DIE BLÄTTER RINNT BLUT

Immer, wenn im New Yorker Nachtclub Café Society am Sheridan Square das Ende von Billie Holidays Auftritt naht, hören die Kellner auf, die Tische zu bedienen. Das Licht wird ausgeschaltet – bis auf einen einzelnen Spot auf die Sängerin. Holiday schließt die Augen, wie im Gebet versunken. Der Song, zu dem sie anhebt, beschwört eine ländliche Südstaatenidylle, in der die grausamsten Verbrechen stattfinden. Sie singt von den seltsamen Früchten, die in den Pappeln hängen. Über die Blätter rinnt Blut auf die Wurzeln, in der Brise des Südens schwingen schwarze Körper, an denen Krähen picken. Sie braucht das Wort „Lynchmorde“ gar nicht zu erwähnen.

Holiday besingt im Jahr 1939 ein Tabuthema. Fast 4000 Menschen wurden in den USA seit Ende des 19. Jahrhunderts gelyncht. 90 Prozent dieser Morde fanden in den Südstaaten statt, vier Fünftel der Opfer waren Afroamerikaner. Der Ort, an dem sie singt, versteht sich als politisch. Der Betreiber Barney Josephson setzt sich über die Rassengesetze hinweg und erlaubt, anders etwa als im berühmten Cotton Club, Schwarzen genauso Zutritt wie Weißen.

Ihren bekanntesten Song hat ein Weißer geschrieben, der jüdische Lehrer Abel Meeropol, auch bekannt unter dem Pseudonym

Lewis Allan und Mitglied der kommunistischen Partei. 1936 war er auf ein Bild des Fotografen Lawrence Beitler gestoßen, das die Lynchmorde an den schwarzen Teenagern Thomas Shipp und Abram Smith zeigte. Verstört von dem Foto, schrieb Meeropol das Gedicht „Bitter Fruit“ und veröffentlichte es im Magazin der New Yorker Lehrergewerkschaft. Später komponierte er auch die Melodie und bot ihn über den Betreiber des Café Society Billie Holiday an.

Abel Meeropol steht in der McCarthy-Ära noch einmal in der Öffentlichkeit: Mit seiner Frau Anne adoptiert er 1953 die Kinder des auf dem elektrischen Stuhl hingerichteten Ehepaars Ethel und Julius Rosenberg, das beschuldigt worden war, für das sowjetische Atomprogramm zu spionieren.

Billie Holiday singt „Strange Fruit“ jeden Abend. Gerne hätte sie den Song bei Columbia Records aufgenommen, doch ihre Plattenfirma lehnt ihn ab: zu heikel. Schließlich nimmt sie ihn beim Label Commodore auf. Die Band ist ihr Orchester aus dem Nachtclub. Produzent und Labelbetreiber Milt Gabler sagt später, er glaube, das sei die erste wirklich moderne Blues-Session gewesen.

„Strange Fruit“ gilt als der erste Song der Bürgerrechtsbewegung. Nach seinem Erscheinen erreicht er Platz 16 der US-ameri-

kanischen Pop-Hitparade. Noch im Jahr der Veröffentlichung schreibt die New York Post: „Wenn die Wut der Ausgebeuteten im Süden jemals groß genug wird, hat sie jetzt ihre Marseillaise.“ 60 Jahre später kürt das Time Magazine die Originalaufnahme von „Strange Fruit“ zum Song des Jahrhunderts.

Der Vergleich zur Marseillaise hinkt ein bisschen. Zwar ist sie eine Art Prototyp des Protestsongs, der schlechte Arbeitsbedingungen und Unterdrückung anprangert und zum Mitmarschieren aufruft. „Strange Fruit“ ist in seiner Ruhe aber aufwühlend. Der Musikkritiker Dorian Lynsek drückt es so aus: „Strange Fruit“ war der Beweis, dass Protestsongs Kunst sein können.

Von Martin Kaluza

Das Lied hören:



Original, ohne Bewegtbild:



Spätere Aufnahme mit Bewegtbild und Werbung:



Kürzer, aber ohne Werbung:

Aktionen für gleiche Bezahlung



<https://www.equalpayday.de/>

Am 7. März ist Equal Pay Day in Deutschland. Der Tag erinnert jedes Jahr an die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen von derzeit 18 Prozent. Er markiert den Tag, bis zu dem Frauen arbeiten müssen, um das Einkommen zu erhalten, das Männer bereits am Ende des Vorjahres hatten.

