

Mitbestimmung

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG · WWW.MAGAZIN-MITBESTIMMUNG.DE

INTERVIEW · Peter Wedde über die Datensammelwut von Facebook und Co.

ÄGYPTEN · Unterwegs bei den jungen Gewerkschaften

PUTZMEISTER · Neuer Alltag mit dem chinesischen Eigentümer

Die Masse
macht

Social Media in der Arbeitswelt



Der Schlüssel zum Schwerbehindertenrecht



Werner Feldes / Bettina Fraunhofer / Rainer Rehwald
Burkhard von Seggern / Bernd Westermann / Harald Witt
Schwerbehindertenrecht
Basiskommentar zum SGB IX mit Wahlordnung
11., überarbeitete Auflage
2012. 531 Seiten, kartoniert
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-6147-9

Der bewährte Basiskommentar liefert aktuelle und praxisorientierte Erläuterungen zur Rechtslage und zu den Bestimmungen des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (2. Teil).

Die Neuauflage informiert umfassend über die aktuellen Änderungen des Rechts schwerbehinderter Menschen durch das »Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung« und das »Gesetz zur Änderung des Bundesversorgungsgesetzes«. Schwerpunkte legen die Autoren auf die neueste Rechtsprechung zur Beschäftigungspflicht und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Inhaltsübersichten und Zwischenüberschriften gewährleisten den schnellen Zugriff auf die gesuchten Informationen. Zitierte Entscheidungen und Fremdliteratur werden in Fußnoten übersichtlich dargestellt und ermöglichen so einen lesefreundlichen Einstieg in Gesetzestexte und Entscheidungen.

Die Schwerpunkte der Kommentierung:

- Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft
- System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichs-
abgabe
- Beschäftigungsfördernde Instrumente des SGB IX
- Rechte der schwerbehinderten Menschen
- Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten
des Betriebs- und Personalrats sowie der
Schwerbehindertenvertretung
- Prävention und betriebliches Eingliederungs-
management
- Inklusive Personalpolitik

Beachten Sie auch:



Werner Feldes / Woffhard Kohte
Eckart Stevens-Bartol (Hrsg.)
SGB IX – Sozialgesetzbuch IX
Rehabilitation und Teilhabe
behinderter Menschen
Kommentar für die Praxis
2., überarbeitete Auflage
2011. 1.111 Seiten, gebunden
€ 109,-
ISBN 978-3-7663-6079-3



Postfach
60424 Frankfurt am Main
Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20
Fax:
0 69 / 79 50 10-11
Internet:
www.bund-verlag.de
E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

„Man merkt sofort, dass das eigene Handeln einen Unterschied macht“,

sagt der Kommunikationsberater Frank Kornberger über die Wirkung sozialer Medien. Wer sich über Facebook, Twitter oder einen Blog politisch engagiert, bekommt direkt eine Rückmeldung. Gerade Jugendliche kann das motivieren, sich aktiv in gesellschaftliche Diskussionen einzubringen. Die IG-Metall-Jugend beispielsweise hat in der jüngsten



Foto: Ulrich Baatz

Tarifrunde erlebt, wie gut sich das Web 2.0 eignet, um Mitglieder zu mobilisieren (Seite 22).

„Das geht viel einfacher und schneller, als mit Flyern durch die Lehrwerkstatt zu laufen“, sagt JAV-Vertreter Rico Irmischer.

Doch das Handeln im Netz kann auch schnell auf einen selbst zurückfal-

len. Datenschutzexperte und Arbeitsrechtler Peter Wedde schätzt, dass Arbeitgeber auf kritische Äußerungen von Beschäftigten künftig häufiger mit Abmahnungen und Kündigungen reagieren werden (Seite 32). Zudem könnten sich die Datenmengen, die Unternehmen wie Facebook sammeln, zu einer Fundgrube für Unternehmen entwickeln. Bei Wedde gehen da alle Alarmglocken an.

Im Betrieb kann die Erfahrung, einen entscheidenden Unterschied zu machen, schnell den Druck erhöhen (Seite 10). Mit der Einführung sozialer Medien dürfte sich das Gefühl verstärken, ständig erreichbar sein zu müssen. Siemens-Betriebsrat Udo Becker sieht das kritisch: „Wir müssen dringend aufpassen, dass wir da nicht eine Zweiklassengesellschaft bekommen.“ In der Tat droht eine Spaltung: in jene, die mit dem Medienwandel gut zurechtkommen, und jene, denen die Anpassung schwerfällt. Aber auch im Betrieb bieten Social Media Chancen für mehr Beteiligung. Eine höhere Transparenz im Unternehmen wäre ja durchaus zu begrüßen.

Medienwissenschaftler haben die These aufgestellt, das Internet werde unsere Gesellschaft ähnlich radikal umgestalten wie die Erfindung des Buchdruckes. Dies erscheint immer plausibler. Auch in der Arbeitswelt gilt es daher, wachsam zu sein. Wir sollten die Risiken eindämmen und die Chancen nutzen.

Interessante Lektüre wünscht

ANDREAS KRAFT

andreas-kraft@boeckler.de



TITEL SOCIAL MEDIA IN DER ARBEITSWELT

10 Ins Netz gegangen

Chancen und Risiken: Das Web 2.0 erobert die Unternehmen.
Von Carmen Molitor

16 Das Mitmach-Web

Schon mal getwittert? Eine Vorstellung der Social-Media-Giganten.
Von Thomas Wiegold

22 Der Schwarm kommt

Wie Gewerkschaften mit sozialen Medien ihre Mitglieder mobilisieren.
Von Andreas Kraft

26 „Diesen Kanal müssen wir nutzen“

Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär der IG Metall, über Erfahrungen
aus der Operation Übernahme

28 Die Web-2.0-FAQs

Eine Einführung in die Welt von Astroturfing und Shitstorms.
Von Tanja Kokoska

32 „Die Macht des Mediums ist vielen noch nicht klar“

Arbeitsrechtler Peter Wedde erläutert Web-Regeln für Arbeitgeber
und Betriebsräte.

34 Die Zukunft der Arbeit mitgestalten

Social-Media-Guidelines sind der erste Schritt in die Arbeitswelt
von morgen. Von Ute Demuth

ARBEIT

38 Wenn Kommunisten einkaufen gehen

Putzmeister-Beschäftigte verpflichten
chinesischen Investor zu Standort-
sicherheit. Von Gesa von Leesen

LEIHARBEIT

Auf die politische Agenda!



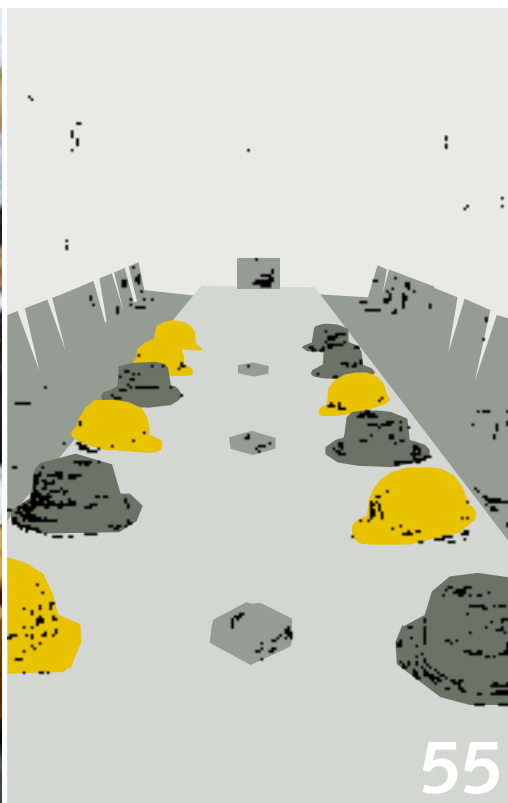
Foto: IG Metall

IG-Metall-Vorstand Helga Schwitzer sieht die Politik in der Verantwortung, weil Tarifpolitik die unzureichenden Rechte von Betriebsräten bei Leiharbeit nur bedingt kompensieren kann.

SEITE 47



42



55



66

POLITIK

- 42 Was wird aus der Mubarak-Kohl-Schule?**
Zu Besuch bei Ägyptens Lehrergewerkschaft. Von Manfred Brinkmann
- 45 „Den Gewerkschaften fehlt es an Erfahrung“**
Sozialattaché Senft über freie Gewerkschaften in Kairo
- 47 Wildwuchs eingedämmt**
Politische Hausaufgaben in Sachen Leiharbeit. Von Helga Schwitzer
- 50 Weil Ungleichheit alle angeht**
Bericht vom Transformationskongress. Von Margarete Hasel
- 52 Mehr Stress bei der Arbeit**
Eine aktuelle Eurofound-Erhebung. Von Guntram Doelfs
- 53 „Zu hoher Diplomatie verpflichtet“**
Fragen an Erika Mezger, Vize-Direktorin der Eurofound

WISSEN

- 55 Mitbestimmungspraxis schafft Akzeptanz**
Warum Manager die Zusammenarbeit loben und Arbeitgeberverbände sie abschaffen wollen. Von Joachim F. Tornau

RUBRIKEN

- 3 EDITORIAL
6 NACHRICHTEN
9 PRO & CONTRA
62 LESERFORUM
72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK
73 VORSCHAU, IMPRESSUM
74 MEIN ARBEITSPLATZ
Stella Salvatelli, Kaschmirstrickerin

AUS DER STIFTUNG

- 58 Zur Sache**
Sebastian Campagna über die EU-Pensionsfonds-Richtlinie
- 60 Böckler-Tagungen**
Innovation und Mitbestimmung Betriebsrats-Behinderungen
- 63 Tipps & Termine**
- 64 Böckler-Nachrichten**
- 66 Die Hürdenläuferin**
Altstipendiatin Carola Thumm-Söhle ist Hausärztin mit eigener Praxis. Von Susanne Kailitz

MEDIEN

- 68 Buch & mehr**
- 70 Website-Check**



Foto: Bildagentur Huber/Gräfenhain/picture alliance

Traumschiff wechselt nach Malta

Am Heck der „MS Deutschland“ wird künftig wohl keine schwarz-rot-goldene Fahne mehr wehen. Die Reederei Peter Deilmann will das als „ZDF-Traumschiff“ bekannte Schiff unter der Flagge von Malta fahren lassen. „Der Reeder würde zwei bis 3,5 Millionen Euro sparen – vor allem weil er die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr zahlen müsste“, sagt Karl-Heinz Biesold, Bundesfachgruppenleiter Schifffahrt bei ver.di. „Wenn das Schiff wechselt, würde die Besatzung ihre Arbeitsplätze verlieren und müsste zu neuen,

schlechteren Bedingungen wieder anheuern.“ Wie der Übergang vonstatten gehen soll, ist noch unklar – ver.di verhandelt derzeit mit Peter Deilmann. Eine Sprecherin der Reederei nannte die Ausflagung eine „unternehmerische Entscheidung“. Der Gesetzgeber habe „Finanzmittel, die früher die erheblichen Kostennachteile eines im deutschen Schiffsregister geführten Schiffes zumindest teilweise ausgeglichen haben, um rund 75 Prozent gekürzt.“ Auf dem Kreuzfahrtschiff sind rund 280 Arbeitnehmer beschäftigt. ■

BAG-ENTSCHEID

Schadensersatz für Warnstreik

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat es für Unternehmen attraktiver gemacht, sich mit einem Austritt aus dem Arbeitgeberverband vor Lohnerhöhungen zu drücken. Die Erfurter Richter erklärten einen Warnstreik beim Pharmaverpackungshersteller Chesapeake, der während laufender Tarifverhandlungen den Verband gewechselt hatte, für rechtswidrig und verurteilten ver.di zu Schadensersatz. Die Beschäftigten der Neu-Isenburger Firma waren 2009 für einen Tag in den Ausstand getreten, um für eine fünfprozentige Lohnerhöhung in der Druckindustrie zu kämpfen. Das Unternehmen

hatte jedoch seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband Druck und Medien Hessen (VDMH) kurz zuvor in eine tariffreie OT-Mitgliedschaft umgewandelt und war in den Verband der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Unternehmen (VPU) eingetreten. Nach Ansicht des BAG war dieser Wechsel „für ver.di hinreichend transparent und damit tarifrechtlich wirksam“. Über die Höhe des Schadensersatzes muss nun das LAG Berlin-Brandenburg befinden. Gefordert hat Chesapeake 35.000 Euro. ■

Az. 1 AZR 775/10 vom 19. Juni 2012

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

FRANKREICH

Regierung begrenzt Managergehälter

Frankreichs Präsident François Hollande greift in der Debatte um überzogene Managergehälter durch. Firmen, an denen der Staat die Mehrheit hält, müssen die Löhne der Vorstandsvorsitzenden begrenzen. Sie dürfen künftig nur noch 20-mal mehr verdienen als Mitarbeiter mit dem geringsten Gehalt. Die Regelung betrifft etwa den Industriekonzern Areva, Air France, den Energieversorger EDF und die Pariser Flughäfen. Auch der Chef der französischen Post muss auf Geld verzichten: Jean-Paul Bailly wird dann nur noch einen Bruchteil seines Pendants in Deutschland verdienen. Frank Appel, der Vorstandschef der Deutschen Post, erhielt vergangenes Jahr rund 5,2 Millionen Euro.

„Das ist ein Signal, das in die richtige Richtung geht“, sagt Michèle Chay vom französischen Gewerkschaftsbund CGT. „Aber wir brauchen mehr als das: Was gerade in Frankreich stattfindet, ist eine Umverteilung des Reichtums zugunsten der Wohlhabenden. Zwar wird jetzt der Mindestlohn um zwei Prozent angehoben, doch das hält nicht annähernd Schritt mit dem Anstieg der Managerlöhne. Die Regierung muss auch die hohen Gehälter in den privaten Unternehmen begrenzen und nicht nur dort, wo der Staat die Mehrheit hält.“ Hier ansetzen



Frankreichs Präsident Hollande verteilt um.

Foto: Alexandre Marchi/picture alliance

sollen drei weitere Projekte des Präsidenten: Er plant eine Dividendensteuer für Aktionäre, höhere Vermögenssteuern, zudem will er Einkommen von über einer Million Euro mit einem Steuersatz von 75 Prozent belegen.

Letzteres sorgte auch international für Aufregung: Großbritanniens konservativer Premier David Cameron sagte auf dem G-20-Gipfel im Juni, er rolle französischen Firmen „den roten Teppich aus“, wenn Hollande seine Steuerpläne umsetze. Frankreichs Arbeitsminister Michel Sapin konterte darauf, Cameron solle aufpassen, dass der Teppich nicht im Ärmelkanal nass werde. ■

21 Millionen Menschen auf der Welt müssen Zwangsarbeit leisten. Stark verbreitet ist das Phänomen in Asien, aber auch in den Industriestaaten leben laut ILO 1,5 Millionen Menschen unter sklavenähnlichen Bedingungen – sie bekommen keinen Lohn und können sich nicht frei bewegen.

ZWANGSARBEIT IST ÜBERALL

Zwangsarbeiter in Mio. (ohne rechtsstaatlich verurteilte Beschäftigte in Gefängnissen), Schätzung für 2012



54% der Beschäftigten in West- und 37 Prozent in Ostdeutschland arbeiteten 2011 nach einem Tarifvertrag. Damit sank die Tarifbindung im Westen um zwei Prozent, im Osten blieb sie unverändert.

TARIFBINDUNG SINKT WEITER

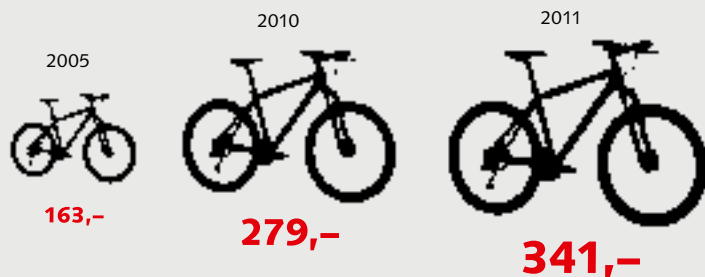
Anteil der Beschäftigten mit Branchentarif, in Prozent ■ West ■ Ost



341 Euro kostete ein in Deutschland hergestelltes Fahrrad ab Werk im Jahr 2011 – rund ein Fünftel mehr als 2010. Damit setzt sich der Trend zu höherwertigeren Rädern fort: Im Jahr 2005 war der Produktionswert mit 163 Euro nicht halb so hoch wie heute.

VOM DRAHT- ZUM GOLDESEL

Produktionswert deutscher Fahrräder, in Euro



Siemens zahlt Anti-Herdprämie

Während CSU und Bundesregierung mit dem Betreuungsgeld Mütter belohnen wollen, die ihre Kinder zu Hause hüten, geht der Siemens-Konzern den umgekehrten Weg: Mitarbeiter erhalten 100 Euro pro Monat und nicht schulpflichtigem Kind steuerfrei, wenn sie Betreuungskosten haben – etwa für eine Tagesmutter oder einen Krippenplatz. Zudem gibt es einen zusätzlichen Zuschuss von bis zu 500 Euro im Monat für alle Eltern, die während der ersten 14 Monate nach der Geburt, also noch in der Elternzeit, in Teilzeit wieder bei Siemens einsteigen – sofern Betreuungskosten in dieser Höhe entstehen. „Das kommt bei den



Foto: Caro/Oberhaeuser

Mitarbeiterin von Siemens Healthcare Diagnostics

Frauen außerordentlich gut an“, sagt Brigitte Ederer, im Siemens-Vorstand für Personal zuständig. Der Elektronikkonzern lässt sich das Instrument pro Jahr rund zehn Millionen Euro kosten.

Grundlage für den Kinderbetreuungszuschuss ist eine Gesamtbetriebsratsvereinbarung aus dem vergangenen November. „Wir haben uns sehr lange dafür eingesetzt, dass die Firmenseite die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Der Zuschuss war überfällig“, sagt Sabine Brummer, Sprecherin des zuständigen Ausschusses im Gesamtbetriebsrat. „Unsere Erfahrung zeigt, dass viele Frauen beides wollen, Beruf und Familie. Daher ist es sinnvoll, in ein verlässliches Betreuungsangebot zu investieren, damit Kinder in ihrer Entwicklung gefördert und Eltern, gerade auch die Alleinerziehenden, die Möglichkeit haben, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.“ ■

Rechtssicherheit für Leiharbeiter

Anderthalb Jahre nach dem höchstrichterlichen Aus für die Dumping-Gewerkschaft CGZP hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jetzt endgültig für Klarheit gesorgt: Die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen“ war bereits bei ihrer Gründung 2002 nicht tariffähig, entschieden die Erfurter Richter – und räumten damit eine wesentliche Hürde für Lohnnachzahlungen für betroffene Leiharbeiter aus dem Weg. Als das BAG der CGZP im Dezember 2010 die Tariffähigkeit abgesprochen hatte, bezog sich das formal nur auf die Gegenwart. Viele Leiharbeitsfirmen hatten sich deshalb geweigert, ihren Beschäftigten für frühere Jahre die Differenz zwischen dem CGZP-Tarif und dem üblichen Lohn im Entleihbetrieb („Equal Pay“) auszusahlen. Auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen wurde abgelehnt. Nun steht rechtskräftig fest, dass sämtliche Billig-Tarifverträge, die die CGZP jemals abgeschlossen hat, ungültig sind. Zahlreiche bereits anhängige Verfahren bei den Arbeits- und Sozialgerichten können jetzt weiterverfolgt werden. „Leiharbeitnehmer müssen sich nicht länger auf eine noch ungeklärte Rechtsfrage verweisen lassen“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dina Bösch. „Die Arbeitgeber können sich ihren Verpflichtungen mit dieser Begründung nicht mehr entziehen.“ Höchststrichterlich noch nicht entschieden ist allerdings, ob die Arbeitgeber auf die Gültigkeit des Dumpingtarifs der CGZP vertrauen durften und deshalb nichts nachzahlen müssen. ■

Az.: 1 ABN 27/12 vom 22. Mai 2012; 1 AZB 58/11 u. a. vom 23. Mai 2012

Mitarbeiter verschieben Gehaltserhöhung

Die Opel-Beschäftigten leisten ihren Beitrag zur Sanierung ihres Unternehmens: In den Verhandlungen mit der Muttergesellschaft General Motors (GM) und dem Opel-Vorstand haben der Betriebsrat und die IG Metall zugestimmt, bis Oktober die Auszahlung der Tarifierhöhung von 4,3 Prozent an allen Standorten auszusetzen. Allerdings gilt das unter Vorbehalt: Kommt es bis Ende Oktober zu keiner abschließenden Einigung, die den deutschen Standorten eine Zukunftsperspektive gibt, muss Opel die gestundeten Löhne rückwirkend auszahlen.

Eine Voraussetzung für das Zugeständnis der Arbeitnehmer war die Zusage des Unternehmens, bis Ende 2016 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Nun wird über die künftige Auslastung der deutschen Standorte und über den Umgang mit der Tarifierhöhung verhandelt. Über das Ergebnis werden die IG-Metall-Mitglieder bei Opel abstimmen. „Opel hat Zeit gewonnen, in der die Marke mit dem Know-how der Beschäftigten wieder entwickelt werden kann“, sagt IG-Metall-Vorsitzender Berthold Huber. „Beide Seiten haben gezeigt, dass sie Verantwortung für die Beschäftigten übernehmen.“ ■

Sollen Unternehmen ihre Mailserver nach Feierabend abschalten?



MANUELA SCHWESIG, stellvertretende Parteivorsitzende der SPD und Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales in Mecklenburg-Vorpommern

„Ja, der Trend zu einer ‚Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit‘ steigt. Deshalb müssen klare Regeln her. Die Grenzen zwischen Job und Freizeit verschwimmen zusehends. Für viele Arbeitnehmer und deren Familien ist das ein großes Problem. Wenn man nicht mehr wirklich abschalten kann, steigt das Risiko der Überlastung und Überforderung. Dies ist oft ein schleichender Prozess. Hier gegenzusteuern ist auch im Interesse der Unternehmen. Denn die Folgekosten arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen sind sehr hoch. Es geht letztlich nicht nur um Smartphones und die Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Es geht insgesamt um eine Anpassung des weit entwickelten Arbeitsschutzrechtes an neue Herausforderungen. Burn-out und psychische Belastungen sind zum Glück keine Tabuthemen mehr, aber in vielen Betrieben gibt es Unsicherheiten, wie mit dem Thema umzugehen ist. Betriebsräte stoßen mit Initiativen in diesem Bereich oft an Grenzen. Deswegen sind Appelle zwar gut, wichtiger wären klare Regeln. Ich begrüße deshalb die aktuelle Initiative der IG Metall für eine Anti-Stress-Verordnung. Damit würde auch die Arbeit vieler Betriebsräte zusätzlich unterstützt. Wir brauchen mehr politische Unterstützung für die betriebliche Interessenvertretung.“



DIETER KEMPF, Präsident des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom)

Nein, zumindest nicht im Regelfall. Mit starren Regelungen würden Firmen und Beschäftigte gleichermaßen verlieren. Smartphones, Tablet-PCs und Laptops verbinden uns jederzeit weltweit mit Kollegen und Kunden. Arbeit wird mobil. Das bringt Chancen. Flexible Arbeitszeiten und -formen helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Flexibilität bedeutet nicht permanente Erreichbarkeit, sondern Abschied von der Präsenzkultur. Wir müssen verantwortlich mit unseren persönlichen Ressourcen umgehen. Das ist ohne Erholungszeiten nicht möglich. Hier können betriebliche Leitlinien weiterhelfen. Eine Entmündigung der Beschäftigten durch automatische Abschaltung ihrer Geräte brauchen wir aber nicht. Sie wird weder ihrer Selbstbestimmung noch den Anforderungen der Firmen gerecht. Manche Teams arbeiten mit deutschen Kunden, andere über Zeitzonen hinweg in einem globalen Netzwerk. Ein Projekt darf nicht scheitern, weil die Beteiligten aus Europa, Asien und den USA nicht miteinander sprechen oder zeitnah E-Mails austauschen können. Die Personalverantwortlichen müssen eine Kultur des mündigen Zeitmanagements etablieren. Wir dürfen die Freiheit, die uns die neuen Technologien geben, nicht beschneiden. Wir müssen mir ihr verantwortungsvoll umgehen.“ ■

Fotos: SPD, Wolf P. Pranger/DATV eG



FIRMEN-WIKI VON FRAPORT: Lexikon der Beschäftigten

Ins Netz gegangen

ENTERPRISE 2.0 Unternehmen entdecken Social Media für die interne Kommunikation und Organisation. Die Ideen des Web 2.0 werden die Arbeitswelt neu definieren. Drei Beispiele zeigen, wo Chancen und Risiken von sozialen Netzwerken, Wikis, Blogs und Crowdsourcing liegen.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

rund um Fraport und den
rk wächst - mit sachlich



Projekte

Arbeitsrecht Ausbau
Bodenverkehrsdienste
E-Mail Europa Exzellente
nen und Behörden am Flughafen
charakteristischer

Neu bei Skywiki?

- Hier geht's zur **Registrierung** ☺
- Erste Schritte
- Ansprechpartner
- Spielweise
- Exzellente Artikel

Neue Ar

- 13.06.2012
- 12.06.2012
- Netzwerk
- 12.06.2012 Nützliche
- 7
- 12.06.2012 Windows 7 Oberflä
- 03.06.2012 Satire - Das wird schon

mehr

✓ Vertrauenswürdige Sites | Geschützter Modus Inaktiv

DE

FUJITSU

Im Sommer 2006 baute Siemens der Belegschaft ein riesiges Experimentierfeld. So sieht es jedenfalls David Hagenauer, Sprecher für Social-Media-Aktivitäten der Siemens AG in München. Das Experimentierfeld ist virtuell. Es heißt Siemens Blogosphere, und was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier in der geschützten Umgebung des Firmenintranets erproben, ist der Umgang mit dem Web 2.0. Seit sechs Jahren können Siemensbeschäftigte aus 190 Ländern dort eigene Weblogs anlegen oder Gruppenblogs anregen. Sie führen fachliche Diskussionen, präsentieren ihre Ideen und Beobachtungen, geben Link-Tipps und fragen die Kolleginnen und Kollegen um Rat. 2300 Blogs umfasst zurzeit diese Sphäre, in denen die Beschäftigten bisher gut 15 000 Beiträge und ebenso viele Kommentare publiziert haben. Tendenz steigend. Nach oben ist noch viel Luft: Siemens zählt weltweit 400 000 Beschäftigte.

Was hat ein globaler Elektronik- und Elektrotechnik-Riese wie Siemens davon, wenn seine Beschäftigten während der Arbeitszeit bloggen? Es gehe darum, einen Dialog unter den Beschäftigten anzuregen und das im Unternehmen vorhandene Wissen sichtbar zu machen, erklärt der technische Projektleiter für diese Plattformen, Karsten Ehms. Die Mitarbeitenden dokumentieren so ihre Tipps für die Arbeit mit Outlook ebenso wie ihre Vorschläge für mehr Sicherheit im Konstruktionsbereich oder ihre Ideen für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen, berichtet er. „Ein Grund für die Beschäftigten, solche Medien zu nutzen, ist, dass sie damit auch Informationen für sich selbst aufheben und Zugriff darauf haben oder dass sie anderen

„Das ist ein reines Arbeitsmittel. Da sollen jetzt nicht aus Ingenieuren Journalisten gemacht werden.“

KARSTEN EHMS, SIEMENS-PROJEKTLITER

ein Thema zugänglich machen können.“ Auch bei einem Thema firmenweit als Experte sichtbar zu sein, mache das Bloggen attraktiv. Schreiben und Lesen der Blogs ist in der Arbeitszeit erlaubt: „Das ist ein reines Arbeitsmittel“, betont Ehms. „Da sollen jetzt nicht aus Ingenieuren Journalisten gemacht werden.“

MEHR TRANSPARENZ UND DISKUSSION? Seit einigen Jahren entdecken Unternehmen in Deutschland das Web 2.0. Viele nutzen die sozialen Netzwerke im Kontakt mit den Kunden bereits routiniert für ihre Marketingstrategien. Doch auch die Idee, dass Werkzeuge wie Blogs und Wikis für die interne Kommunikation, das Wissens- und Arbeits-

management eines Unternehmens effektiv sein können, setzt sich allmählich durch. „Enterprise 2.0“ heißt das Stichwort, das der Harvard-Professor Andrew P. McAfee 2006 dafür geprägt hat. Theoretiker wie McAfee setzen darauf, dass mit den neuen Techniken, Informationen zu teilen, auch die Konzepte und Philosophien des Web 2.0 in die Unternehmen einziehen: die Partizipation, die Transparenz, die Diskussionsfreude, die Hierarchiefreiheit und die Weisheit der Masse, die Schwarmintelligenz, als Königsweg zur Problemlösung.

Praktiker wie Udo Becker, Betriebsratsvorsitzender bei der Siemens AG in Düsseldorf und Mitglied des Siemens-Gesamtbetriebsrats, sehen die schöne neue Web-2.0-Welt erheblich nüchterner. Becker arbeitet in der 2011 eröffneten NRW-Zentrale von Siemens in der Airport City Düsseldorf. Das ist ein Betrieb, in dem die „neue Bürowelt“ von Siemens schon Einzug gehalten hat: Die meisten der 600 Beschäftigten dort haben nach diesem Konzept keine fest zugewiesenen Büroplätze mehr, sondern suchen sich, wenn sie keinen ihrer häufigen Außentermine haben, ihren Arbeitsplatz je nach Verfügbarkeit neu. Sollten einmal alle gleichzeitig da sein, muss ein Teil von ihnen an Tischen in den Konferenz- oder Kreativzonen arbeiten. Eine Planung mit Betriebsräten hat dafür gesorgt, dass es dabei nicht zu Engpässen kommt. Interne Social-Media-Kommunikationstools sind für Becker ein weiterer Schritt in diesem Konzept der designten Bürowelt. Der Betriebsrat ist, was soziale Netzwerke angeht, ein Skeptiker. „Ich bezweifle, dass ich einem Menschen im virtuellen Raum näherkommen kann“, sagt er. Auch in der Blogosphere von Siemens hat er nichts gefunden, was für ihn fachlich relevant gewesen wäre: „Das liegt sicherlich daran, dass diese Blogs zur Zeit stark technisch ausgeprägt sind.“

INTERNE KOMMENTARE AN JOURNALISTEN WEITERGEREICHT Die Siemens Blogosphere hat sich etabliert, obwohl es gleich zu Beginn 2006 aus Vorstandssicht einen Super-GAU gab: Der damalige Vorstand Klaus Kleinfeld, Begründer der Blogosphäre, erntete in seinem internen Blog harsche Kommentare aus der Belegschaft, weil er sich dort nicht dazu äußerte, dass die Vorstandsbezüge um 30 Prozent steigen würden. Die Kommentare tauchten wörtlich in Zeitungen wieder auf – der Skandal war da. „Dass diese Sache von intern nach extern gespielt wurde, hat nicht nur beim Management sondern auch bei den Mitarbeitern zu Unmut geführt“, sagt Social-Media-Sprecher Hagenauer. „Wir haben hier einen Raum für internen Diskurs, und den wollen wir auch intern führen.“ Der Entwicklung der Mitarbeiterblogs tat die Episode keinen Abbruch. Der jetzige

Vorstand denke in Sachen Enterprise 2.0 schon längst weiter. Umgesetzt werde derzeit ein Programm, das auf drei Säulen aufbaue: dem technischen Zugang aller Beschäftigten zu externen sozialen Medien wie Facebook, der Bereitstellung von Inhalten und Plattformen in den sozialen Medien und der Qualifizierung. „Qualifizierung heißt, den Mitarbeitern zu sagen: So bewegst du dich sicher in sozialen Netzwerken, so kannst du durch deine Beiträge Mehrwert schaffen oder so gehst du kein Risiko ein, Firmengeheimnisse zu publizieren oder Copyrights Dritter zu verletzen“, sagt Hagenauer.

Betriebsrat Becker erkennt in den Social-Media-Aktivitäten durchaus Chancen für Kommunikation und Austausch für die Belegschaft vor allem wegen der großen Vielfalt der Siemens-Beschäftigten. Er sieht aber auch Gefahren: „Wir müssen dringend aufpassen, dass wir da nicht eine Zweiklassengesellschaft bekommen“, sagt er. „Die Entwickler, Ingenieure oder Office-Mitarbeiter leben ▶



SIEMENS-BETRIEBSRAT BECKER (O.): „Wir müssen höllisch aufpassen, dass wir da nicht eine Zweiklassengesellschaft bekommen.“

FRAPORT-MANAGER KEIL, SKYWIKI-BROSCHÜRE:
Social Media im Betrieb nutzen





FRAPORT-WISSENSMANAGERIN BITTERER (L.): „Geteiltes Wissen bringt sehr viel Mehrwert für das Unternehmen.“

IG-METALL-SEKRETÄRIN DAHLMANN: Crowdsourcing kann die Arbeitswelt dramatisch umwälzen.

Das Beispiel IBM zeigt die Schattenseiten der neuen Technik: Auf Outsourcing und Offshoring folgt nun das Crowdsourcing. Große Projekte werden in kleine Teile zerlegt und dann an ein Heer von freien Mitarbeitern weitergegeben. Wird das radikal durchgezogen, gibt es bald kaum noch sozialversicherte Festangestellte.

► natürlich mit dieser Technik ganz anders als jemand in der Produktion. Überflieger und Experten bespielen leicht alle Kanäle und klicken sich schnell durch alle relevanten Informationen – aber was ist mit denen, die nicht ständig so schnell und flexibel sind?“ Der GBR achte besonders darauf, dass der Umgang mit den internen sozialen Netzwerken auch dann noch freiwillig bleibe, wenn bald ein geplantes Mitarbeiter-Netzwerk in der Art von Facebook eingeführt werde. Becker befürchtet, dass es mit der Freiwilligkeit auf Dauer nicht weit her sein könnte: „Die Firma stellt etwas zur Verfügung, das technisch aufwendig und teuer ist. Sie will natürlich, dass die Mitarbeiter das nutzen und ihr Wissen weltweit über die neuen Medien austauschen. Denn sonst bringt es ja nichts.“ Und noch ein Punkt treibt Becker um: „Die Firmenseite will Work-Life-Integration, also ständige Erreichbarkeit und virtuelle Präsenz. Die neue Technik lässt zu, dass wir berufliches Leben und Privatleben immer weiter vermischen. Wir fordern Work-Life-Balance, Arbeits- und Privatleben müssen im Einklang stehen. Wir kommen da zur Zeit noch nicht auf einen Nenner.“

SKYWIKI – BESCHÄFTIGTE TEILEN INFORMATIONEN _ Die Gefahr, dass Privates und Berufliches verschwimmen, besteht bei der Fraport AG bislang nicht. Die Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens baut seit 2007 ein betriebsinternes Wiki auf, das die Beschäftigten zurzeit nur von den Computern im Unternehmen aus bedienen können. Das Skywiki funktioniert wie Wikipedia: Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin stellt einen Lexikonbeitrag ein, der von allen aktualisiert, diskutiert und verändert werden kann. „Wir haben heute knapp 800 registrierte User und knapp 4000 Artikel“, erläutert Kerstin Bitterer aus der Abteilung Innovations- und Wissensmanagement und betont: „Geteiltes Wissen bringt sehr viel Mehrwert für das Unternehmen.“ Ein bisschen wirken die Skywiki-Seiten wie die gute Tante der sozialen Netzwerke. Hier steht nicht die Diskussion im Mittelpunkt, sondern die Information über Themen, die mit Fraport, dem Flughafen und der Arbeit dort zu tun haben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Skywiki zu gewinnen, sei nicht leicht: „Wir sind kulturell, sprachlich und von den Tätigkeitsfeldern her ein sehr heterogenes Unternehmen“, sagt Bitterer. Zumal allein 6000 der fast 20 000 Fraport-Beschäftigten im operativen Bereich arbeiten und nur in den Pausen die Gelegenheit haben, an die Computer-Terminals zu gehen, von denen aus sie an Skywiki arbeiten können. Ein anderes Problem: Die Belegschaft hat ein Durchschnittsalter von 42 Jahren. Die Zahl der jungen Beschäf-

tigten, für die der Umgang mit dem Web 2.0 selbstverständlich ist, ist also relativ gering. Insbesondere sie möchte die Fraport AG gerne stärker für das Skywiki interessieren, etwa durch Schreibwettbewerbe.

Auch der Flughafenbetreiber testet ein firmeneigenes soziales Netzwerk. „Dabei geht es um die Frage, wie man die Social-Media-Tools aus dem Internet, also Plattformen wie Facebook, sinnvoll im Unternehmen implementieren kann“, berichtet der für den Pilotversuch zuständige Kommunikations-Manager Sebastian Keil. 80 Testpersonen sind daran beteiligt. Einer von ihnen ist Zafer Memisoglu, Sprecher des Betriebsratsausschusses EDV und stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender. „Wir haben als Betriebsrat dem Test zugestimmt“, sagt er. „Wir wollen aber vor der tatsächlichen Einführung genau wissen, was mit den Daten passiert, die man dort einstellt und fordern, dass die Äußerungen auf der Plattform keine disziplinarischen Folgen nach sich ziehen können.“ Memisoglu begrüßt, dass Fraport mehr auf Social Media setzt. Gut gefällt ihm beispielsweise „Schulte gefragt“. Dem Vorstandsvorsitzenden Stefan Schulte können die Beschäftigten auf einer internen Plattform regelmäßig Fragen stellen. Die Angestellten stimmen ab, und alle 14 Tage beantwortet Schulte die beliebtesten drei Fragen. Seit 2010 hat der Vorstand 130 Fragen beantwortet, 430 wurden eingereicht.

MODELL FÜR PREKÄRES ARBEITEN Auch die IG Metall steht den Entwicklungen grundsätzlich positiv gegenüber: „Wenn neue Technologien und Kommunikation im Unternehmen den Bedürfnissen der Beschäftigten nutzen, so ist dies zu begrüßen“, erklärt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Sie meint aber auch, dass die Nutzung von Organisationsformen des Internets und des Web 2.0 in Unternehmen auch Gefahren bergen: „Wenn neue Technologien zur Leistungskontrolle missbraucht werden, ist das abzulehnen.“ Firmen versprechen sich Produktivitätsschübe durch die neuen Organisationsformen. „Wir brauchen aber eine faire Bezahlung der Arbeit in der Cloud, damit sie nicht zu digitalem Tagelöhnertum verkommt, wie es manche Crowdsourcing-Konzepte vorsehen“, sagt Benner.