Die Seite wird betrieben vom Verein „Business and Professional Women Germany“ (BPW), der den deutschen Equal Pay Day 2008 initiierte und Teil eines weltweiten Netzwerks für mehr Lohngerechtigkeit für Frauen ist. Auf der Seite können Mitstreiterinnen (und Mitstreiter) ihre Aktionsideen für den Tag eintragen und nachlesen, was in den verschiedenen Regionen geplant ist. Jemand hat die Idee eingetragen, am 7. März Läden, Kinos oder Museen für einen 18-Prozent-Rabatt für Frauen zu gewinnen und den Grund am Preisschild oder am Ticket zu vermerken.

Die informative Seite benennt die wissenschaftlich erforschten Ursachen der Lohnlücke: Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig in schlechter bezahlten Branchen, sie machen seltener Karriere und unterbrechen ihr Berufsleben

wegen der Kinder. Geschlechterstereotype beeinflussen die Arbeitsbewertung und damit die Entlohnung: Arbeit in der Kita etwa wird nicht als körperlich belastende Arbeit bewertet.

Aber selbst wenn ein Mann und eine Frau exakt dieselbe Tätigkeit mit derselben Qualifikation ausüben, bleibt eine Lücke von sechs Prozent. Die Frauen vom BPW wollen sich nicht mit dieser Lücke abfinden und schreiben: „Wenn eine Erwerbsunterbrechung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Geburt von Kindern einen Teil des Gender-Pay-Gaps erklärt, heißt das nicht, dass eine geringere Vergütung aufgrund dieser Erwerbsunterbrechung angemessen ist.“

Nur ein Kritikpunkt: Tarifverträge helfen, die Lohnlücke abzubauen – dieser wichtige Punkt fehlt auf der Seite.

Von **Gunnar Hinck**

Fazit

**FUNDIERTER HINTERGRUND
ÜBER DEN GENDER-PAY-GAP**

PODCASTS

Wirtschaft verständlich erklären

Der Volkswirt Henrik Müller analysiert jeden Monat in einem Newsletter der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) wirtschaftliche Entwicklungen. Der Newsletter ist auch auf der Website der bpbs direkt nachzulesen. Besonders erhellend ist der Beitrag über Staatsschulden: Darin erklärt Müller die Geschichte der Schulden in Deutschland und warum die Schuldenbremse ursprünglich eingeführt wurde. Sein zentrales Argument für eine Reform der Schuldenbremse: Die öffentlichen Investitionen haben in den vergangenen Jahrzehnten kaum den Wertverlust öffentlicher Güter kompensiert. ■

**Menschenwürde schützen**

Jedes Jahr finden rund um den Internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März die „Wochen gegen Rassismus“ statt. Vor 30 Jahren etablierten sie sich – einst von den Vereinten Nationen initiiert – auch in Deutschland. „Menschenwürde schützen“ ist das diesjährige Motto. Der Deutsche Städtetag unterstützt die Aktionswochen und ruft auch kleinere Kommunen dazu auf, mitzumachen. So werden am 21. März „Rundgänge für Demokratie und gegen Rassismus“ stattfinden, dazu gibt es zahlreiche andere Veranstaltungen. Auf den Webseiten der Städte und Gemeinden finden sich weitere Infos. Der DFB ist unter #BewegtGegenRassismus auch dabei. ■

#IWgR25, #Menschenwürdeschützen

AUS DER STIFTUNG

20 Jahre IMK

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) wird 20 Jahre alt. Gründungsdirektor Gustav Horn und sein Nachfolger Sebastian Dullien blicken im sehr hörenswerten Podcast „Systemrelevant“ zurück auf bewegte Zeiten und stellen das Besondere des Instituts vor. „Es ging darum, die Perspektive der Arbeitnehmer mehr zu berücksichtigen“, so Horn. Der wirtschaftswissenschaftliche Mainstream war damals, in Zeiten der Agenda 2010, klar neoliberal ausgerichtet. Für Sebastian Dullien ist zentral, dass das IMK die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von Verteilungsfragen im Blick hat. Seit der Finanzkrise 2008 ist das Institut auch politisch etabliert: Die damaligen Konjunkturprogramme der Bundesregierung wurden vom IMK angeregt. ■



Foto: Film Kino Text



„Die Unerwünschten“. F 2023. Regie: Ladj Ly. Mit Anta Diaw, Alexis Manenti. Kinostart: 6. März