Wie Crowdsourcing zur Unterbietungsauktion genutzt wird, führt IBM vor: Die „Weisheit der Vielen“ nutzt der Softwareriese schon länger, um Projektaufgaben lösen zu lassen. „Natürlich ist das Prinzip verführerisch“, sagt Hans-Erich Müller, Professor für Unternehmensführung und Organisation an der HWR Berlin. „Im Web 2.0 haben die Leute das Bedürfnis, sich einzubringen und zusammenzuarbeiten. Man nutzt das Potenzial der Menschen, die etwas leisten können.“ Dafür gibt es positive Label wie „open innovation“, „interaktive Wertschätzung“ oder „Demokratisierung der Organisation“. Bei Licht besehen, sei Crowdsourcing aber nichts anderes als die dritte Stufe des Outsourcings. Auf die Outsourcingwelle folgte um das Jahr 2000 das Offshoring, die Vergabe der Arbeit in Billiglohnländer. Mit dem Crowdsourcing ist laut Müller nun eine weitere Stufe erreicht. „Dabei gibt es Grenzen: Nach der anfänglichen Euphorie wird Outsourcing betriebswirtschaftlich heute überwiegend zurückhaltend bewertet.“

Anfang Februar berichteten das Handelsblatt und der Spiegel von IBMs mittelfristigen Plänen: Die Einführung einer Online-Plattform, die an Ebay und Amazon erinnert, könnte tausende Arbeitsplätze vernichten. Um die Dienstleistungen für Kunden sollen sich künftig freie IT-Experten aus der ganzen Welt kümmern, die lediglich von einer kleinen Kernbelegschaft dirigiert werden.

Laut den Berichten, die sich auf einen Vortrag des Arbeitsdirektors Dieter Scholz beziehen, entziehen sich die Arbeitsbedingungen für diese Zuarbeiter in dem sogenannten Liquid-Konzept sozialstaatlichen Mindeststandards: Da sollen freie Mitarbeiter einer „Global Talent Cloud“ ihr Angebot auf einer Auktions-Plattform abgeben. Oder sie treten bei einem Wettbewerb gegeneinander an, bei dem nur der Sieger ein Honorar erhält. Die wenigen Festangestellten bewerten online die Arbeit der Freien, ähnlich wie die Kunden bei Amazon die Produkte. Die Programmierer müssten sich dann – wie Jugendliche auf Facebook – ständig um ihren digitalen Ruf bemühen. Geplant sind laut den Berichten auch Zertifikate, die den Freien angeheftet werden: Blau, Silber oder Gold. Tagelöhner in Reinkultur. Bislang dementiert das Unternehmen den Masterplan.

„Ich halte das, was der ‚Spiegel‘ schreibt, für realistisch. Das kann so kommen“, sagt dagegen Jutta Dahlmann, Betriebsbetreuerin von IBM bei der IG Metall Stuttgart. „Dass IBM dabei ist, die Arbeitsbedingungen drastisch zu verändern und die Arbeitsverträge aufzuweichen. Das kann ich bestätigen.“ Sollte es zu globalisierten Arbeitsverträgen kommen und das bei anderen Unternehmen Schule machen, befürchtet Dahlmann „eine dramatische Umwälzung, einen Eingriff in den Sozialstaat“.

Der Software-Riese nutzt Crowdsourcing bereits. So wird bei der IBM-internen Anwendungsentwicklung in Deutschland bis 2013 das Modell „GenO – Generation Open“ getestet. Große Projekte werden in viele kleine Pakete zerlegt, die 40 bis 80 Stunden umfassen. Freie oder Festangestellte aus dem weltweiten IBM Verbund können sich auf die Online-Ausschreibung bewerben. Deutsche Beschäftigte beteiligen sich derzeit nur bei den Ausschreibungen, nicht an den Wettbewerben. Von den Beschäftigten hört man, dass die Arbeit dadurch nicht effektiver werde, weil die Ausschreibungen sehr detailliert sein müssen. Die Kollegen haben doppelten Stress: Denn hinzu kommt die Unsicherheit, ob sie überhaupt rechtzeitig etwas Brauchbares bekommen. Gleichzeitig erhalten sie für ihr Projekt weniger an Budget. Das ist Liquid aus Beschäftigtensicht, nach einem halben Jahr Erfahrung. Der Budgetanteil solcher Ausschreibungen bewege sich derzeit noch im einstelligen Prozentbereich. Für die kommenden Jahre sei zu erwarten, dass solche Versteigerungplattformen zwar eine alltäglichere, aber nicht die bestimmende Methode der Arbeitsteilung bei IBM werden.

Was als Web-2.0-Suche nach den weltweit besten Köpfen daherkommt, ist laut IG-Metall-Sekretärin Dahlmann Teil der IBM-Roadmap 2015. Deren Ziel: den Gewinn pro Aktie zu verdoppeln und dafür alle Einsparmöglichkeiten durchzuspielen. Bisher gehe die Rechnung auf. ■

Das Mitmach-Web

Von **THOMAS WIEGOLD**, Journalist und Blogger in Berlin

Das Internet hat den Umgang mit Informationen grundlegend verändert. Die Nachricht von Person zu Person bedarf nicht mehr des Briefes auf Papier, der transportiert werden muss; Nachrichten für viele Empfänger müssen nicht mehr aufwendig gedruckt oder verteilt werden. Zugleich bedeutet das einfache elektronische Verbreiten von Informationen auch, dass eine – potenziell – unendliche Leserschaft nicht mehr nur über einen teuren Apparat wie einen Verlag oder einen Rundfunksender erreicht werden kann: Jeder Empfänger wird auch zum Sender von Nachrichten.

Mit diesen neuen Möglichkeiten haben sich auch die Formen sozialer Interaktion verändert. Nachrichten und Informationen lassen sich beliebig weitergeben, aber auch unmittelbar kommentieren und bewerten – mit Rückwirkungen auf den Sender. Jeder Nutzer ist nicht nur Zuschauer, sondern selbst ein Teil dieses Mediums. Die Grenzen zwischen Senden und Empfangen verwischen: Was früher ein Gespräch unter Freunden am Küchentisch war, kann heute weltweite Leserschaft und Beteiligung erreichen. Mit allen Vorteilen, aber auch Gefahren.

Der nicht fest umrissene Begriff soziale Medien (Social Media) umfasst eine Reihe von Plattformen im Internet, die diese Interaktion möglich machen. Von Gemeinschaftsprojekten wie Wikipedia, bei denen das Netz eine zuvor nicht mögliche Form der Zusammenarbeit erlaubt, über Publikationsformen wie Blogs oder den Kurznachrichtendienst Twitter bis zu sozialen Netzwerken, die auf direkte Interaktion ausgelegt sind – typisches Beispiel dafür ist das weltweit größte Netzwerk Facebook.



Freunde, Vereine, Firmen: Facebook ist inzwischen das weltgrößte soziale Netzwerk. Was ursprünglich als Webseite zur Vernetzung von Studenten gedacht war, ist für viele mittlerweile die Kommunikations- und Informationsstelle im Internet geworden – ein eigenes Netz im weltweiten Netz.

Beitrag Foto/Videos

Schreibe etwas...

Die Ur-Idee ist bestechend simpel: bei Facebook anmelden, die Freundinnen und Freunde suchen, die auch in diesem Netzwerk vertreten sind, und auf die Frage: „Was machst du gerade?“ Ereignisse, Erlebnisse, Gedanken und Fotos aus dem eigenen Leben „posten“, also im Netzwerk bekannt machen. Jeder ist über seinen Freundeskreis immer auf dem Laufenden, soziale Kontakte laufen zweigleisig – im „realen Leben“ und in der Wahrnehmung über Computer oder Smartphone. Die Freunde sind immer dabei, zumindest immer über das informiert, was man Facebook anvertraut. Die direkte Tele-Kommunikation alten Stils über Telefon oder E-Mail tritt in den Hintergrund, statt eine Person anzusprechen, spreche ich alle an. „Ich weiß, was du gestern Abend gemacht hast“, ist keine Drohung, sondern Ausdruck von Interesse. Umgekehrt gilt auch: Wer nicht auf Facebook ist, ist nicht mehr dabei. Einladungen, zum Beispiel zur Geburtstagsparty, bekommt er gar nicht erst zu sehen.

Dass sich Informationen aller Art auf diese Weise rasend schnell verbreiten, haben auch Firmen, Politiker und Parteien erkannt. Kaum eine weltweite (oder auch lokale) Marke, die noch nicht auf Facebook präsent ist. „Fanseiten“ zielen längst nicht mehr nur auf Jugendliche, selbst seriöse Institutionen wie die Internationale Atomenergie-Agentur IAEA nutzen – in diesem Fall nach dem Reaktorunglück im japanischen Fukushima – diese Möglichkeit, schnell ihre Informationen weltweit zu streuen. Der Unterschied zwischen Produktinformation und Werbetext ist fließend – was die Facebook-Nutzer allerdings nicht zu stören scheint. Beziehen sie doch selbst klassische Nachrichten inzwischen oft über die Empfehlungen und Links, die ihre Freunde im Netzwerk posten.

Auch auf

Aktuelle Beiträge anderer Nutzer an anderer Nutzer

[Alle anzeigen](#)

Genauso verschwimmen auch die Grenzen zwischen Privatsphäre und Öffentlichkeit. Legendär sind die Facebook-Partys, bei denen ein Nutzer aus Unkenntnis seine Einladung nicht nur an seine Freunde schickte, sondern an alle Facebook-Nutzer, und wo die Tausende, die zur Party strömten, nur von der Bereitschaftspolizei in Schach gehalten werden konnten. Auch andere Informationen oder Fotos, die früher nur den engsten Freunden gezeigt wurden, landen durch falsche Einstellungen bisweilen in der Öffentlichkeit. In den Begriffen der alten, papierbasierten Kommunikation: Schnell wird ein privater Brief zum Flugblatt – mit unabsehbaren Folgen.

Unüberschaubar bleiben auch die langfristigen Folgen: Was einmal auf Facebook gepostet wurde, lässt sich nicht mehr wirklich löschen. Die Chronik des eigenen Lebens, zu der das Netzwerk seine Nutzer ermuntert, hat nur noch das dahinterstehende Unternehmen im Griff – und es bestimmt auch, was mit den persönlichen Daten wie Geburtstag, Wohnort, Telefonnummer, Ausbildungs- und Arbeitsstelle passiert: Schwer durchschaubare Datenschutzbestimmungen lassen viele Möglichkeiten für Werbezwecke zu. Oder, wie es Kritiker des kostenlosen Netzwerkes ausdrücken: Du bist nicht der Kunde. Du bist das Produkt.



Das persönliche Logbuch: Vom Katzen-Content zum Essay

Von Thomas Wiegold | Veröffentlicht am: 19.07.2012 um 08:47h | [Kommentieren](#)

Die meisten Seiten im Internet sind statisch – nur selten werden sie überarbeitet oder mit neuen Informationen gefüllt. Das änderte sich vor gut zehn Jahren mit dem Aufkommen der Web-Logs, verkürzt Blogs genannt: im Grunde genommen nichts anderes als eine Software, die in einem vorgegebenen Layout auch einem technischen Laien erlaubt, mit ständig neuen Einträgen die eigene Webseite zu aktualisieren. Der neueste Eintrag steht dabei immer an oberster Stelle.

Die ersten Blogs waren wenig mehr als private Logbücher: Persönliche Beobachtungen, Gedanken oder Informationen für Freunde fanden so – lange vor dem Siegeszug von Facebook und anderen Plattformen – ihren Weg ins Netz. Und so waren auch die Inhalte. Der viel verspottete „Katzen-Content“ – Beschreibungen mit Fotos der eigenen Katzen, oder die „Strickblogs“, auf denen Fans von Stricknadel und Wolle ihre Kreationen vorstellten. Weil sich die Autoren solcher Seiten mit gleichen Interessen über gegenseitige Links miteinander vernetzten, bekamen (und bekommen) diese Blogs bei den Suchmaschinen einen höheren Stellenwert als statische Webseiten.

Für die kurzen privaten Anmerkungen haben sich andere Netzwerke durchgesetzt, aber Blogs sind deswegen noch lange nicht verschwunden. Zunehmend dienen sie journalistischen Zwecken (die Beobachtungen eines Reporters, die es nicht in die nachrichtliche Geschichte schaffen) oder ähneln der Meinungsseite einer Zeitung. Mit einem wichtigen Unterschied zur klassischen Zeitung ebenso wie zur Nachrichtenseite im Internet: Die Kommentare der Leser sind ein wichtiger Bestandteil von Blogs.

Der Eintrag des Autors und die Kommentare, diese Grundzutaten machen auch weiterhin ein Blog aus, das als Medium für fast alles genutzt werden kann. Doch die Software erlaubt (meist) beliebige Erweiterungen wie die Tag Cloud, die die meistgenannten Begriffe herausfiltert, oder die Blogroll mit den Links auf ähnliche Seiten. Und inzwischen lassen sich fast alle anderen Arten von Medien in eine Blogseite einbinden – bis hin zur Live-Videoübertragung.



3 Kommentare

The image shows a screenshot of a Twitter profile page for 'Der Jedermann-Ticker'. The browser window at the top shows the address bar and search bar. The profile header includes the name 'Der Jedermann-Ticker', a search bar, and statistics: 414 tweets, 63 photos, and 102 followers. There is a 'Folgen' button.

Folge Mitbestimmung

Form fields for registration:
 Vollständiger Name
 E-Mail
 Passwort
 Anmelden

Tweets

Warum hat jede Twitter-Nachricht eigentlich nur 140 Zeichen?
[@mitbestimmung](#)

@Mitbestimmung Weil Twitter in Anlehnung an die SMS mit 160 Zeichen entwickelt wurde.
 (@thomas_wiegold als Antwort auf @mitbestimmung)

© 2012 Twitter. Über uns Hilfe Bedingungslos! Privatsphäre Blog Status Apps Ressourcen Jobs Insanzen Unternehmen Medien Entwickler

Tweets

Wenn Medien versuchen, Twitter zu charakterisieren, fällt meist der Begriff „der Kurznachrichtendienst“. Das ist nicht falsch, führt aber in die Irre: Twitter ist kein Nachrichtendienst, der von einer zentralen Stelle gesteuert wird. Verfasser und Herausgeber einer Kurznachricht kann jeder sein, der sich bei diesem – kostenlosen – Dienst anmeldet. Was er dann als Kurznachricht mit maximal 140 Zeichen in die Welt schickt, bleibt ihm selbst überlassen: Banales wie der tägliche Tagesablauf – oder Politiknachrichten von weltweiter Bedeutung ...

... Die Millionen solcher Nachrichten, sogenannter Tweets, die täglich ins Netz geschickt werden, verlangen vom Leser, dass er filtert, um mit Twitter überhaupt etwas anfangen zu können: Jeder Nutzer sucht sich aus, wessen Tweets er angezeigt bekommen möchte. Das können Freunde sein, über deren Leben man auf dem Laufenden bleiben möchte, aber ebenso Medienredaktionen, Politiker oder öffentliche Institutionen wie Regierungen ...

... Ein weiterer Filter sind bestimmte Themen, die mit dem Raute-Zeichen #, einem sogenannten Hashtag, gekennzeichnet werden: Wer sich für die Lage in Syrien interessiert, sucht auf Twitter nach „#Syrien“ oder – für internationale Quellen – nach „#Syria“ und erhält alle Tweets, in denen dieses gekennzeichnete Schlüsselwort vorkommt. Das sind nicht nur Kurznachrichten von Originalquellen, sondern sehr oft Links zu Internetseiten, die in Kurzform auf diese Weise verbreitet werden können. Die BBC rühmte sich kürzlich einer Untersuchung, wonach die Hälfte der via Twitter weiterverbreiteten Web-Nachrichten von ihren Seiten stamme ...

... Mit anderen Worten: Was Twitter für einen Nutzer bringt, hängt davon ab, wie man sich dieses System einrichtet. Dann ist Twitter auch schnell, derzeit wohl das schnellste Medium überhaupt. Die kurzen Nachrichten können von einem Computer genauso abgeschickt werden wie von einem einfachen Handy, das nur den SMS-Versand bietet – so ist noch nicht einmal eine direkte Verbindung zum Internet nötig. Selbst die traditionell schnell arbeitenden Nachrichtenagenturen können da bisweilen nicht mithalten – und so sah sich die US-Agentur Associated Press genötigt, ihren Reportern zu verbieten, die eigene Firma zu überholen: Sie hatten die Festnahme von Kollegen bei der „Occupy Wallstreet“-Demonstration via Twitter gemeldet, ehe die Nachricht über den Agenturticker lief.



WIKIPEDIA
Die freie Enzyklopädie

- Hauptseite
- Über Wikipedia
- Themenportale
- Von A bis Z
- Zufälliger Artikel
- Mithraschen
- Neuen Artikel anlegen
- Autorenportal
- Hilfe
- Letzte Änderungen
- Kontakt
- Spenden
- Drucken/Exportieren
- Werkzeuge
- In anderen Sprachen
- Boarisch
- English
- Esperanto
- Español
- Français
- Հայերեն
- Hrvatski
- 日本語
- 한국어
- Македонски
- Bahasa Melayu
- Nederlands
- Polski
- Português
- Русский
- Հայերեն
- Српски / Srpski
- ไทย
- Українська
- Tiếng Việt

Artikel Diskussion

Lesen Bearbeiten Versionsgeschichte

Kollektives Weltwissen

Zu einem ordentlich ausgestatteten deutschen Haushalt gehörte, das ist gar nicht so lange her, auch ein ordentliches Lexikon. Je nach Einkommen der prestigeträchtige Brockhaus im Leder- oder Halbleinen-Einband oder die günstige Taschenbuchausgabe in 24 Bänden. Streit- und Zweifelsfragen aller Art wurden oft genug durch einen Blick in diese Enzyklopädie entschieden.

Das ist vorbei – auch wenn in vielen Bücherregalen noch die alten Lexika stehen, die oft auf moderne Alltagsfragen (Was ist ein Petabyte?) schon keine Antwort mehr geben, weil diese Themen bei ihrer Drucklegung noch keine Rolle spielten. An ihre Stelle ist ein Lexikon getreten, das erst seit etwa einem Jahrzehnt überhaupt existiert – und keinen Herausgeber im klassischen Sinne hat: Wikipedia.

Das Online-Lexikon, benannt nach einem zusammengesetzten Wort aus dem hawaiianischen Begriff *Wiki* (schnell) und der *Enzyklopädie* (englisch: encyclopedia), wurde nur möglich durch den Wandel des konsumierenden Lesers zum gleichzeitigen Produzenten von Inhalten, wie ihn das Internet hervorgerufen hat. Tausende von engagierten Verfassern, Kennern ebenso wie Laien, haben zu den Inhalten dieses Nachschlagewerks beigetragen – und die deutsche Fassung der Wikipedia mit derzeit fast 1,4 Millionen Einträgen zur weltweiten Nummer zwei nach dem englischsprachigen Original mit knapp vier Millionen Einträgen gemacht.

Wenn jeder an *Wikipedia* mitschreiben kann – kommt nur Unsinn heraus? Erstaunlicherweise eben nicht. Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass Wikipedia nicht fehlerhafter ist als ein gewissenhaft redaktionell bearbeitetes klassisches Lexikon: Weil so viele Bearbeiter und Korrektoren mitwirken, fallen auch Fehler viel mehr auf. Und weil Wikipedia eben nicht als gedrucktes Werk auf jahrzehntelange Nutzung ausgelegt ist, können diese Fehler auch viel schneller korrigiert werden.

Natürlich hat dieses System auch Schwächen, und die zeigen sich bei Themen, die umstritten sind: Da jeder – auch anonym – Einträge verändern kann, ist die Versuchung groß, zum Beispiel die Erklärung eines umstrittenen politischen Begriffs im eigenen Interesse zu verändern. Schnell wird der Eintrag dann erneut „bearbeitet“ – im Extremfall kommt es zu „edit wars“, redaktionellen Auseinandersetzungen, die einen Lexikonartikel praktisch unbrauchbar machen. Um die Deutungshoheit des Eintrags Neoliberalismus etwa tobte jahrelang ein solcher Kampf. Bisweilen gibt es auch – zunächst unerkannte – Formen von Online-Vandalismus: Als ein Scherzbold dem damaligen neuen Verteidigungsminister Karl-Theodor zu Guttenberg einen falschen, zusätzlichen Vornamen andichtete, fand sich diese Information wenig später selbst in seriösen Medien wieder.

Neben den – vorsätzlich oder fahrlässig – in die Wikipedia-Artikel eingebrachten falschen Informationen belastet die Community, die Gemeinschaft der Wikipedia-Autoren, noch ein anderes Problem: Der Platz im Internet ist faktisch unbegrenzt. Sollte deshalb jeder Eintrag hingenommen werden, auch wenn er so banal ist, dass er es nie in ein gedrucktes Lexikon geschafft hätte? Der Streit ist nicht ausgestanden, denn die bei einer herkömmlichen Enzyklopädie von einer Redaktion schnell entschiedene Frage lässt sich in einem so dezentralen System wie dem der Wikipedia nicht einfach lösen: Was ist relevant – und was gehört in ein Lexikon? ■

Die Arbeitnehmerseiten der Wirtschaft.

Wer mitbestimmen
will, braucht das Magazin
Mitbestimmung.



Coupon per Post:

Bund-Verlag GmbH
Leserservice
60424 Frankfurt am Main

faxen: 0 69/79 50 10-12

online:

abodienste@bund-verlag.de
www.magazin-mitbestimmung.de

Ihre Vertrauensgarantie: Sie haben das Recht, diese Bestellung innerhalb von sieben Tagen bei obestehender Bestelladresse schriftlich zu widerrufen. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Ja, ich abonniere die Mitbestimmung.

Ich erhalte zunächst **3 Ausgaben kostenlos**. Widerrufe ich nach Erhalt der 3. kostenlosen Ausgabe das Abonnement nicht, erhalte ich **das gewünschte Dankeschön (alle Prämien finden Sie unter www.magazin-mitbestimmung.de)**. Die Prämie wird nach Zahlungseingang der ersten Abonnementrechnung zugesandt. Für 50,- Euro inkl. Versandkosten erhalte ich ein Jahresabonnement der Monatszeitschrift (10 Ausgaben). Die Mindestlaufzeit beträgt ein Jahr – das Abonnement kann danach jeweils mit einer Frist von 6 Wochen zum Jahresende gekündigt werden.

Mein Wunschkutschön

(Stand: April 2010, Änderungen und Irrtümer vorbehalten)

Kaffeemaschine Standventilator Mini-Kühlschrank

Name/Vorname

Firma/Behörde

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon/Fax

Datum/Unterschrift

Mitbestimmung
DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG · WWW.MAGAZIN-MITBEST

BERGBAU · Am 30. Juni schließt im Saarland die letzte Zeche
BETRIEBSRAT · Wie Arbeitnehmervertreter bespitzelt werden
BEZIRKSLEITER · Jörg Hofmann zum Tarifabschluss der IG Meta

Respektiert und bekämpft
60 Jahre Betriebsverfassung



MIT0907

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Der Schwarm kommt

GEWERKSCHAFTEN Die Zukunft ist längst da: Soziale Medien ermöglichen es jedem, seine Stimme zu erheben, und verändern so die Massenkommunikation. Die IG-Metall-Jugend erreicht über Facebook mittlerweile ein Millionenpublikum.

Von **ANDREAS KRAFT**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

Die Zahlen sprechen für sich: Wenn in der ARD die Tagesthemen laufen, schauen an einem durchschnittlichen Abend 2,5 Millionen Menschen zu. Als die IG-Metall-Jugend Ende Februar von Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser über Facebook eine Entschuldigung forderte, lasen 2,7 Millionen Menschen diesen Beitrag. In einem Interview mit der „Welt“ hatte Kannegiesser die Forderung der IG Metall nach der unbefristeten Übernahme der Auszubildenden als „Rattenfängermethoden“ bezeichnet. Die Jugendlichen waren empört. Für sie war klar: Mit seinem Vergleich hatte Kannegiesser sie als Ratten bezeichnet. Sie starteten eine Unterschriftenaktion. Über die Webseite der „Operation Übernahme“, der Kampagne der IG-Metall-Jugend, konnten die Jugendlichen eine elektronische Karte an den Arbeitgeberverband schicken: „Ich bin keine Ratte, Herr Kannegiesser“, stand darauf, darunter der Name des Absenders. Innerhalb weniger Tage verschickten 1000 Jugendliche die Karte. Am 2. März zogen einige Aktive der IG-Metall-Jugend bewaffnet mit Stoffratten zu einer spontanen Demo zum Gesamtmetall-Sitz in Berlin. Was in der virtuellen Welt des Internets begonnen hatte, mündete so in einer Aktion in der realen Welt.

Im Lauf der jüngsten Tarifrunde hat die Facebook-Seite der IG-Metall-Jugend mehr als 12 000 Fans gefunden. Keine andere gewerkschaftliche Gruppe in Europa hat eine derart starke Community in dem sozialen Netzwerk, das gerade für Jugendliche das Eingangstor zum

Internet ist. Doch der Erfolg kam nicht über Nacht. Drei Jahre lang arbeitete die IG-Metall-Jugend an ihrer Kampagne. Von Anfang an dabei war Rico Irmischer. Bei einem Medienseminar der Gewerkschaft bekam er eine Einführung ins journalistische Arbeiten – und war begeistert. „Ich habe direkt meine ganze Arbeit professionalisiert“, sagt der 22-Jährige. „Und mir einen neuen Laptop zugelegt und ein Smartphone.“

FACEBOOK IST EINFACH SCHNELLER ALS EIN FLYER Wenn JAV-Vertreter Irmischer beim Chiphersteller Infineon seine Kollegen erreichen will, nutzt er dafür seinen Computer. „Das geht viel schneller und einfacher, als mit Flyern durch die Lehrwerkstatt zu laufen“, sagt der Mikrotechnologe. Bei Facebook hat er für die Azubis seines Betriebes eine geschlossene Gruppe eingerichtet, über die er mit ein paar Klicks auch für die Großdemo der IG-Metall-Jugend im Oktober 2011 in Köln Werbung machte. „Das hat klasse funktioniert“, sagt er. „Ich konnte 70 Prozent mobilisieren.“ Die Vorteile des Web 2.0 nutzt er aber nicht nur daheim in Regensburg, sondern zusammen mit anderen Aktiven der „Operation Übernahme“ auch bundesweit. Nach dem Medienseminar gründete Irmischer zusammen mit anderen Junggewerkschaftern und der Unterstützung der IG-Metall-Zentrale den Arbeitskreis Medien. Gut 20 Jugendliche gehören zu diesem Netzwerk. Jede Woche treffen sich die Kollegen aus ganz Deutschland – zur Redaktionskonferenz im Internet. Dann besprechen sie per Videokonferenz, welche Themen anstehen und wie sie damit umgehen wollen. „Wir spinnen ein bisschen rum“, erklärt Irmischer die Arbeit, „und am Ende haben wir dann eine Idee, an der wir weiterarbeiten.“

Auch zwischen den Konferenzen bleiben die Jungredakteure ständig in Kontakt – über Facebook. Einer stellt in der Gruppe eine Idee zur Diskussion, die anderen machen über die Kommentarfunktion Verbesserungsvorschläge. Wie Journalisten in einer richtigen Redaktion suchen sie gemeinsam nach ▶



RATTEN-PROTEST-AKTION VOR DER GESAMT-METALL-ZENTRALE IN BERLIN (O.): Anfangs regten sich die Jugendlichen nur im Internet auf. Dann gingen sie auf die Straße.

ZWEITER IG-METALL-VORSITZENDER WETZEL UND BUNDESJUGENDSEKRETÄR LEIDERER BEI DER GROSSDEMO IN KÖLN: Anschließend stieg die Zahl der Facebook-Fans enorm.



Fotos: Jan Michalko/kp works

► den passenden Worten, nach dem richtigen Dreh, bis sie sicher sind, dass ihr Beitrag die Leser auch berührt. Sollte es am Ende noch Fragen zum Inhalt oder zum Kontext geben, hilft ihnen das Büro des Bundesjugendskretärs immer mit Ratschlägen weiter. Nur bringt der AK Medien

Kommunikationsberater sind davon überzeugt, dass wir derzeit einen Medienwandel erleben, der ähnlich bedeutsam werden könnte wie die Erfindung des Buchdrucks. Bislang wurden Informationen vor allem von oben nach unten weitergegeben. So entscheiden beispielsweise Zeitungsredaktionen, über welche Ereignisse die Abonnenten etwas zu lesen bekommen und worüber

nicht. Mit dem Web 2.0 wird die Kommunikation nun demokratischer. Um selbst Nachrichten zu verbreiten, muss man nur die nötige Zeit haben. Mit wenigen Klicks ist ein Blog eingerichtet, mit ein paar Anschlägen auf der Tastatur eine Nachricht etwa über Twitter für die ganze Welt verfügbar. Anstelle eines Alpha-Männchens entscheiden die vielen einzelnen Individuen darüber, welche

„Man muss auch ein Stück Kontrolle aufgeben. Wer dazu nicht bereit ist, sollte Facebook lieber sein lassen.“

WOLFGANG RUBER, PR-EXPERTE

keine Zeitung heraus. Die Redakteure schreiben Posts für die Facebook-Fanpage der IG-Metall-Jugend. Auch wenn die große Resonanz auf den Beitrag zu Kannegiesser eine Ausnahme darstellte, sind sie in ihrem täglichen Geschäft überaus erfolgreich: Jeder Beitrag wird im Schnitt von drei- bis fünftausend Menschen gelesen.

WIE SICH DER MEDIENWANDEL NUTZEN LÄSST In Berlin arbeiten Frank Kornberger und Wolfgang Ruber mit ihrer PR-Agentur Kornberger & Partner daran, den Schwarm für die Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. Die

Nachrichten wichtig sind, indem sie ihre Nachbarn darauf aufmerksam machen. Kornberger und Ruber sehen in dieser Entwicklung auch enorme Chancen für die Gewerkschaften. Sie können so ihre Mitglieder an Diskussionen und Entscheidungen viel leichter beteiligen.

„Das Organizing kommt im Internet zu sich selbst“, sagt Kornberger. Wer einen Artikel oder ein Video online stelle und etwa über Facebook darauf aufmerksam mache, bekomme direkt eine Resonanz. „Das ist Empowerment im klassischen Sinne“, erläutert Kornberger. „Man merkt sofort, dass das eigene Handeln einen Unterschied macht.“ Dass jeder über soziale Medien direkt Öffentlichkeit herstellen könne, sei eine enorme Motivation für das eigene Engagement. Die Jugendlichen heute wachsen mit dieser Erfahrung

PROTEST IM NETZ

Wenn der Schwarm ausbüchsst

Auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall veröffentlichte in der jüngsten Tarifrunde Informationen auf seiner Facebook-Seite. Bisweilen musste er sich dann mit einem Sturm der Kritik auseinandersetzen. Auszubildende hinterfragten die Statements des Verbandes und widerlegten Behauptungen. Kurz vor dem Abschluss des Tarifvertrages wurden auf der Gesamtmetall-Seite dann Kommentare von Facebook-Nutzern gelöscht und neue Regeln eingeführt: Künftig dürfe man nur noch mit echtem Namen posten. Die Azubis kommentierten die Ankündigung mit viel Humor und verabschiedeten sich als Fans der Seite: „In 13 Monaten sehen wir uns wieder.“ Dann stehen die nächsten Tarifverhandlungen an. ■



Mit Bloggen einen Schwarm formen

Für die Beschäftigten des Internetversandhändlers Amazon hat der ver.di-Landesbezirk Hessen einen eigenen Blog eingerichtet. Er dient vor allem dazu, die Beschäftigten über ihre Rechte zu informieren und sie zusammenzubringen. Die Beschäftigten können einzelne Beiträge auch kommentieren und so etwa über die Einführung neuer Arbeitsmittel diskutieren. Der Hintergrund: Amazon will sich nicht an dem Tarifvertrag für den Versandhandel orientieren, sondern an dem für Paketzusteller. Die Amazon-Beschäftigten verdienen daher deutlich weniger als die Kollegen bei Neckermann oder Otto.

Ähnliche Blogs gibt es für eine Reihe weiterer ver.di-Unternehmen – etwa den Weltbild-Verlag, Hugendubel oder OBI.



auf. „Alle politischen Organisationen müssen lernen, dieses plebiszitäre Element in den Fokus zu nehmen“, sagt der Kommunikationswissenschaftler.

Die PR-Agentur konzipiert regelmäßig Kampagnen für Gewerkschaften, aber auch für Nichtregierungsorganisationen wie Amnesty International. Die Experten haben auch die IG Metall bei der „Operation Übernahme“ beraten. Zu Beginn hat die IG Metall Jugend in Workshops mit Haupt- und Ehrenamtlichen einen gemeinsamen Kampagnenbegriff erarbeitet. Dabei einigten sich die Aktiven auch darauf, die Forderung nach Übernahme zum Thema ihrerer Kampagne zu machen, auch der Titel „Operation Übernahme“ kam aus den gewerkschaftlichen Jugendstrukturen. Die PR-Berater fungierten dabei vor allem als fachliche Impulsgeber. Es bringe nichts, Inhalte und Ideen von oben aufzudrücken, sind Kornberger und Ruber überzeugt. Die Inhalte müssten von den Jugendlichen selbst kommen: „Nur wenn es ihre eigene Kampagne ist, werden sich die Menschen auch engagieren.“

Anschließend wurde die Agentur mit der Umsetzung beauftragt. Quasi als Heimathafen baute sie die Webseite der „Operation Übernahme“, entwarf Logos, Bildsprache und das schwarz-gelbe Corporate Design und arbeitete an der Vorbereitung der Kick-off-Veranstaltung mit, damit die Aktion im Januar 2009 mit einem großen Knall beginnen konnte. Schließlich unterstützte sie beim Aufbau der Facebook-Community, indem sie Leute einlud, sich zu beteiligen. „Facebook ist aber nur eine – wenn auch entscheidende – Schnittstelle im Zusammenspiel sozialer Onlinemedien“, sagt Ruber, „Es gibt keine reine Facebook-Strategie. Jede Kampagne braucht eine integrierte Social-Media-Strategie.“ Erfolgreich könne man nur sein, wenn die verschiedenen Kanäle ineinandergreifen. Facebook funktioniere nur, wenn man auch gute Inhalte

habe: Texte aus einem Blog, Bilder von der Foto-Community Flickr, Filme vom Video-Portal YouTube. Die Funktion von Facebook sei es dann, eine Diskussion über all diese Inhalte zu ermöglichen. „Dafür muss man auch ein Stück Kontrolle aufgeben“, sagt Ruber. „Wer dazu nicht bereit ist, sollte Facebook lieber sein lassen.“

VER.DI HAT 400 FACEBOOK-SEITEN _ Auch ver.di setzt sich seit Jahren mit dem Medienwandel auseinander. In dem Pilotprojekt „E-Union“ wurden verschiedene Formen sozialer Medien erprobt und 2008 in einem Workshop evaluiert. Das „Wiki Gute Arbeit“ etwa gibt es bis heute. Dem Prinzip der Wikipedia folgend, können Interessierte dort Informationen zu gewerkschaftlichen Themen zusammentragen. „Die Idee ist es, ein Portal zu schaffen, das die bereits im Internet verfügbaren Informationen zusammenführt“, erklärt ver.di-Kollege Bernhard Pfitzner, der an dem Wiki mitarbeitet. Die Grundlage bildet die gleiche Software, mit der auch die Wikipedia erstellt wird. Nur an dem Aufbau einer Community hapert es noch. Pfitzner sucht dringend Mitstreiter.

Mittlerweile geht die Arbeit mit sozialen Medien weit über die Pilotprojekte hinaus. Inzwischen unterhält ver.di neben dem zentralen Auftritt fast 400 weitere Facebook-Seiten, die Mitglieder im Bezirk informieren, Beschäftigte in Branchenforen zusammenführen oder die Diskussion ▶

„Diesen Kanal müssen wir nutzen“

Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär der IG Metall, über den Nutzen sozialer Medien für die Gewerkschaftsarbeit



Foto: Florentine Sievers/kp works

KAMPAGNEN-MANAGER LEIDERER: Mobilisieren über Facebook

ERIC LEIDERER, DIE FACEBOOK-COMMUNITY DER IG-METALL-JUGEND HAT MEHR ALS 12 000 MITGLIEDER. WIE ERKLÄRT IHR EUCH DEN ERFOLG? Ein wesentlicher Grund ist sicherlich, dass wir mit dem Medium genau unsere Zielgruppe erreichen. Für die junge Generation sind Social Media das tägliche Brot, so wie für Ältere das Telefon. Facebook und Smartphones gehören für sie zum Lebensalltag. Die Mitglieder der IG-Metall-Jugend sind fast zu 100 Prozent online aktiv. Wir dürfen das nicht einfach ignorieren. Diesen Kanal müssen wir nutzen.

UND WIE REAGIEREN DIE JUGENDLICHEN DARAUF? Wir organisieren über die sozialen Netzwerke sehr viel Beteiligung. Die Jungen fühlen sich angesprochen und können sich mit Like-Button, Retweets oder Kommentaren direkt positionieren. Wir sind aber nicht nur auf Facebook aktiv, sondern auch bei Twitter, Flickr und YouTube. Auch da kommt von den Jugendlichen sehr viel.

HABT IHR AUCH DIE HOFFUNG, DASS EURE AKTIVITÄTEN DABEI HELFEN, MEHR JUGENDLICHE FÜR DIE GEWERKSCHAFT ZU GEWINNEN? Wir haben seit drei Jahren einen Mitgliederzuwachs. Was unser Image angeht, sehe ich uns da auf einem sehr guten Weg. Aber natürlich müssen wir für die Ansprache alle Kanäle nutzen. Neben der klassischen Arbeit im Betrieb, die durch nichts ersetzt werden kann, sind Social Media eine weitere Möglichkeit. Diese Ansprache müssen wir verstetigen, weil wir dadurch enorm viel erreichen. Aber natürlich müssen wir auch die klassischen Kanäle nutzen.

ES GIBT IMMER WIEDER DIE KRITIK AN FACEBOOK, DASS MAN DORT ZUM GLÄSERNEN MENSCHEN WIRD. Die Jugendlichen sind zum Teil in ihrem Umgang mit Social Media sehr unbedarft. Wir sensibilisieren daher sehr stark. Wir informieren die Jugendlichen etwa, wenn Facebook die Privatsphären-Einstellungen verändert und man als Nutzer reagieren muss, um sich zu schützen. Nur wenige Organisationen oder Medien weisen wirklich auf die Probleme hin. Wir füllen da auch eine Lücke. Unsere Hilfestellung und Aufklärung wird sehr geschätzt.

AUF EURER SEITE IST AUCH ZU SEHEN, WIE SICH DIE JUGENDLICHEN ZU VIELEN THEMEN ÄUSSERN. SIE EMPFANGEN NICHT NUR BOTSCHAFTEN, SIE SCHICKEN SELBST NACHRICHTEN IN DIE WELT. WIE WIRD SICH DIESER MEDIENWANDEL AUF DIE ARBEIT DER GEWERKSCHAFT AUSWIRKEN? Walter Benjamin hat mal gesagt: „Immer wenn sich die Medien ändern, ändert sich auch die Gesellschaft.“ Wir müssen generell diese Netze in Zukunft stärker nutzen. Wir können darüber sehr gut unsere Mitglieder direkt informieren. Auch für die Mobilisierung eignen sich Social Media bestens, wie sich bei unserer Kampagne Operation Übernahme gezeigt hat. Aber vor allem bietet der Beteiligungsaspekt viele Chancen. Facebook ist ganz stark für die 1:1-Kommunikation. Man erfährt, was die Mitglieder denken. In Deutschland sind mittlerweile 23 Millionen Menschen bei Facebook. Das ist ein Potenzial, das wir einfach nicht ignorieren können. ■

Die Fragen stellte **ANDREAS KRAFT**.