FILMTIPP

Vertreibung aus der Banlieue

Schwierig ist es, den Sarg mit Habys Großmutter durch das Treppenhaus zu bugsieren. Im Plattenbau der Pariser Vorstadt ist es eng, das Haus ist heruntergekommen, der Aufzug streikt. Es ist nicht das Einzige, was nicht funktioniert in Ladj Lys Spielfilm „Die Unerwünschten“. Haby, die junge Migrantin aus Mali, die gerade ein Praktikum im Rathaus macht, sieht jeden Tag mit an, wie ihre Banlieue vor die Hunde geht, wo die Bewohner hohe Mieten von wenig Geld zahlen müssen. Und dennoch ist der Ort ihr Zuhause.

Als nebenan ein maroder Wohnblock gesprengt wird, um dann unbezahlbaren Eigentumswohnungen Platz zu machen, kommt es zum Zwischenfall: Der Bürgermeister stirbt vor Schreck, als Trümmer und Staubwolke die Honoratioren einnebeln. Doch nicht sein schwarzer Vertreter Roger tritt nun das Interimsamt an, sondern sein weißer Parteikollege, Pierre, ein ausgezeichneter Kinderarzt, aber auch brutaler Politikertyp.

Als es in Habys Wohnblock brennt, sieht Pierre die Chance, auch dieses Gebäude abzureißen – und damit dafür zu sorgen, dass die ungeliebten Bewohner aus der Gegend verschwinden. Haby tritt kurzerhand selbst zur Bürgermeisterwahl an. Unterstützung ist ihr gewiss, die Menschen sind froh, eine Alternative zu haben. Aber ihre Gegner sind trickreich. Pierre lässt unterdessen das Gebäude aus „Sicherheitsgründen“ räumen, eine Hundertschaft Polizisten schmeißt die Leute aus ihren Wohnungen, die Einrichtung fliegt aus dem Fenster. Manche, wie Habys Freund Blaz, sehen nun die Lösung in Gewalt. Blaz überfällt Pierres Familie und zündet ihre Wohnung an.

Sozialer Sprengstoff steht, wie gehabt, auf der To-do-Liste des engagierten Regisseurs. Die Auseinandersetzung zwischen Regierung und Ordnungsmacht auf der einen und der verarmten Bevölkerung Frankreichs auf der anderen Seite wird drastisch geschildert. Dennoch zeigt Ly am Beispiel seiner Hauptfigur Haby, dass Engagement und Teilhabe immer möglich sind. ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Im Jahr 1925 stirbt Reichspräsident Friedrich Ebert. Jahrelang hat der SPD-Politiker versucht, die krisengeschüttelte Weimarer Demokratie zu stabilisieren. Als sein Vermächtnis entsteht die älteste politische Stiftung Deutschlands.

Von **Guntram Doelfs**

Foto: Schei / Süddeutsche Zeitung Photo





Der Winter hat sich noch nicht ganz verabschiedet, als Friedrich Ebert am 5. März 1925 auf dem Heidelberger Bergfriedhof beigesetzt wird. Nach der Aufbahrung des Toten im Reichspräsidentenpalais und den Feiern in Berlin hat die Reichsbahn den Toten in seine Geburtsstadt zurückgebracht. Die vier Frauen in Trauerflor sind die Witwe Louise, die Tochter Amelie sowie Schwägerin und Schwiegertochter. Rechts daneben sitzt der älteste Sohn Friedrich. Im Hintergrund haben sich Studentenverbindungen und Vertreter des Reichsbanners aufgestellt. Angeschnitten am linken Bildrand, neben Eberts Schwiegersohn, steht der evangelische Stadtpfarrer Hermann Maas, der später für die Teilnahme an der Beisetzung eines aus der Kirche ausgetretenen Katholiken gerügt werden wird.

Ebert, ein Sozialdemokrat und Sohn eines Schneiders an der Spitze des Staates – das wäre unvorstellbar ohne die Revolution vom 9. November 1918, die am Ende des Ersten Weltkrieges die Monarchie beseitigt. Als Staatsoberhaupt hat Ebert alles versucht, um die junge Demokratie zu stabilisieren und mäßigend zu wirken. Er muss aber zwischen 1919 und 1923 mehrere Aufstände von revolutionären Sozialisten und Putschversuche von rechts mit Waffengewalt niederschlagen lassen. Sein Tod mit 54 Jahren ist die Folge einer Blinddarmentzündung. Ebert ist schon länger angeschlagen. Seit Monaten setzen ihm politische Gegner zu, strengen Verleumdungsprozesse gegen ihn an. Am Abend des 23. Februar wird er mit starken Schmerzen in die Charité eingeliefert und operiert. Überraschend stirbt er am Abend des 28. Februar. Sein Tod wird zum Menetekel, denn zum Nachfolger wählen die Deutschen den Monarchisten Paul von Hindenburg.