► zu bestimmten Themen ermöglichen. „Facebook ist vor allem eine gute Plattform, um auch prekär Beschäftigte und Nicht-Mitglieder zu erreichen“, sagt Barbara Hackenjos, die in Berlin die Redaktion des ver.di-Mitgliedernetzes leitet. „Wir können dort Themen, die nicht nur für unsere Mitglieder wichtig und interessant sind, verbreiten und zeigen, dass ver.di sich darum kümmert.“ Wer bei Facebook auf einen Beitrag reagiert, etwa in dem er ihn kommentiert, gibt ihn damit automatisch auch an die eigenen Freunde weiter. Themen, die Menschen berühren, können so nach dem Prinzip des Kettenbriefs eine enorme Reichweite erzielen.

SENSIBLE DATEN SCHÜTZEN Neben den Aktivitäten bei Facebook hat ver.di ein eigenes Mitgliedernetzwerk aufgebaut. Seit gut einem Jahr können ver.di-Mitglieder dort eigene Beiträge einstellen. Über 7000 sind es inzwischen. Vor allem Themen zur Tarif- und Gewerkschaftsarbeit oder zu Problemen am Arbeitsplatz sind dort beliebt. Beschäftigte oder Betriebsräte holen sich hier Rat, wie sie zum Beispiel mit einer ungerechtfertigten Abmahnung am besten umgehen. Wenn die Community selbst keine Antworten hat, greift die Redaktion ein. Sie sucht Experten im eigenen Haus, die weiterhelfen können. In den kommenden Monaten soll das Mitgliedernetz mit neuen Funktionen ausgestattet werden. Die Nutzer sollen die Möglichkeit bekommen, geschlossene Gruppen zu gründen, um darin etwa die Arbeit des Konzernbetriebsrates zu koordinieren. ver.di ist es insbesondere bei solch sensiblen Themen wichtig, auf ein eigenes System zurückgreifen zu können. Im eigenen Netzwerk können sich die Mitglieder austauschen, ohne dass alle Daten und damit alle Informationen auf einem Server in den USA landen. Das Geschäftsmodell von Facebook besteht letztlich darin, diese Daten auszuwerten und die Ergebnisse zu verkaufen. Man kann sich daher nie wirklich sicher sein, was mit den eigenen Daten geschieht.

Auch Dirk Kirchberg, der Social-Media-Redakteur der IG BCE, sieht die Datenschutzpolitik von Facebook kritisch. Es sei wichtig, sich dessen immer bewusst zu bleiben. „Interna müssen intern bleiben“, rät er. „Die gehören da nicht hin.“ Die Gewerkschaften könnten sich aber nicht einfach von Facebook fernhalten. „Über gewerkschaftspolitische Themen wird dort ohnehin diskutiert“, sagt er. „Da ist es doch besser, wenn wir an dieser Diskussion teilnehmen.“ Aber natürlich müsse man sich die Probleme immer bewusst machen: „Aber ich fahre ja auch nicht Auto, ohne mich anzuschallen.“

Auf der Facebook-Seite der IG BCE gebe es ab und an auch kritische Kommentare, sagt Kirchberg. Wenn es unsachlich oder gar beleidigend werde, reguliere sich das meist von selbst. „In der Regel müssen wir gar nicht eingreifen, die Nutzer machen das unter sich aus.“ Unrichtige Behauptungen würden von anderen korrigiert, ein angemessener Umgangston eingefordert. ver.di und die IG-Metall-Jugend haben ähnliche Erfahrungen gemacht.

Gut jeder vierte Deutsche hat inzwischen ein Facebook-Konto. Besonders bei Jugendlichen ist das Netzwerk ungemein beliebt. Entsprechend rasant entwickelte sich die Facebook-Community der IG-Metall-Jugend. Die Mitgliederzahlen sind in der jüngsten Tarifrunde förmlich explodiert. Entsprechend viele

Erfahrungen haben die Aktiven dort gemacht. Sie haben ein Gespür dafür entwickelt, was die Jugendlichen bewegt. Geholfen hat dabei auch die interne Facebook-Statistik, auf die nur die Administratoren einer Seite zugreifen können.

An seinem Schreibtisch in der IG-Metall-Zentrale kann Bundesjugendsekretär Eric Leiderer direkt verfolgen, wie die Beiträge seiner Jugendredaktion wirken. Am Bildschirm zieht der Schwarm seine Kreise in glasklarem Wasser. Jedes Posting ist ein Impuls, auf den die IG-Metall-Jugend reagiert. Wirklich steuern lässt sich das nicht, aber natürlich folgen auf Fragen in der Regel mehr Kommentare als auf bloße Informationen. Damit sich eine richtige Diskussion entspinnt, müsse jedoch eine kritische Schwelle überschritten werden, sagt Leiderer: „Wichtigster Moment sind die

„Meist müssen wir bei Diskussionen auf Facebook nicht eingreifen. Die Nutzer machen das unter sich aus.“

DIRK KIRCHBERG, SOCIAL-MEDIA-REDAKTEUR DER IG BCE

ersten Minuten nach dem Posten. Wenn hier ein Dialog beginnt, kann das Thema richtig Fahrt aufnehmen.“

In der Tarifrunde kamen oft mehr als 100 Kommentare zusammen. Das liegt auch mit an den mathematischen Formeln, den Algorithmen, die Facebook steuern. Beiträge, die viel gelesen, „geliked“ und kommentiert werden, bleiben in den Streams der Abonnenten länger prominent platziert. Dadurch steigen wiederum die Chancen, dass noch mehr Interessierte den Beitrag überhaupt zu Gesicht bekommen, darauf reagieren und ihn an Freunde weiterleiten. Ein kleiner Tropfen kann so durch viele kleine Aktionen der Einzelnen zu einer großen Welle werden. Oder ein Gedanke sich wie ein Virus von Mitglied zu Mitglied weiter ausbreiten. Doch wirklich viral wird so etwas nur, wenn die Idee auch ansteckend ist: Sie muss berühren.

Kannegiessers Rattenfänger-Vergleich bot da die perfekte Vorlage. Am schnellsten aber hat sich die Nachricht mit dem Ergebnis der Tarifverhandlungen verbreitet. Nach drei Jahren Kampagnen-Arbeit hat die IG-Metall-Jugend Mitte Mai ihre Forderung nach unbefristeter Übernahme durchgesetzt. Entsprechend groß ist die Freude. Doch Rico Irmischer nimmt aus seinem Engagement noch mehr mit. „Dass wir in dieser Zeit so eine gute Resonanz bekommen haben und dass so viel zurückkam: Das ist einfach bombastisch.“ ■

Die Web-2.0-FAQs

NETZWELT Alle reden vom Mitmach-Web. Aber wie richtet man seinen eigenen Blog überhaupt ein? Was hat es mit den Begriffen Astroturfing, Shitstorm und virales Marketing eigentlich auf sich? Und können Firmen in sozialen Netzwerken wirklich neues Personal finden?

Von **TANJA KOKOSKA**, Journalistin in Frankfurt am Main

WAS IST ASTROTURFING?

Künstliche Graswurzeln



Hochklassiges Feldhockey wird heute meist auf Kunstrasen gespielt. Dessen ebene Oberfläche ermöglicht ein schnelleres Tempo und bessere Ballkontrolle. Schnelligkeit und Kontrolle – zwei Faktoren, die auch entscheidend sind, wenn man in möglichst kurzer Zeit eine möglichst große Zahl von Menschen für eine Idee oder ein Produkt gewinnen will. Wer sich dabei um Gesetz und Moral nicht schert, spielt auf einer Art virtuellem Kunstrasen. Diese Form der verdeckten Einflussnahme nennt sich „Astroturfing“. Namenspathe ist die US-Firma Astroturf, ein Kunstrasenhersteller.

Dabei versuchen Lobbyinitiativen, Unternehmen und PR-Agenturen, die Arbeit von unabhängigen Bürgerinitiativen und Graswurzelbewegungen zu imitieren. Deren herausragende Eigenschaft – die Entstehung „von unten“ – wird in ihr Gegenteil verkehrt: Früher war klar, dass Informationen hierarchisch von oben nach unten weitergegeben wurden. Nun wird der Eindruck erweckt, dass sich Einschätzungen und Meinungen quasi basisdemokratisch ergeben haben und nach oben weitergereicht werden. Tatsächlich wird Astroturfing meist professionell konzipiert, von Politik und/oder Wirtschaft gesteuert und teils finanziert.

Ein Beispiel: Der Verein Lobby Control deckte 2009 auf, dass die Deutsche Bahn verschleierte Pro-Privatisierungs-Propaganda durchgeführt hatte. Die Bahn bestätigte, Mittel wie Leserbriefe, Beiträge in Online-Foren und Blogs genutzt zu haben, um die privatisierungskritische Stimmung in der Öffentlichkeit zu drehen. Der

entsprechende Etat soll sich auf rund 1,3 Millionen Euro belaufen haben. Weitere Verdachtsfälle aus der Atomlobby, der Deutschen Telekom, der Kontroverse um das Bahnprojekt Stuttgart 21 oder der Facebookgruppe, die sich für Ex-Verteidigungsminister Karl-Theodor zu Guttenberg einsetzte, sind bekannt.

Auch nutzen Unternehmen die Bewertungs- und Kommentarfunktion im Internet, um ihre eigenen Angebote unter falschem Namen selbst positiv zu bewerten. Oder sie lassen auf Internetseiten der Konkurrenz negative Einträge platzieren. Die ZDF-Sendung „WISO“ berichtete vor zwei Jahren über wachsenden, teils systematischen Missbrauch von Hotelbewertungsportalen. Das australische Unternehmen Usocial bietet sogar Facebook- und Twitterfreunde zum Kauf an – und versichert, dass vor allem solche Kontakte vermittelt würden, die sich wirklich für den Auftraggeber interessieren.

Astroturfing sei besonders heimtückisch, urteilte die „Zeit“, „weil es einen Vertrauensvorschuss missbraucht“. Zudem sei es nur schwer nachweisbar. Fake-Bewertungen, schreibt Anwalt Henning Krieg in seinem Jura-Blog, seien zumindest durch das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb verboten. Organisationen wie Lobby Control und Transparency International fordern verpflichtende Lobbyistenregister, die dokumentieren, wer wie viel ausgibt, um Politiker zu beeinflussen. Das könnte helfen, die Verflechtungen von Politik, Wirtschaft und PR weiter zu entwirren. ■

WIE RICHTE ICH EINEN BLOG EIN?

Mädchen für alle

Tagebuch war was für Mädchen – Blog ist was für alle. Laut einer Statistik der Nielsen/McKinsey Company hat sich die Zahl der weltweit existierenden Internet-Tagebücher in den vergangenen sechs Jahren fast verfünffacht: Waren es 2006 noch rund 35 Millionen Blogs, wurden 2011 bereits 173 Millionen gezählt. Tendenz steigend. Wer zur Blogosphäre gehören will, braucht nicht mehr als eine E-Mail-Adresse, ein bisschen Zeit und etwas Experimentierfreude: Den richtigen Blog-Anbieter findet man am einfachsten durch Ausprobieren. Es empfiehlt sich, sich bei zwei, drei kostenlosen Anbietern anzumelden und zu testen, welche Software sich einem am einfachsten erschließt. Wer dann den nötigen Spaß am Schreiben hat und auch Leser findet, kann seinen Blog auch upgraden und sich etwa gegen geringe Gebühren ein schickeres Layout kaufen oder eine eigene Webadresse.

Zu den meistgenutzten kostenlosen Anbietern in Deutschland zählen Wordpress.com, Blogger.de und tumblr.com. Sie sind darauf spezialisiert, dem einfachen Nutzer alle Probleme abzunehmen: Programmierkenntnisse sind also nicht nötig. Kommentarfunktionen oder spezielle Tools, mit denen die Leser Beiträge bei Facebook oder Twitter weiterempfehlen können, sind schon eingebaut. Mit kurzen Lernfilmen hilft das Videoportal YouTube weiter. Dort erleichtern zahlreiche Anleitungen, die Anfänger Schritt für Schritt an die Hand nehmen, den Einstieg.

Zur Orientierung eignet sich meist die Startseite des jeweiligen Anbieters: Hier ist eine Reihe bestehender Blogs aufgeführt. Daran sieht man nicht nur, welche Optik und Inhalte möglich sind, son-



dern auch, wie aktiv die Blogger-Gemeinschaft ist – wie groß also die Wahrscheinlichkeit ist, mit möglichst vielen aus einer Community in Kontakt zu kommen und sich auszutauschen.

Das Verfahren ist dann bei vielen Blog-Anbietern ähnlich: Zuerst wählt man einen Blog-Namen, Benutzer-

kennung und Passwort aus. Per E-Mail wird der Zugang bestätigt und der Blog freigeschaltet. Dann geht es an den Aufbau. Wordpress zum Beispiel lenkt auf eine Seite mit fertigen, meist kostenlosen Design-Vorlagen, aus denen man sich die schönste auswählt. Danach gelangt man zum „Dashboard“ (zu Deutsch Armaturenbrett, also der Instrumententafel). Hier schreibt man Artikel, Kommentare, ändert Einstellungen und Designs. Alles leicht zu finden, größtenteils selbsterklärend und kein Hexenwerk – allerdings setzt es ein paar Englischkenntnisse voraus. Wordpress ist, im Gegensatz zu anderen Anbietern, leider nicht durchgängig auf Deutsch zu haben. Änderungen sind sofort auf der Blog-Seite sichtbar. Und ein nur zur Probe angelegter Blog lässt sich über den Link „Einstellungen“ leicht wieder löschen. ■

WIE HILFT DAS WEB BEI DER PERSONALSUCHE?

Kür mit Karlheinz

Karlheinz ist ein gutes Beispiel. Die echte Flashmob-Feier ist als Video bei YouTube zu sehen. Zu seinem 40. Betriebsjubiläum überraschen ihn seine Kollegen von der Bayer AG in der Kantine mit einem Ständchen. Dazu schwenken sie Plakate: Danke für 40 Jahre. So präsentiert sich der Konzern als freundlicher, attraktiver Arbeitgeber und lockt auf diese Weise auch neue Kollegen für Karlheinz an.

Diese Methode ist aber noch die Ausnahme. Die „Studie zur Wirkung von Social Media im Personalmarketing 2011“, die die Wiesbaden Business School durchgeführt hat, zeigt: Viele Arbeitgeber haben noch keine wirksame Strategie im Personalmarketing ▶



► in Social Media gefunden: „Für Unternehmen ist das Internet Pflicht, und Social Media sind die Kür“, sagt Florian Schreckenbach, einer der Autoren der Studie. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen hielten sich bei der Kür noch zurück, auch weil ihnen die nötigen Kapazitäten fehlten. Internet – das bedeutet meist Rekrutieren in Karriere-Portalen wie Xing oder LinkedIn oder Inserieren in klassischen Online-Jobbörsen. Im „Social Recruiting Report 2011“ zeigt zum Beispiel der Online-Dienstleister 1000jobboersen.de, dass 80 Prozent der befragten Unternehmen diese Art des „Social Recruiting“ betreiben – also eher die passive Ansprache von potentiellen Bewerbern.

Aber Social Media ist eben nicht gleich Social Media. Netzwerke wie Facebook oder Portale wie YouTube – die Kür – können eine lohnende Ergänzung bei der Mitarbeitersuche sein. Denn die „langjährig gültige Gleichung ‚Aktiv suchende Bewerber treffen auf passiv wartende Recruiter‘ geht nicht mehr auf“, erklärt Wolfgang Jäger, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Experte in Personal- und Unternehmensführung. „Employer Branding“ heißt das Zauberwort. Großkonzerne wie Bayer, Allianz oder BMW betreiben neben ihren Unternehmens-Homepages eigene Karriereseiten, in Facebook-Fan-

pages, Blogs und eigenen Videos geben sie Einblicke in Abteilungen, um mit potenziellen Mitarbeitern in Kontakt zu treten. So wollen sie als Arbeitgeber zur Marke werden. Dabei geht es aber nicht alleine darum, dass Unternehmen Informationen bereitstellen. Sie wollen in den sozialen Netzwerken auch ansprechbar sein. Im Dialog können Recruiter soziale Medien nutzen, um eine Beziehung zu potenziellen Mitarbeitern aufzubauen, so Jäger, der bei der diesjährigen Arbeitsdirektoren-Konferenz der IG BCE zu Social Media referierte. Bei Bedarf kann ein Job-Angebot folgen. So lasse sich der Markt der passiv Suchenden erschließen. Eine gute Personalpolitik könne heute darauf nicht verzichten: „Das sind nach groben Schätzungen bis zu 80 Prozent des gesamten Bewerbermarktes.“

Trotz allem wird der „Wettbewerb um die Talente“ aber „nicht allein im Social Web entschieden“, meint Jäger: „Die Bekanntheit als attraktiver Arbeitgeber und die ‚Sichtbarkeit‘ der entsprechenden Stellenangebote ist regelmäßig nur über einen optimalen Kommunikationsmix aus elektronischer, schriftlicher und persönlicher Kommunikation zu erreichen.“ Der Kontakt im realen Leben bleibt also wichtig: Vorträge und Workshops an Universitäten, Stände auf Firmenkontaktmessen. Karlheinz zum Anfassen eben. ■



WAS IST EIN SHITSTORM?

Flügel Schlag 2.0

Im Jahr 1963 überlegte der Meteorologe Edward Lorenz, ob es möglich ist, dass der Flügelschlag eines Schmetterlings in Südamerika Tage später einen Hurrikan an der Westküste der USA auslöst. Rund 50 Jahre später hinterlässt ein Mensch irgendwo auf der Welt eine Art Flügelschlag 2.0: In einem Forum, einem Blog, in einem sozialen Netzwerk schreibt er einen Kommentar – dessen Wortwahl jedoch mit der Zartheit eines Schmetterlings leider nicht mithalten kann. Damit löst der Mensch nicht zwangsläufig einen Hurrikan aus. Aber es ist möglich.

„Shitstorm“ heißt diese virtuelle Wetter-Variante. Und nicht ohne Grund haben sich die Social-Media-Experten Barbara Schwede und Daniel Graf von der Agentur Feinheit aus Zürich an der Beaufort-Skala orientiert, als sie ihre siebenstufige Shitstorm-Skala entwickelten. So, wie Winde nach ihrer Stärke klassifiziert werden, unterscheidet auch der „Wetterbericht für Social Media“ etwa zwischen „Windstille“ (Stufe 0), „frischer Brise“ (Stufe 3) und „Orkan“ (Stufe 6). Wen der heftigste Shitstorm trifft, dessen Webseite, Blog oder Facebook-Präsenz wird mit aggressiven, beleidigenden, bedrohenden Einträgen und Nachrichten überhäuft. Wenn Online-Medien, Nachrichtenagenturen und Zeitungen aufspringen, wird der Shitstorm selbst zur Nachricht. Und übereilte, unbedachte Reaktionen können die Stimmung weiter aufheizen.

Ein Beispiel: Im Frühjahr 2011 klagte ein Kunde auf der Facebook-Seite des mittlerweile insolventen Stromanbieters Teldafax über mangelhaften Service. Ein Angestellter des Konzerns antwortete: „Leute, die Seite ist echt nicht der geeignete Platz für Beschwerden und Kundenanliegen.“ Damit erntete er massiven Protest. Die Facebook-Seite, aber auch andere Foren und Netzwerke wurden mit wütenden Einträgen Zigtausender überschwemmt. Der Flügelschlag – ein Konzern verweigert mit einer leichtfertigen Formulierung die Kommunikation mit seinen Kunden – genügt, damit sich aus einer Vielzahl Einzelner eine Bedrohung für das Image des Unternehmens formiert.

Eine wichtige Rolle spielt dabei die Anonymität. Aus ihrem Schutz kann der Wütende virtuell attackieren, auch unterhalb der Gürtellinie. Ist die Empörung groß genug, schweißt sie Menschen zusammen, die sich vorher gar nicht kannten. Ihr permanenter Austausch in einer

Teil-Öffentlichkeit vermittelt ihnen den Eindruck, sie seien eine mächtige Gruppe. Die Empörung kann sich so selbst verstärken und manchmal auch dazu führen, dass sich Einzelne radikalisieren. Beispiel hierfür sind rechte Blogs wie Politically Incorrect, die mit den Methoden des Shitstorms gegen „Gutmenschen“ hetzen.

Gegen diese Mechanismen gibt es Vorschläge wie Anstandsregeln im Netz oder Klarnamenpflicht. Bundesinnenminister Hans-Peter Friedrich (CSU) fordert ein Ende der Anonymität im Internet; Blogger sollten „mit offenem Visier“ argumentieren. Die Gegenseite, zu der auch Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (FDP) gehört, meint, der Rechtsstaat müsse Internet-Pöbeleien aushalten. Ein Verbot von Anonymität und Pseudonymität hieße, „gerade die Minderheitenmeinungen verstummen zu lassen, die eine liberale, pluralistische Gesellschaft erst ausmachen“. ■

WAS IST VIRALES MARKETING?

Von Mund zu Mund

Am Anfang war das Moorhuhn. Ende des zweiten Jahrtausends begann es seinen Siegeszug durch Deutschland und besetzte Scharen von Computern im Büro oder zu Hause. Menschen erlagen der Sucht nach dem Computerspiel und infizierten Freunde, Kollegen und Bekannte. Medien berichteten gar über angebliche Schäden für betriebliche Umsätze. Erst nach und nach wurde bekannt, dass es sich eigentlich um eine Werbekampagne der schottischen Whiskymarke Johnny Walker handelte – das Moorhuhn war längst zum Selbstläufer geworden.

Damit erfüllte es zentrale Voraussetzungen für virales Marketing. „Es muss Spaß machen oder Nutzen bringen“, erklärte Torsten Heinson von der Werbeagentur Wunderknaben der „Süddeutschen Zeitung“. Und: „Es muss so unkommerziell wie möglich überkommen.“ Virales Marketing stellt meist keinen offenen Bezug zur Marke her, schließlich lassen sich weder Journalisten noch Blogger gern zu Laufburschen der Werbung machen. Und doch handeln sie, wie vom werbenden Unternehmen gewünscht: Sie infizieren die Öffentlichkeit. Wie einen Virus verbreiten sie eine Botschaft, scheinbar ganz von allein und ohne zu wissen, wem sie damit dienen.

Heutzutage bieten soziale Netzwerke und Plattformen wie YouTube oder MyVideo für diese Methode ideale Ausgangspunkte. Foren und Communitys fungieren als Multiplikatoren, über Freunde, Kontakte und Follower wird die Nachricht – zum Beispiel ein Videoclip – gestreut. Der Vorteil: Die Online-Bekanntschafte stehen nicht im Verdacht eines kommerziellen Interesses.

Im Idealfall ragt die Kampagne über das Internet hinaus und wird über Presse und Fernsehen weiter verbreitet. Statt über das 70. Firmenjubiläum per Pressemitteilung zu berichten, ließ der Spielzeughersteller Lego 2007 eine große Plastikfigur am Strand in Holland



aufzutauchen, im Internet kursierten Videos scheinbarer Augenzeugen, die Netzgemeinde rätselte. Internationale Medien und Nachrichtenagenturen griffen das Thema auf, lösten das Rätsel schließlich – und Lego hatte mit minimalem (finanziellem) Aufwand größtmögliche Aufmerksamkeit geschaffen.

„Dass sich Konsumenten zu Multiplikatoren machen, die wieder andere Konsumenten auf eine Kampagne aufmerksam machen, ist ein Werbertraum“, urteilte der „Spiegel“. Denn die Zuschauer suchen selbst aktiv nach dem Spot. Für die besten „Virals“ gibt es sogar einen Preis: Seit 2008 verleiht der Kurzfilmverleih interfilm Berlin gemeinsam mit der Heinrich-Böll-Stiftung den Viral Video Award. Ab Mitte Oktober kann das Publikum online über die nominierten Videos abstimmen. Zu sehen gibt es dann wieder lauter Beispiele gelungener Mundpropaganda des dritten Jahrtausends. ■

„Die Macht des Mediums ist vielen noch nicht klar“

ARBEITSRECHT Datenschutzexperte Peter Wedde erklärt, was Arbeitgeber bei Facebook und Co. dürfen – und wie Betriebsräte reagieren sollten.

Das Gespräch führte **JOACHIM F. TORNAU**,
Journalist in Kassel.



” Herr Professor Wedde, sind Sie bei Facebook?

Ich habe einen Account – aber nur, weil ich meinen Namen schützen wollte. Gemacht habe ich nie etwas damit. Auch bei Twitter habe ich mich deshalb angemeldet. Damit es mir nicht geht wie SPD-Generalsekretärin Andrea Nahles, die plötzlich einen Twitter-Account hatte, der gar nicht von ihr war. Ich gebe da nichts über mich preis. Man findet auch so schon mehr im Netz über mich, als mir lieb ist. Mein soziales Netzwerk ist immer noch aus Fleisch und Blut.

Kürzlich sorgte die Schufa für Schlagzeilen, weil sie Facebook-Daten für Bewertungen der Kreditwürdigkeit nutzen wollte. Arbeitgeber können über Social Media mitunter mehr über Bewerber erfahren als im Vorstellungsgespräch. Bei Ihnen als Datenschützer müssen da doch sämtliche Alarmglocken anheben, oder?

Die läuten schon länger Sturm. Zum einen: Was Facebook mit Daten macht, ist eine Katastrophe. In den Nutzungsbedingungen steht sinngemäß: Auch wenn du bei uns ausscheidest, behalten wir deine Daten. Nach europäischem Recht ist das unzulässig. Zum anderen: Mir graust davor, was Arbeitgeber mithilfe sozialer Netzwerke in Zukunft über uns wissen werden – und das nicht nur, wenn Leute unreflektiert Dinge über sich preisgeben. Facebook-Daten sind so aussagekräftig, weil man Informationen auch geschickt herausinterpretieren kann. Es geht eben nicht nur um die berühmten peinlichen Partybilder. Wenn ich zum Beispiel mit meinen Facebook-„Freunden“ über Schach spreche, könnte das auf einen introvertierten Schachspieler hindeuten. Bisher war es dem Arbeitgeber nicht erlaubt, solche Randinformationen zu bekommen. Jetzt kriegt er sie sozusagen frei Haus. Das ist das Gefährliche.

Ist das denn legal? Dürfen Arbeitgeber einfach so in sozialen Netzwerken recherchieren?

Das ist momentan ein bisschen unklar. Nach derzeitigem Recht kann ein Arbeitgeber zwar Daten erheben, aber nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes müsste er die betroffenen Arbeitnehmer anschließend informieren. Also etwa einem abgelehnten Bewerber die Rechercheergebnisse mitteilen. Das wollen Arbeitgeber natürlich nicht tun. Im Entwurf der Bundesregierung für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz bekommen sie deshalb in weitem Umfang zugesprochen, was sie jetzt noch nicht dürfen.

Wie soll das konkret aussehen?

Im Gesetzentwurf steht, dass Arbeitgeber auf die öffentlichen Teile sozialer Netzwerke zugreifen dürfen. Es gibt in der Diskussion über den Gesetzentwurf aber sogar Vorschläge, dass sie auch die Daten in geschlossenen Bereichen nutzen dürfen, wenn das für die Arbeit relevant sei. Und das ist natürlich ein weites Feld. Schon Partybilder könnten in diesem Sinne als relevant gelten: Wer regelmäßig feiert, ist für einen Job weniger interessant, weil er morgens vielleicht immer verpennt.

Bleibt also nur größtmögliche Vorsicht und Zurückhaltung bei der Nutzung von Social Media?

Bei dem, was man selbst schreibt, hilft Aufmerksamkeit. Das Dumme ist nur: Wenn Arbeitgeber alle Erkenntnismöglichkeiten nutzen und beispielsweise weiter recherchieren bei meinen Facebook-„Freunden“, dann sehen sie auch, was die über mich schreiben. Und das kann ich ja nicht mehr beeinflussen. Außerdem sind die Auswertungstools inzwischen sehr weit fortgeschritten. Selbst daraus, dass Sie nicht bei Facebook sind, aber ansonsten Spuren im Internet hinterlassen, werden schon Schlüsse gezogen. Es gibt allerdings auch Arbeitgeber, die all das gar nicht wollen. Deshalb muss ich auch mal loben: Die Bahn AG hat eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Beschäftigtendatenschutz abgeschlossen. Darin steht explizit, dass die Datensammlung über Bewerber im Internet unzulässig ist.

Was passiert, wenn ich bei Twitter oder Facebook meinen Chef kritisiere? Ist das ein Kündigungsgrund?

Grundsätzlich spielt das Verhalten im Privaten arbeitsrechtlich keine größere Rolle als früher. Man darf sich kritisch äußern – auch öffentlich! –, aber nicht beleidigend. Was bei den sozialen Netzwerken neu ist, ist die viel größere Breitenwirkung. Das bekommt eine ganz andere Dynamik. Deshalb wird es künftig häufiger geschehen, dass Arbeitgeber auf Äußerungen im Internet mit Abmahnung oder Kündigung reagieren. Wenn ein Arbeitgeber in der Öffentlichkeit beschimpft wird, dann kann nach der Rechtsprechung eine Grenze erreicht sein, wo auch das außerdienstliche Verhalten Auswirkungen aufs dienstliche haben kann, weil das Vertrauensverhältnis gestört ist. Noch ist diese Hürde recht hoch. Ich schließe aber nicht aus, dass sich das ändert und Gerichte entscheiden: Man hätte wissen müssen, wie viele Leute bei Facebook mitlesen. ▶

► *Manche Unternehmen wollen ihre Beschäftigten zur dienstlichen Nutzung von Social Media verpflichten, um Kundenkontakte zu pflegen oder für die Firma zu werben. Können sie das verlangen?* Klar ist: Man kann nicht dazu gezwungen werden, seinen privaten Account beruflich zu nutzen. Das ist nicht anders als beim privaten Telefon oder Auto. Ob ein Arbeitgeber verlangen kann, dass man ein Facebook-Profil einrichtet und dort unter seinem Namen für die Firma auftritt, dazu gibt es noch keine Rechtsprechung. Ich bin aber überzeugt, dass das allenfalls bei Führungskräften oder in der Öff-

„Was Facebook mit Daten macht, ist eine Katastrophe.“

PETER WEDDE, PROFESSOR FÜR ARBEITSRECHT

fentlichkeitsarbeit möglich ist – bei normalen Mitarbeitern ohne Außenwirkung nicht. Name und Bild sind Teil der Persönlichkeit, die muss man dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stellen. Außerdem: Was passiert bei einer Kündigung? Kann ein Arbeitnehmer dann gezwungen werden, seine persönliche Facebook-Seite mit den Kundenkontakten der Firma zu überlassen? Garantiert nicht. Das Problem wird auf Arbeitgeberseite bereits intensiv diskutiert. Viel-

leicht gibt es demnächst Firmenaccounts – aber dann nicht mit Namen, sondern nur mit Funktionsbezeichnungen wie „Vertrieb 1“ oder dergleichen.

Schon jetzt haben Internet und Smartphones dafür gesorgt, dass Berufliches und Privates immer mehr verschwimmen, weil Arbeitnehmer auch nach Dienstschluss beispielsweise noch ihre E-Mails checken. Bekommen wir dank der sozialen Netzwerke endgültig den gläsernen Mitarbeiter ohne Feierabend?

Das Entgrenzungsproblem ist riesengroß. Die Zunahme von Burn-out-Fällen hängt auch damit zusammen, dass Leute durch die technische Vernetzung unter Druck geraten. Ich kenne viele Beschäftigte, deren Chef einfach erwartet, dass sie auch um 21 Uhr noch erreichbar sind. Das finde ich ein Unding. Mittlerweile ist das Thema ja auch in der Politik angekommen, jetzt will man ein Gesetz machen. Dabei müsste man nur das geltende Recht ernst nehmen: Ich darf nicht länger als zehn Stunden am Tag arbeiten, danach muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass ich Ruhezeiten habe – wie bei VW, wo die Mailserver nach Feierabend abgeschaltet werden. Doch der Trend scheint in die andere Richtung zu gehen. Viele Leute scheinen es imagefördernd und chic zu finden, rund um die Uhr zu arbeiten.

SOCIAL-MEDIA-GUIDELINES

Die Zukunft der Arbeit mitgestalten

Ob Daimler, die Deutsche Bahn oder die Bundeswehr: Immer mehr Arbeitgeber geben ihren Beschäftigten Regeln für die Nutzung sozialer Medien an die Hand. In vielen Betrieben ist das Neuland. Wo es schon Regeln gibt, ob Guidelines oder Betriebsvereinbarungen, sind sie noch kaum erprobt.

Von **UTE DEMUTH**, Beraterin für Betriebsräte in Berlin

Arbeitsrechtlich findet die Nutzung sozialer Medien häufig in einem Graubereich statt – auch weil die zeitlichen und räumlichen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit damit aufweichen. Das gilt sowohl für die unternehmensinterne Nutzung als auch für die externe Kommunikation der Beschäftigten über Facebook, Twitter oder eigene Blogs. Momentan werden in vielen Unternehmen die Weichen gestellt für den Umgang mit diesen neuen Kanälen. Dies wird mit darüber entscheiden, wie wir künftig arbeiten.

Soziale Medien unterscheiden sich von den klassischen Kommunikationsmedien zum Beispiel dadurch, dass die Verbreitung der Informationen praktisch nicht kontrollierbar ist. Auch über die Inhalte selbst gibt es weniger Kontrolle, wenn viele einzelne Beschäftigte als Botschafter ihres Unternehmens posten anstelle einer Abteilung, die die

Auch für Arbeitgeber kann Facebook deshalb zum Problem werden: Es wurden schon Schätzungen lanciert, dass der deutschen Volkswirtschaft durch privates Internetsurfen am Arbeitsplatz jeden Tag ein Schaden in zweistelliger Millionenhöhe entsteht.

Jede neue computerbasierte Kommunikationstechnik, die ich miterlebt habe, wurde zu Anfang von Mitarbeitern wie Arbeitgebern gewollt. Dann zeigte sich: Diese neue Technik hat auch Schattenseiten für die Firma. Daraufhin verboten Unternehmen die private Nutzung und wollten überwachen – etwa Inhalte von E-Mails und Attachments, Art und Weise der Internetnutzung. Das sehe ich für Facebook auch kommen. Wenn wir in fünf Jahren alle über soziale Netzwerke kommunizieren, dann werden die Unternehmen das umso mehr kontrollieren wollen. Aber bei einem Facebook, das sowohl dienstlich als auch privat genutzt wird, hieße das Orwell: totale Überwachung. Da tun sich noch viele neue Arbeitsfelder für Juristen auf.

Es gibt aber auch Risiken, die mit einem bloßen Verbot der Privatnutzung nicht verschwinden. Computerexperten warnen etwa davor, dass Facebook-Informationen Hackern helfen können, in Firmennetzwerke einzudringen und Unternehmensgeheimnisse auszuspiionieren. Wie reagieren Arbeitgeber darauf?

Sie versuchen, das mit sogenannten Social-Media-Guidelines in den Griff zu kriegen – also mit Richtlinien, in denen sie ihren Beschäf-

tigten vorschreiben, was in sozialen Netzwerken zu beachten sei: Werbt gerne für die Firma, benutzt saubere Sprache, verunglimpft uns nicht. Und ganz wichtig: Bedenkt, dass ihr für alles verantwortlich seid, was ihr macht. Das ist natürlich heikel. Man kennt ja die Geschichten von den Facebook-Partys. Auf eine Firma bezogen: Ich lade zu einer internen Firmenveranstaltung ein, drücke dabei einmal auf den falschen Knopf, und plötzlich kommen Tausende Leute. Dieses Risiko wird bei Social-Media-Guidelines bislang oft sehr einseitig verteilt.

Haben Betriebsräte dabei kein Mitbestimmungsrecht?

Doch. Anfangs haben Arbeitgeber das noch bestritten und Social-Media-Guidelines im Alleingang veröffentlicht. Mittlerweile aber ist weitgehend akzeptiert, dass Betriebsräte dabei mitbestimmen können.

Worauf können sich Arbeitnehmervertreter berufen, wenn ihnen das verweigert wird?

Es geht auf jeden Fall um den Mitbestimmungstatbestand „Ordnung im Betrieb“, aber auch – und das wird oft nicht wahrgenommen – um Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wenn ein Arbeitgeber bestimmte Nutzungen von Social Media vorschreibt, die sehr vereinnahmend und zeitaufwendig sind, dann kann das gesund- ►

Kommunikation der Inhalte plant und kontrolliert. Guidelines sensibilisieren Beschäftigte dafür und geben Tipps, wie man sich in sozialen Netzwerken wie Facebook oder Twitter verhalten sollte. Sie zeigen aber auch die Chancen sozialer Medien auf und sollen Mut machen, sich zu beteiligen: Über die sehr direkte und schnelle Möglichkeit des informellen Austausches wollen Unternehmen ihren Kunden näherkommen, mehr über ihre Wünsche erfahren und so Produkte gezielt weiterentwickeln. Beschäftigte werden zum Aushängeschild des Unternehmens und zu Botschaftern der Marke; der Erfolg der Nutzung sozialer Medien ist abhängig vom Einzelnen. Daher braucht es Regelungen, die nicht starr sind und Vertrauen in die Beschäftigten setzen.

Die private Nutzung der Netzwerke lässt sich kaum von der beruflichen trennen. Viele

Guidelines geben daher Hinweise, wie damit umzugehen ist: „Unterscheiden Sie klar zwischen Äußerung als Privatperson und Äußerung im Namen der Firma.“ Oder: „Schützen Sie Ihre Privatsphäre, denken Sie daran, dass das Netz nichts vergisst.“ Authentisch und glaubwürdig sollen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein: „Seien Sie Sie selbst!“ Beschäftigte sollen stets sagen, wer sie sind und in welcher Rolle und für welches Unternehmen sie unterwegs sind; sie sollen den Dialog suchen und nützliche Inhalte posten.

Das alles ist nicht einfach. Deshalb sind Schulungs- und Beratungsangebote für alle Beteiligten wichtig. Guidelines legen zum Beispiel fest, was in Zweifels- oder Konfliktfällen zu tun ist; einige machen konkrete Formulierungsvorschläge für schwierige Situationen oder beschreiben beispielhaft,

wann die Rechtsabteilung einzuschalten ist. Manche Richtlinien nennen auch die gewünschten Reaktionszeiten: Eine vom Deutschen Städte- und Gemeindetag erstellte Muster-Guideline sieht etwa vor, dass Anfragen innerhalb von 24 Stunden beantwortet werden sollen. Eine der für den Betriebsrat zu klärenden Fragen ist, wie verbindlich diese Regelungen sind. An der Entwicklung von Guidelines sollten Interessenvertretungen sich von Anfang an beteiligen – der Betriebsrat steht hier vor der Frage, wie die in dem jeweiligen Unternehmen aussehen sollen und ob sie sich in einer Betriebsvereinbarung niederschlagen sollen.