Eberts Vermächtnis ist eine Stiftung, die nach ihm benannt wird. Ihr Zweck ist es damals „jungen, befähigten Proletariern Beihilfen für einen Studiengang an staatlich anerkannten Instituten zu geben“, so das SPD-Jahrbuch von 1926. Das Startkapital bilden Spenden der Trauergäste. Bis Ende 1931 werden insgesamt 295 junge Menschen mit rund 52.000 Reichsmark gefördert, dann sind die Mittel der Stiftung wegen der Weltwirtschaftskrise völlig erschöpft. Im Jahr 1933 wird die Stiftung von den Nationalsozialisten nach ihrer Machtergreifung ebenso verboten wie sämtliche übrigen Einrichtungen der SPD. ■

Rätselfragen

Wer war im zweiten Wahlgang der Reichspräsidentenwahlen 1925 der Konkurrent Hindenburgs, neben Ernst Thälmann (KPD) als Außenseiter?

In welchem Jahr wurde die Friedrich-Ebert-Stiftung nach dem Zweiten Weltkrieg als Verein wiedergegründet?

Wie heißt die Stadt am Rhein, in der die Friedrich-Ebert-Stiftung heute ihre Zentrale hat?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum **28. März 2025** 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 6/2024

Hopfen, Malz, Hefe und Wasser; Friedrich Kaskeline; Kulturbrauerei

Den 1. Preis hat Michael Faulwasser aus Bodensee gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Marina Gabel aus Greifswald, Andreas Schmidt aus Berlin und Heidi Scharf aus Fellbach.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZU AUSGABE 06/2024
„AUFBRUCH UND UMBRUCH“

Papier tut gut

Birte Knäpper, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit bei Verdi, schreibt per E-Mail:

„Zurück im Büro, liegt die neue Mitbestimmung bei mir auf dem Tisch. Habt vielen Dank dafür, ich lese sie nach wie vor sehr gern! Es sind immer wieder auch unse- re Themen enthalten, wie jetzt das Pro und Contra zum Bundes-

tarifreuegesetz. Darüber hinaus gibt es viele Anregungen. Und es tut gut, ein Magazin auf Papier zu lesen. Ich hoffe, das Format bleibt noch lange erhalten.“

ZU „PRO & CONTRA: BRAUCHEN WIR EIN BUNDESTARIFTREUE- GESETZ?“ IN AUSGABE 06/2024:

Appell an die Ehre

Rolf Klotz schreibt auf LinkedIn:

„Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist beides richtig. Das Gesetz schützt Beschäftigte, und es verursacht Bürokratie. Warum kann der Verband der Familienunternehmen nicht einfach eine verbindliche Ehrenerklärung zur Einhaltung entsprechender Tarifregelungen abgeben? Wenn andere folgen, ist die Bürokratie vermieden, und die Beschäftigten sind geschützt. Voraussetzung ist natürlich, dass Verstöße im Verband strikt sanktioniert werden.“

Gesetz ist nötig

Robert Yates auf LinkedIn:

„Wir brauchen dringend ein Bundesstarifreuegesetz, damit unser Steuergeld nur an Betriebe geht, die ihre Mitarbeiter nach Tarif bezahlen. Sie benötigen dann weniger staatliche Unterstützung.“

ZUM „RÄTSELHAFTEN FUND- STÜCK: DER BIERBOYKOTT“ IN AUSGABE 06/2024

Inspirierender Text

Kerstin Herzog schreibt auf LinkedIn:

„Ich finde es immer wieder inspirierend, in welcher Form sich Arbeitskämpfe und soziale Proteste ausdrücken und welche Kippunkte sich identifizieren lassen, wenn sich die erlebte Ungerechtigkeit als kollektives Handeln ausdrückt. Danke Hans Böckler-Stiftung.“

ZUM ARTIKEL „BÖRSE FÜR ALLE“ IN AUSGABE 06/2024

Attac nicht erwähnt

Holger Oppenhäuser vom Attac-Bundesbüro schreibt per E-Mail:

Attac hat die Studie von Thomas Höhne zusammen mit der Otto Brenner Stiftung redaktionell betreut und herausgebracht, wird allerdings gar nicht erwähnt. Das ist für uns insofern problematisch, als die ursprüngliche Idee zu dem Projekt von uns kam und vor allem weil in solchen Kooperationen viele Ressourcen stecken, die verpuffen, wenn das öffentlich gar nicht wahrgenommen wird.