So eine Vereinbarung entwickelt die Arbeitnehmervertretung bei Bosch gerade: Sie beschäftigt sich damit, welche Themen im Zusammenhang mit sozialen Medien geregelt werden müssen und welche Fragen ►



ZUR PERSON

PETER WEDDE, 56, ist Direktor der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main. Der Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft gehört den Datenschutzbeiräten der Bahn AG und der Telekom AG sowie der Jury des Big Brother Award an. Zudem ist er Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung. Er hat zahlreiche juristische Fachbücher und Fachaufsätze verfasst und ist Mitherausgeber und Autor von Kommentaren zum Bundesdatenschutzgesetz und zum Betriebsverfassungsgesetz.

Foto: Frank Rumpenhorst

► sich mit dem Medienwandel nicht nur im, sondern über den Betrieb hinaus stellen. Das steht an, weil das Unternehmen die Einführung einer internen Plattform zum Austausch und zum gemeinsamen Arbeiten plant.

Eric Jäger ist Betriebsratsvorsitzender im Bosch-Entwicklungszentrum in Abstatt und leitet im Gesamtbetriebsrat die Arbeitsgruppe zu Forschung und Entwicklung. Für Jäger ist ganz klar: In den kommenden Jahren werden sich Kommunikationsstrukturen grundlegend verändern – und das wird auch in den Betrieben ankommen. Die offenere und beteiligungsorientierte Kommunikation, die soziale Medien auszeichnet, eröffnet neue Möglichkeiten: „Social Media wird Unternehmen radikale Wandlungsprozesse abverlangen, aber auch Chancen eröffnen. Alte Zöpfe können abgeschnitten, Reibungsverluste minimiert werden, kurz, pro-

duktivitätsraubender Ballast kann endlich über Bord geworfen werden“, sagt Jäger.

Auch die Betriebsratsarbeit werde sich verändern. „Mit Social Media ist es nun vollumfänglich möglich, Information zu senden und vor allem auch die Reaktion – sozusagen in Echtzeit – zu empfangen“, sagt Jäger. Vermutlich werde die Arbeit der Betriebsräte dadurch vor allem transparenter und greifbarer. „Damit bietet sich die Chance, Betriebsratsthemen stärker in den Betrieb zu streuen und Mitbestimmung aktiver zu gestalten.“ Der einzelne Beschäftigte könne sich leichter einbringen. „Betriebsratsarbeit wird damit schneller, lebendiger und intensiver.“ Bei Bosch wird der Betriebsrat dies im Rahmen der neuen Plattform ausprobieren, ist also nicht nur als Zuschauer dabei, sondern nutzt die geplante Plattform selbst aktiv.

Jäger sieht derzeit vor allem zwei große Themengebiete, die bearbeitet werden müssen. Zum einen den Datenschutz: Welche Daten werden im Rahmen der Social-Media-Nutzung wie lange und für welchen Zweck erhoben? Wer kann auf die Daten zugreifen, und wann und wie werden sie gelöscht? Für Jäger ist das „ganz klassische Betriebsratsarbeit im Zusammenhang mit der Einführung technischer Anlagen“.

Zum anderen beschäftigt ihn die Frage, wie sich Arbeitsbedingungen mit Social Media verändern: Wird das zu einer Entgrenzung von Arbeitszeit, Arbeitsort und möglicherweise auch Arbeitsinhalten führen? Welche Auswirkungen werden Social Media auf die Wertigkeit von Arbeit haben? Welchen Einfluss haben solche Systeme auf die Ermittlung von Zielerreichung und Leistungsentgelt? Und nicht zuletzt: Wie geht das

- ▶ heitliche Auswirkungen haben. Schwieriger ist es dagegen mit der Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle geeignet sind. Denn das bezieht sich eigentlich auf Systeme, die das Unternehmen selbst einsetzt. Facebook fällt also nicht unmittelbar darunter. Ich meine zwar, dass sich ein Unternehmen nicht aus der Mitbestimmung ziehen kann, indem es solche Anbieter verlangt. Aber darüber wird man noch diskutieren müssen.

Worauf sollten Betriebsräte bei Social-Media-Regeln achten?

Sich in einem Unternehmen mit lauter jungen Leuten, die alle facebooken wollen, als Betriebsrat dagegenzustellen wäre nicht nur mit Blick auf Wahlergebnisse fatal. Aber was man tun muss, ist, die Nachteile einzugrenzen. Wenn die Firma beispielsweise verlangt, dass alle bei Facebook sein müssen, dann könnten Betriebsräte sagen: Okay, aber nur, wenn der Arbeitgeber alle Haftungstatbestände trägt, wenn er die Arbeitnehmer von allen Risiken freihält und Äußerungen in den sozialen Netzwerken nicht für arbeitsrechtliche Maßnahmen nutzt. Dann werden Betriebsräte schnell feststellen, dass Arbeitgeber sagen: So haben wir uns das dann doch nicht vorgestellt. Ich glaube, man wird da völlig neue Regeln erfinden müssen als Betriebsrat.

An was denken Sie da? Könnten Sie uns ein konkretes Beispiel nennen?

Aus rechtlicher Sicht ist kein Vorgesetzter befugt, in sozialen Netzwerken mein „Freund“ sein zu wollen, wenn ich das nicht will. Tatsächlich können Beschäftigte das aber nur schwer verweigern. Das ist ein Feld, wo Betriebsräte aktiv werden und festlegen müssen: Es darf nicht sein, dass die Führungsebene auf private Inhalte zugreift. Zugleich muss man die Mitarbeiter aber auch vor sich selbst schützen und die Sensibilität dafür wecken, dass das ein öffentlicher Raum ist. Dass man bei Facebook oder Twitter nicht alles so äußern sollte wie am Stammtisch. Die Macht des Mediums ist vielen noch nicht klar. Betriebsräte sollten sich davor aber nicht verstecken, sondern in die Offensive gehen und den Leuten sagen: Wir machen unsere eigenen Social-Media-Guidelines.

Also keine Angst vor Facebook und Co.?

Nein, auf keinen Fall. Betriebsräte müssen damit entspannt umgehen, aber nicht unvorsichtig. Facebook-Nutzer gibt es heute in jeder Belegschaft, das darf von der Arbeitnehmervertretung nicht ignoriert werden. Ich rate Betriebsräten deshalb immer: Geht selbst in die sozialen Netzwerke und schaut, was ihr da machen könnt. Es wäre dumm, dieses Kommunikationsmittel nicht zu nutzen – auch wenn es Zeit und Aufwand erfordert. ■

Hilfe für Betriebsräte

Die IG BCE bietet mit dem Blog wgb20.de Hilfestellung beim Umgang mit Social Media im Betrieb. Betriebsräte sind eingeladen, das Angebot mit ihren Fragen mitzugestalten. Neben der Darstellung von betrieblichen Einsatzszenarien und rechtlichen Fragen informieren die Artikel über die Nutzung sozialer Medien in der Öffentlichkeitsarbeit der Betriebsräte. Leitfragen sollen den Umgang mit dem Thema strukturieren helfen. Es wird aber auch Grundsätzliches zur Technik erklärt, das Projekt ist schließlich nicht nur für Experten gedacht.

Die Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet eine Handlungshilfe für Betriebsräte zu Social Media Guidelines und wertet erste Vereinbarungen aus. Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen bittet um die Zusendung bestehender Guidelines oder Vereinbarungen und freut sich über Hinweise zu anstehenden Verhandlungen und Projekten. Ein Praxisblatt für Betriebs- und Aufsichtsräte gibt einen ersten Einblick unter: www.boeckler.de/40453.htm ■

Unternehmen mit Mitarbeitern um, die diese Art der Kommunikation und Zusammenarbeit nicht aufgreifen werden?

Jäger meint, dass Arbeit für immer mehr Menschen der erste Lebenszweck geworden sei. Diese Tendenz würde sich durch Social Media weiter verstärken. Diese Formen der Entgrenzung hält er für gefährlich. „Um damit umgehen zu können, brauchen wir eine Diskussion über Eigenverantwortung im Berufsleben. Wir brauchen Rahmenregelungen, die es uns ermöglichen, unsere Grenzen klar äußern zu können. Regelungen, die es dem Individuum ermöglichen, Nein zu sagen, ohne vor Repressalien Angst zu haben. Wobei diese Regelungen den Charakter von Leitplanken haben sollten, innerhalb derer nach Möglichkeit für jedes Individuum genügend Raum für Bewegung vorhanden ist.“ ■



Wenn Kommunisten einkaufen gehen

ÜBERNAHME Die Angst war groß unter den Beschäftigten des schwäbischen Baumaschinenherstellers Putzmeister, als die Firma Anfang des Jahres überraschend an die chinesische Sany Group verkauft wurde. Unterstützt von Belegschaftsprotesten, konnte die IG Metall einen Tarifvertrag zur Beschäftigungs- und Standortsicherung bis 2020 aushandeln.

Von **GESA VON LEESEN**, Journalistin in Esslingen



DER NEUE PUTZMEISTER-EIGENTÜMER WENGEN MIT GRÜNDER SCHLECHT UND GESCHÄFTSFÜHRER SCHEUCH (V.R.); SPONTANE KUNDGEBUNG VOR DER WERKSTOR IN AICHACH NACH BEKANTWERDEN DER ÜBERNAHME IM JANUAR: „Ein Vorbild der Zusammenarbeit zwischen chinesischen und deutschen Unternehmen“

Fotos: Daniel Maurer/dapd/dap, Gesa von Leesen

Das war ein Überraschungserfolg.“ Gerhard Schamber, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Putzmeister Holding GmbH freut sich noch heute über den im April abgeschlossenen Tarifvertrag zur Beschäftigungs- und Standortsicherung. Neben dem Schutz vor verkaufsbedingten Kündigungen und der Standortgarantie bis 2020 wurde darin auch die weltweite Verteilung des Baumaschinenmarktes zwischen Putzmeister und dem Baumaschinenhersteller Sany festgeschrieben. Für Sieghard Bender, den Bevollmächtigten der für Putzmeister zuständigen IG Metall Esslingen, ist der Tarifvertrag wegweisend: „Wir werden in Zukunft sicherlich häufiger mit chinesischen Investoren zu tun haben, denn China betreibt eine langfristig angelegte Industriepolitik, bei der der deutsche Maschinenbau eine wichtige Rolle spielt.“

Der Verkauf der Putzmeister Holding mit 1200 Beschäftigten an den chinesischen Sany-Konzern Ende Januar schlug bundesweit Wellen. Erstmals hatte ein chinesischer Großkonzern einen gesunden deutschen Technologie-Weltmarktführer komplett erstanden. Putzmeister-Betonpumpen sind bekannt. Sie kommen weltweit beim Bau von Hochhäusern zum Einsatz, da sie Beton bis in 60 Meter Höhe pumpen können. In Fukushima wurden sie zur Kühlung der Atomkraftwerksruine eingesetzt. Die Beschäftigten – etwa 800 im Stammhaus in Aichtal bei Stuttgart und 400 im hessischen Gründau – sind stolz auf ihr Produkt, das Firmengründer Karl Schlecht entwickelt hat. Viele verehrten ihren 70-jährigen Chef, der lange als schwäbischer Vorzeigetüftler und -unternehmer galt. Dass ausgerechnet er den Betrieb über Nacht an einen Chinesen

verkaufte und dass man dies aus der Zeitung an einem Samstagmorgen erfuhr, traf Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft wie ein Blitzschlag. Betriebsratschef Schamber: „Das war eine Sauerei ohne Gleichen.“ Auf einer umgehend einberufenen Krisensitzung organisierten Betriebsrat und IG Metall binnen zweier Tage den ersten Protest: Für Montagmorgen wurden die Putzmeister-Frauen und -Männer vor das Werkstor gerufen – vor der Infoveranstaltung der Geschäftsleitung. Schamber: „Wir wollten schnell zeigen, dass wir uns auf kein Larifari mit der Geschäftsführung einlassen.“

Mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen folgten dem Protestaufruf. Vielen stand die Wut ins Gesicht geschrieben. „Das ist demütigend, so was aus der Zeitung zu erfahren. Die haben uns schließlich mitverkauft“, sagte eine Mitarbeiterin, während sie den Reden lauschte, in denen Betriebsrat Schamber und IG-Metall-Chef Bender klarstellten: Der Verkauf werde nicht einfach hingenommen, man fordere Sicherheit für die Arbeitsplätze.

JOBS GESICHERT, WELTMARKT AUFGETEILT Der Sany-Konzern ist ein gut aufgestelltes Unternehmen. 2011 sorgten 70 000 Mitarbeiter in 150 Ländern mit dem Bau und ▶

► Verkauf von Baumaschinen für einen Umsatz von fünf Milliarden Euro. Sany-Gründer und -Eigentümer Liang Wengen ist laut dem amerikanischen Wirtschaftsmagazin Forbes mit sieben Milliarden Euro der reichste Privatmann Chinas. Der 55-Jährige ist Mitglied der Kommunistischen Partei Chinas (KPCh) und soll nach Zeitungsberichten als erster Privatunternehmer überhaupt im Herbst ins Zentralkomitee der KPCh aufsteigen. Auch das schürte bei Putzmeister Unsicherheit. Ein chinesischer Großkonzern mit kommunistischem Chef kauft für 520 Millionen Euro ein schwäbisches mittelständisches Familienunternehmen mit einem Jahresumsatz von zuletzt 575 Millionen Euro – wie sollen diese unterschiedlichen Kulturen miteinander klarkommen? Wollen die Chinesen das Know-how abziehen? Wollen sie ihren direkten Konkurrenten vom Weltmarkt verbannen?

Bei der morgendlichen Kundgebung vor dem Tor riefen Bender und Schamber den Geschäftsführer von Putzmeister Norbert Scheuch zu umgehenden Verhandlungen auf. Der wollte erst nicht. „Ich verstehe die Ängste der Belegschaft“, erklärte Scheuch damals. „Aber die sind unbegründet.“ Kurz darauf hieß es dann: Man könne verhandeln, aber eine Arbeitsplatzsicherung bis 2020 sei viel zu lang. Dann kam der Umschwung. Plötzlich fanden Bender und Schamber sich in Verhandlungen wieder, in denen die Geschäftsleitung sich ausgesprochen offen zeigte. Nach wenigen Wochen stand der Tarifvertrag. Danach darf bis 2020 niemand entlassen werden, weil zum Beispiel ein Produkt von

„Mit Sany sind wir wahrscheinlich besser dran als mit einem Hedgefonds. Doch ich bleibe skeptisch.“

SIEGHARD BENDER, IG-METALL-BEVOLLMÄCHTIGTER

Putzmeister zu Sany verlagert wird. Sollten aber wegen einer Wirtschaftskrise Aufträge wegbrechen, könnte Personal abgebaut werden. Zumindest theoretisch. Denn es wurde auch festgehalten, was getan werden muss, bevor Leute vor die Tür gesetzt werden können: Kurzarbeit, Fortbildungsangebote, Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnzuschlägen. Betriebsrat und IG Metall nutzten die Verhandlungen zudem, um die Ausbildung zu sichern. Die Ausbildungsquote steigt von 4,5 auf fünf Prozent, die Ausgebildeten werden in der Regel unbefristet übernommen – ein Novum für den nicht tarifgebundenen Betrieb. Die Quote für Leiharbeiter wurde auf sieben Prozent begrenzt, sie erhalten das gleiche Grundgehalt wie Festangestellte und werden nach einer bestimmten Zeit – zunächst befristet – eingestellt.

Ein Novum für den örtlichen IG-Metall-Chef Bender ist die tarifvertragliche Festschreibung der Produktpolitik: Montage und Fertigung von Betonpumpen werden in Aichtal und Gründau bleiben. Man vereinbarte zudem, Putzmeister werde generell zuständig für Betonpumpen auf allen Märkten außerhalb Chinas und Zentralafrikas sein. Bender: „Dass wir das in den Vertrag bekommen, hatte ich nicht erwartet. Allerdings muss man sehen, dass dies natürlich auch der Geschäftsleitung in Aichtal entgegenkommt. Unsere Interessen haben sich überschritten.“ Schließlich könne der Geschäftsführer nur Geschäftsführer bleiben, wenn auch Putzmeister bestehen bleibe. Anweisungen aus China habe Scheuch für die Verhandlungen wohl nicht bekommen, meint Schamber. „Aber es gab von dort klare Signale: Der Putzmeister-Deal muss unter allen Umständen ein Erfolg werden. Schlechte Presse war nicht erwünscht.“ Entsprechend prophezeite Sany-Boss Liang Wengen bei einer großen Pressekonferenz im April bei Putzmeister: „Der Zusammenschluss von Sany und Putzmeister wird ein Vorbild der Zusammenarbeit zwischen chinesischen und deutschen Unternehmen sein.“

PLANVOLLES UND STRATEGISCHES INVESTMENT Der Kauf von Putzmeister durch Sany zeigt exemplarisch, wie China strategische Industriepolitik betreibt. Der gesamte Baumaschinenmarkt befindet sich seit Jahren in einem Konzentrationsprozess. Putzmeister galt als „hidden champion“, als verborgener Meister im hochwertigen Maschinenbereich, ist in Industrieländern gut aufgestellt. Chinas großen Baumaschinenfirmen fällt es schwer, außerhalb des eigenen und des zentralafrikanischen Marktes Fuß zu fassen. Ihnen haftet das Image der Billigproduktion an. Seit einiger Zeit kaufen chinesische Firmen deshalb etablierte Firmen in Europa. 2008 erwarb das chinesische Staatsunternehmen Zoomlion den italienischen Baumaschinenhersteller CIFA.

Beim deutschen Betonpumpenhersteller Schwing stieg kürzlich der chinesische Baumaschinenhersteller XCMG als Mehrheitseigner ein. „Mit Putzmeister ist Sany jetzt in der Lage, weltweit mit einem Komplettprogramm aufzutreten“, so Bender.