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!
redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Geschäftsführerin:
Claudia Bogedan

Redaktion:
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelthemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistenz: Angelika Söhne

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Grafik/Layout/Produktion/Lithographie:

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

Titelfotos: SQUIRREL & NUTS, Karla Schröder, Jens Volle

Druck: Offset Company, Wuppertal

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main,
kontakt@bund-verlag.de

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. 2 | April 2025

Sozialpolitik

Ob Bürgergeld, Rente oder Gesundheitsversorgung – die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme ist ein Dauerbrenner. Auch die nächste Regierung wird sich höchstwahrscheinlich mit diesen Fragen beschäftigen. Dabei befürchten Betriebsräte schon heute, dass es zukünftig eher weniger Geld für Soziales geben könnte. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung nimmt regelmäßig Mythen zu Themen wie Rente und Bürgergeld auseinander. Studien aus der Forschungsförderung haben sich mit den Stärken und Schwächen unseres Gesundheitssystems befasst. Wie gut sind unsere sozialen Sicherungssysteme aufgestellt? Was muss sich verbessern, und wie wichtig sind sie für eine stabile demokratische Gesellschaft? Diesen und anderen Fragen wollen wir in der kommenden Ausgabe nachgehen.

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? Vermissten 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



HAMBURG UND UMKREIS VON 150 BIS 200 KM

Kirsten Haarmann (55) lebt in Hamburg.

Von **Werner Bachmeier**
Foto **Werner Bachmeier**

„ Das Klassenfoto, die klassische Erinnerung an die gemeinsame Schulzeit, wie wir es alle kennen, das mache ich. Als Schulfotografin arbeite ich immer an einem anderen Ort. Mein Einsatzgebiet reicht im Norden bis Flensburg, südlich bis Osnabrück und östlich bis Hannover. In diesem Umkreis fotografiere ich von Kindergärten mit vier Gruppen bis zu Schulzentren mit 60 Klassen. Vor meiner Kamera stehen Menschen aus verschiedenen sozialen Milieus, was mich jeden Tag neu herausfordert. Neben dem klassischen Klassenfoto fotografiere ich die Schülerinnen und Schüler einzeln. Die Porträts nutzen sie für Bus-, Mensa- oder Schülerausweise.“

Pro Klasse plane ich eine halbe Stunde für Gruppen- und Einzelfotos. Nach der Begrüßung stelle ich das Gruppenfoto. Dann heißt es viermal lächeln. Anschließend notiere ich, wer wo steht. Nach zehn Minuten folgen die Porträts. Die Dokumentation der Namen ist wichtig, damit jeder drei Tage spä-

ter die eigenen Fotos im Onlineportal sehen kann. Damit mein Arbeitstag gut funktioniert, muss ich mich mit den Schulen im Vorfeld gut absprechen. Ist jemand eine Stunde vor Schulbeginn vor Ort? Ist der Raum für meine Arbeit geeignet? Muss ich noch Stühle und Tische ausräumen? In einer Stunde muss mein mobiles Studio stehen.

Nach 25 Jahren kann ich oft morgens um acht Uhr schon einschätzen, wie die Stimmung ist und wie mein Arbeitstag laufen wird. Obwohl ich meist unter Zeitdruck arbeite, es immer wieder laut zugeht, macht mir die Arbeit Spaß. Siebte und achte Klassen sind in fast jeder Schule die größte Herausforderung: Die Pubertät schlägt voll zu, und Eitelkeiten, Machogehabe und Unsicherheiten füllen den Raum und fordern meine ganze Erfahrung. Hier möchte ich mit Lehrkräften nicht tauschen. Aber ich lasse mich gerne auf jede neue Klasse ein, und wenn ich Jugendliche für den entscheidenden Fotomoment gewinne, ist das einfach schön.“



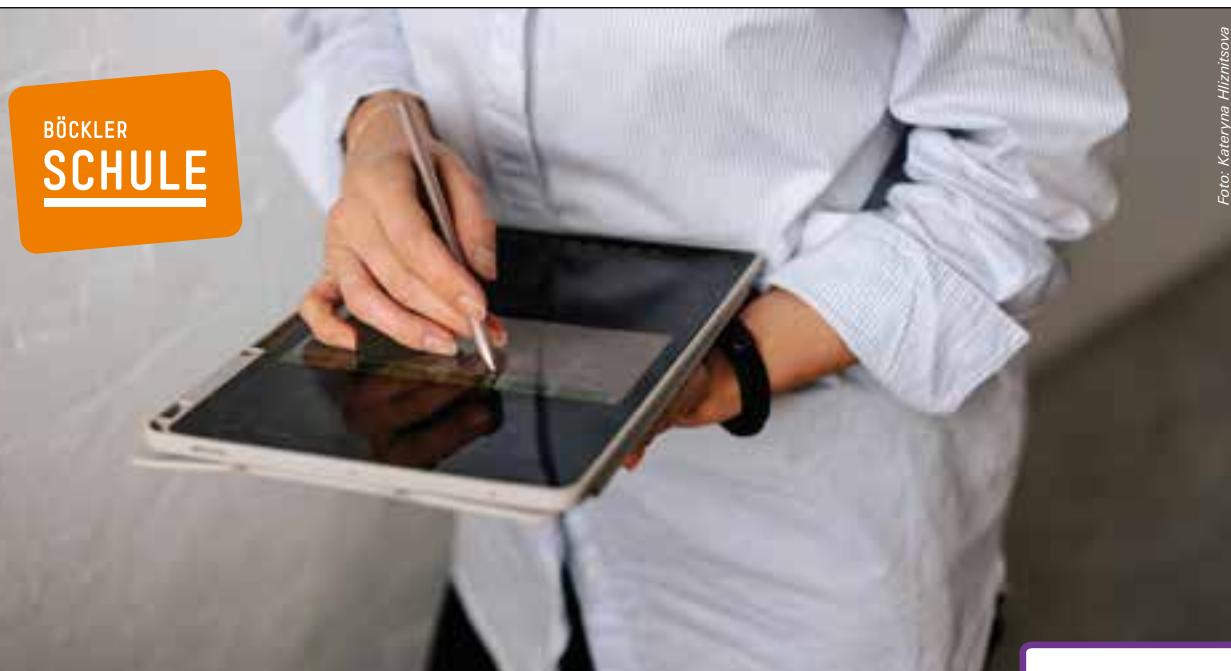
GLEICHSTELLUNGSFORUM 2025

25. FEBRUAR, 13:30 UHR, BIS 26. FEBRUAR 2025,
13:00 UHR, COLOSSEUM EVENTLOCATION BERLIN

ZEIT FÜR WEITERBILDUNG

Um sich weiterbilden zu können, brauchen Beschäftigte Zeit. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen – und damit vor allem für Frauen, die bei betrieblichen Weiterbildungen noch immer häufig das Nachsehen haben. Obwohl der rechtliche Rahmen in den letzten Jahren angepasst wurde und die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung Rechte und Fördermöglichkeiten haben, fehlt es im Betrieb oft an Durchsetzungskraft und Zeit.

Darüber diskutieren auf dem Gleichstellungsforum unter anderem Daniel Ulber, Professor an der Universität Trier und am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union, und Stefanie Gerold von der Brandenburgisch Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Außerdem stellt das WSI seinen Gleichstellungsreport 2025 vor. Alle Räumlichkeiten sind barrierefrei zugänglich. Kinderbetreuung wird bei Bedarf angeboten.



Fachlich geprüftes Lehrmaterial ab Klasse 9

Böckler Schule bietet Unterrichtseinheiten für ein bis zwei Doppelstunden zu Themen wie Mitbestimmung und Tarifpolitik. Ganz neu ist eine digitale Unterrichtseinheit zum Tarifvertrag. Außerdem gibt es Erklärfilme zu den Themen Betriebsrat, Aufsichtsrat, Tarifvertrag, Tarifverhandlungen und Streik sowie eine Vielzahl an Infografiken für den Unterricht – nach Lehrplanthemen abrufbar.

BOECKLER-SCHULE.DE

**MATERIALIEN
FÜR EINEN GUTEN
UNTERRICHT**