Der chinesische Staat fördere den Kauf ausländischer Unternehmen, erklärt Wan-Hsin Liu. Die Volkswirtin aus Taiwan arbeitet am Institut für Weltwirtschaft in Kiel und war im Frühsommer mehrere Wochen in China. Sie erklärt,

dass im „Katalog für Industrien und Zielländer der Direktinvestitionen im Ausland“ des chinesischen Ministeriums für Handel Branchen vorgeschlagen werden, um die sich chinesische Unternehmen in bestimmten Ländern bemühen sollten. Danach ist Deutschland interessant für Maschinenbau, Werkzeugmaschinenbau, Chemie- und Pharma-Industrie. Wer hier investiere, könne mit Zuschüssen der chinesischen Regierung aus Förderfonds rechnen, so die Volkswirtin. Dahinter steht das Interesse Chinas, technologisch voranzukommen. Die Zeiten des Kaufens, um zu kopieren, seien vorbei, sagt Liu. Mit der Produktion von Billigware lässt sich nicht mehr das notwendige Wachstum erwirtschaften, um den Wohlstand der 1,3 Milliarden Einwohner zu erhöhen. Der aktuelle Fünfjahresplan sieht vor, die Ausbildung massiv zu fördern, und so verlassen derzeit etwa fünf Millionen junger Leute jährlich die Universitäten. Liu: „Inzwischen hat man erkannt, dass das Wissen nicht in den Produkten steckt, sondern in den Köpfen. Man will langfristig wirtschaften.“



Foto: Gesa von Leisen

IG-METALL-BEVOLLMÄCHTIGTER BENDER (L.), PUTZMEISTER-GBR-VORSITZENDER SCHAMBER: „Wir wissen, wie wir unsere Interessen durchsetzen.“

KONTAKT ZU DEN KOLLEGEN IN CHINA „Für unsere Firmen bedeutet das, sie müssen lernen, mit dem globalen technologischen Wettbewerb umzugehen“, meint Eberhard Sandschneider von der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik in Berlin. Eine neue weltweite Arbeitsteilung sehe er durch Chinas Engagement noch nicht, aber: „In Europa hat man den fulminanten Wettbewerb, der da auf uns zukommt, noch nicht auf dem Schirm.“ Dieser werde sich allerdings vor allem um Marktanteile bei Rohstoffen drehen. Den Plan, auch technologisch führend zu werden, hält der Sinologe für schwierig: „Aktuell erleben wir vor dem Parteitag im Herbst eine heftige Personaldebatte. Wie sich China weiterentwickelt, ist nicht vorauszusagen. Das Land hat enorme innere Probleme, ökologische und soziale. Es gibt etwa 120 000 soziale Unruhen jährlich. Der Sturz der letzten Dynastie des Kaiserreichs wurde 1911 durch einen lokalen Aufstand eingeleitet – das wissen die heutigen Machthaber ganz genau.“

Einen spontanen Streik habe es auch in der Putzmeister-Niederlassung in China gegeben, als der Verkauf publik geworden war, berichtet Betriebsrat Schamber. „Die hatten Angst, dass Putzmeister China geschlossen wird.“ Nach Verhandlungen und Versicherungen, dass Putzmeister bleiben werde, hätten die chinesischen Arbeiter schließlich eine Sonderzahlung erhalten und seien wieder an die Arbeit gegangen. Schamber: „Da hatten wir kurz Kontakt mit einigen Kollegen, aber danach nicht mehr. Das ist schwierig, weil die ja keinen Betriebsrat oder eine Gewerkschaft haben, wie wir das kennen. Aber wir wollen Verbindung aufnehmen, das haben wir uns fürs Spätjahr vorgenommen.“ Bislang besteht Kontakt nach China nur auf Managementebene, immerhin ist Geschäftsführer Scheuch in den Vorstand des Sany-Konzerns aufgestiegen. Interkulturelle Seminare, wie sie für die Geschäftsführung angeboten werden, fordert der Betriebsrat nun auch für die Kollegen aus der Montage und dem Verkauf. Wenn demnächst Kollegen von Sany kommen, um Putzmeister kennenzulernen, ist das in Schambers Augen normal: „Wir sind ja jetzt ein Unternehmen.“ Der Alltag im Betrieb habe sich seit dem Verkauf nicht geändert, die Auftragslage sei hervorragend, man merke bereits, dass aus dem Ausland

Aufträge kommen, die bislang Sany erhalten habe. „Wir suchen Mitarbeiter. Putzmeister wird wachsen.“ Und sollte es wieder zu einer Krise wie 2008/09 kommen, als Putzmeister die Hälfte der Aufträge einbüßte, sei der Betrieb mit dem neuen Besitzer besser aufgestellt, glaubt Schamber. „Mit dem alten war da nicht viel anzufangen, der wollte gleich entlassen. Mit einem Konzern kann man vielleicht einfacher verhandeln. Außerdem sind wir, die Belegschaft, professioneller geworden und wissen, wie wir unsere Interessen durchsetzen.“

INTERESSIERT AN DEUTSCHEM ORGANISATIONSTALENT

Auch Metaller Bender ist zufrieden mit der Entwicklung bei Putzmeister: „Mit Sany sind wir wahrscheinlich besser dran als mit irgendeinem Hedgefonds. Skeptisch bleibe ich trotzdem. Wenn die Chinesen wollen, können die unseren gesamten Maschinenbau aufkaufen.“ Er bewundere die strategisch ausgerichtete Industriepolitik Chinas: „Davon ist die deutsche Politik weit entfernt.“ Spannend sei der Verkauf von Putzmeister allemal, denn mit chinesischen Investoren habe er noch nicht zu tun gehabt, sagt der 58-Jährige und stellt fest: „Die Chinesen haben einen Heidenrespekt vor uns, vor unserer Technologie, vor unserem Organisationstalent.“ Bei einem Essen mit dem baden-württembergischen SPD-Wirtschaftsminister Nils Schmid habe er den Chef der Sany-Industriesparte Wenbo Xiang kurz kennengelernt. „Der hat sehr interessiert nach der Rolle der Gewerkschaften gefragt“, erinnert sich Bender. „Und er fand die Idee, in Branchen gleiche Löhne zu zahlen, damit der Preis der Produkte nicht über Lohndumping gedrückt wird, ziemlich einleuchtend.“ ■

Was wird aus der Mubarak-Kohl-Schule?

ÄGYPTEN Mutige Lehrer gründeten noch vor der Revolution die ISTT – zu Besuch bei der unabhängigen Lehrergewerkschaft in Kairo und Port Said.

Von **MANFRED BRINKMANN**, zuständig für internationale Beziehungen bei der GEW



VORSTANDSMITGLIEDER
DER LEHRERGEWERK-
SCHAFT ISTT IN PORT
SAID, MOHAMMED
ZAKAREYA (M. L.)
UND ZEINAB KHALIL
(3.V.L.): „Die Revolution
unterstützen“

SCHÜLER DER TECHNI-
SCHEN SCHULE (L.) UND
DER BERUFSSCHULE FÜR
MÄDCHEN IN PORT SAID:
Von der GIZ mitgegründet



Fotos: Manfred Brinkmann

Rund 250 Kilometer sind es von Kairo nach Port Said, jener Hafenstadt am Mittelmeer, die am 1. Februar 2012 nach mutmaßlich politisch motivierten Ausschreitungen mit 70 Toten und Hunderten Verletzten traurige Berühmtheit erlangte. Ein heftiger Wind fegt über die Wüstenautobahn, gelbbrauner Sand erschwert die Sicht. Plötzlich blockiert ein Pkw die Fahrbahn, aufgeregt gestikulierende Männer zwingen auch uns anzuhalten. Sofort bildet sich ein Stau. Unser ägyptischer Fahrer, ein hochgewachsener, schwarzer Nubier, sagt: „Bleibt sitzen und verriegelt die Türen“, und geht auf die Männer zu. Kurze Zeit später kehrt er zurück: „Die Leute sind wütend. Es gibt keine Lehrer, um ihre Kinder in der Schule zu unterrichten“, klärt er uns auf. Mit einiger Verspätung erreichen wir Port Said. Dort werden wir bereits vom lokalen Vorsitzenden der Lehrergewerkschaft ISTT, Mohammed Zakareya Hassona, seiner Stellvertreterin Zeinab Khalil und einigen Lehrern erwartet.

Die „Independent Federation of Egyptian Teachers“, ISTT, wurde vor zwei Jahren als neue, unabhängige Interessenvertretung von Lehrkräften an öffentlichen Grund- und Sekundarschulen gegründet. Sie versteht sich als Teil der demokratischen Bewegung und war Anfang 2011 aktiv an den Protesten beteiligt, die zum Sturz Mubaraks führten. Bis dahin existierte für die Lehrkräfte in Ägypten nur eine Staatsgewerkschaft als verlängerter Arm des Bildungsministeriums. Der Bildungsminister ist gleichzeitig Generalsekretär der Gewerkschaft.

Dass sich die ISTT trotz der widrigen Bedingungen und noch vor der Revolution gründete, weist auf den Mut der Lehrerinnen und Lehrer hin, die gleichsam eine illegale Organisation ins Leben riefen. Ihre Arbeit wurde von staatlicher Seite massiv behindert, ihre Mitglieder verfolgt, misshandelt und inhaftiert. „Das sind unsere Märtyrer, sie haben ihr Leben im Kampf für die Freiheit verloren“, sagt Mohammed Zakareya und deutet im Büro der Gewerkschaft auf ein Plakat mit Bildern von drei Männern und einer Frau, die während des Aufstands getötet wurden. Die Revolution führte zwar zu einer De-facto-Anerkennung unabhängiger Gewerkschaften, die überall in Ägypten neu entstanden. Rechtlich ist deren Arbeit jedoch nicht abgesichert; noch gelten die Arbeitsgesetze aus der Mubarak-Zeit. Auch existieren die Staatsgewerkschaften

weiterhin – ein großes Hindernis für die Entwicklung autonomer, demokratischer Gewerkschaften. „Solange die alten Gewerkschaften fortbestehen und Pflichtbeiträge einziehen, ist es für uns sehr schwierig, Mitglieder zu werben“, berichtet Mohammed Zakareya. „Wer seine Mitgliedschaft in der Staatsgewerkschaft aufkündigt, verliert soziale Leistungen wie Krankenversicherung und Rentenansprüche, die von den alten Gewerkschaften verwaltet werden.“ In der 700 000-Einwohner-Stadt Port Said gibt es rund 10 000 Lehrerinnen und Lehrer. Die neue Gewerkschaft hat hier 1250 Mitglieder, die auch regelmäßige Mitgliedsbeiträge zahlen. Das Geld wird bar in den Schulen eingesammelt, jedes Mitglied zahlt pro Monat fünf ägyptische Pfund, etwa 60 Cent. Der Gewerkschaftsvorstand – acht Frauen und sieben Männer – wurde im März 2011 auf einem Delegiertenkongress gewählt. „Wir Lehrerinnen unterstützen die Revolution und machen mit beim Aufbau unserer Gewerkschaft“, berichtet die stellvertretende ISTT-Vorsitzende Zeinab Khalil.

MODELL DUALE AUSBILDUNG In Begleitung der ISTT-Kolleginnen besuchen wir die „Dr.-Ahmed-Zweil-Schule“. Vor der Revolution hieß sie „Mubarak-Kohl-Schule“ – eine Berufsschule für Mädchen, die mit Unterstützung der deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit, GIZ, gegründet wurde und auf eine Initiative des früheren Bundeskanzlers Helmut Kohl und des gestürzten ägyptischen Präsidenten Mubarak zurückgeht. Stolz berichtet uns Gewerkschaftsvorsitzender Zakareya, dass es gelungen sei, die örtlichen Textilunternehmen in die Ausbildung einzubeziehen, so dass die Mädchen in Anlehnung an das duale System in Deutschland einen Teil ihrer Ausbildung im Betrieb absolvieren.

Ein paar Straßen weiter verweist ein großes Schild auf die „Technical Technological Experimental School“, eine neu gegründete Berufsschule, die seit einem Jahr Jungen in technischen Berufen ausbildet. Auch hier existieren Kooperationsvereinbarungen über eine duale Ausbildung mit den ortsansässigen petrochemischen Unternehmen. „Die Zusammenarbeit von Berufsschulen und Unternehmen wie bei uns in Port Said ist eine Ausnahme in Ägypten und beispielhaft für unser Land“, lobt Mohammed Zakareya und überreicht dem Schulleiter eine Urkunde seiner Gewerkschaft. Beide bekunden großes Interesse an einer Unterstützung aus Deutschland, um dieses duale Modell zu fördern und weiterzuentwickeln.

Rund 800 000 Lehrerinnen und Lehrer unterrichten an öffentlichen Schulen in Ägypten, etwa gleich viele wie hierzulande. Doch die ägyptische Bevölkerung ist erheblich jünger: Jeder Dritte ist unter 14 Jahren, so dass Klassenstärken von 50 Kindern keine Ausnahme sind. Zwischen 75 und 150 Euro erhalten Lehrerinnen und Lehrer monatlich für ihre Arbeit, was selbst bei den niedrigen Lebenshaltungskosten in Ägypten zum Leben nicht reicht. Ein erster nationaler Lehrerstreik der ISTT im September 2011 brachte zwar viel öffentliche Aufmerksamkeit, aber keine finanziellen Verbesserungen. ▶

► Fast jeder ägyptische Lehrer muss etwas hinzuverdienen durch Privatunterricht oder als Taxifahrer. Und nur 40 Prozent der Lehrer haben einen unbefristeten Vertrag. Die Zukunft der ISTT und anderer unabhängiger Gewerkschaften hängt wesentlich davon ab, ob es gelingt, ein neues, demokratisches Arbeitsgesetz durchzusetzen, das die gewerkschaftliche Freiheit garantiert und dem Monopol der Staatsgewerkschaften ein Ende macht. Dazu wird es auch internationalen politischen Drucks auf die ägyptische Regierung bedürfen.

Die neuen ägyptischen Gewerkschaften sehen sich mit Problemen konfrontiert, die für Übergangsphasen von der Diktatur zur Demokratie typisch sind: Es fehlt an Geld und Kommunikationsmitteln, an Erfahrungen mit demokratischen Entscheidungsprozessen und an Führungspersönlichkeiten. Finanzielle Hilfen aus dem Ausland sind verboten und politisch gefährlich für die neuen Gewerkschaften. Rivalitäten sowie Widerstände seitens der alten, korrupten Strukturen in Staat und Gesellschaft machen die Lage nicht besser. Die Staatsgewerkschaften werden nicht einfach verschwinden, sondern vermutlich

wie in Osteuropa nach der Demokratisierung neben den neuen Gewerkschaften künftig weiter existieren. Hoffnung macht, dass an der gewerkschaftlichen Basis, in Betrieben, Verwaltungen und Schulen viel in Bewegung ist: Dauern finden irgendwo im Land am Nil Streiks und Protestaktionen statt und gründen sich neue, lokale Gewerkschaftsgruppen. ■

Manfred Brinkmann war mit Flemming Sørensen von der dänischen Lehrergewerkschaft (DLF) im März in Kairo und Port Said – die Reise wurde angeregt von der **BILDUNGSINTERNATIONALE**, dem weltweiten Dachverband von 400 Bildungsgewerkschaften, dem die unabhängige ägyptische Lehrergewerkschaft ISTT 2011 beigetreten ist.

BESCHÄFTIGUNG

Ägyptische Jugend ohne Jobs

Nahezu jeder dritte Ägypter ist unter 14 Jahre alt – eine sehr junge Bevölkerung, die Bildung und Zukunft braucht. Insgesamt hat das Land am Nil rund 85 Millionen Einwohner, jeder zweite davon ist im erwerbsfähigen Alter. Mit Abstand der wichtigste Arbeitgeber ist der (überdimensionierte) Staatsapparat und öffentliche Dienst mit 15 Millionen Beschäftigten: Allein die Forstverwaltung des Wüstenstaates hat 113 000 Beschäftigte, das Gesundheitsministerium 65 000. Zwei bis vier Millionen Menschen arbeiten in Unternehmen, die dem militärischen Komplex angehören – der keine Steuern zahlt und dessen Arbeitsbedingungen wenig transparent sind. Acht Millionen Ägypter sind im ungesicherten, informellen Sektor tätig und genauso viele im Ausland – vor allem die gut ausgebildete, kritische Mittelschicht verlässt in Scharen das Land; ein Trend, der von allen bisherigen Regierungen mehr befördert als verhindert wurde.

Dramatisch ist die Lage der Jugend in Ägypten: Nach Angaben der UN-Entwicklungsorganisation UNDP sind neun von zehn Arbeitslosen jünger als 30 Jahre. 27 Prozent der 18- bis 29-Jährigen haben nach UN-Angaben keine abgeschlossene Grundschulausbildung; in den ländlichen Regionen haben bis zu 80 Prozent keine Schule besucht. Abgehängt werden vor allem die Mädchen sowie Kinder aus armen Familien – womit die Armut sich von Generation zu Generation vererbt.

Auch Korruption ist ein beharrliches Problem: Auf dem jüngsten Korruptionsindex von Transparency International steht

Ägypten auf Platz 112 von 182. Jahrzehntelange Korruption hat dafür gesorgt, dass jeder Ägypter nicht einen, sondern zwei Arbeitsverträge unterzeichnen muss – einen, der mit den Gesetzen konform geht und einen weiteren, in dem alles mögliche geschrieben stehen kann, von einer viel zu hohen Wochenarbeitszeit bis zu dem Satz „Ich akzeptiere jederzeit meine fristlose Kündigung.“

Gewerkschaften waren bis zur Revolution im Januar 2011 nur im Öffentlichen Dienst und in Staatsbetrieben zugelassen. Der alte Gewerkschaftsbund, die Egyptian Federation of Trade Union, war zu Mubarak-Zeiten schlicht der verlängerte Arm der Regierung – ähnlich wie im realen Staatssozialismus. Dass es gelingt, den alten Gewerkschaftsapparat in eine demokratische Organisation umzuwandeln, halten Beobachter für unwahrscheinlich – und verweisen darauf, dass es bisher keinerlei Anzeichen für eine personelle Erneuerung gibt. Seit der Revolution haben sich 260 Gewerkschaften gegründet. Die beiden wichtigsten Träger von Arbeitnehmerinteressen in Ägypten sind nun der Dachverband der unabhängigen Gewerkschaften EFITU und das „Center for Trade Union and Workers“, deren Führungen derzeit aber miteinander im Streit liegen. Weiter erschwerend kommt hinzu, dass die EFITU bisher in den Betrieben nicht präsent ist. ■

Jeannette Goddar/Redaktion

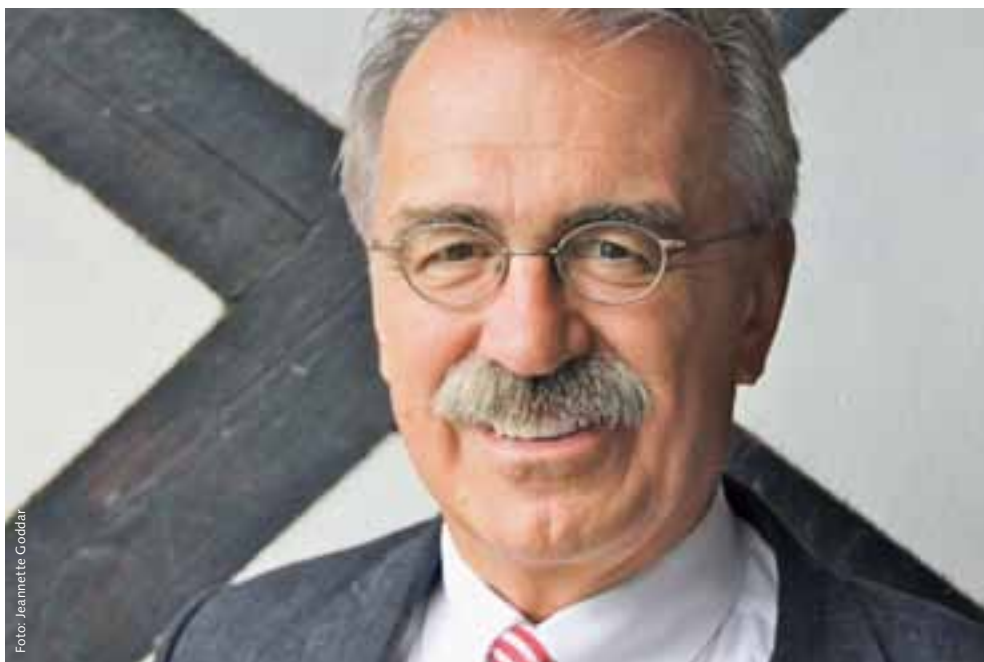


Foto: Jeannette Goddar

PETER SENFT, 63, ist seit Ende 2011 Sozialreferent an der Deutschen Botschaft in Kairo. Zuvor war der gebürtige Bremer und Altstipendiat der Böckler-Stiftung in derselben Funktion an der Deutschen Botschaft in Pretoria, Südafrika. Der Bankkaufmann und Jurist arbeitete für die IG Metall u. a. im Berliner Büro des Vorstandes; zudem war er beim EMB in Brüssel.

„Den Gewerkschaften fehlt es sehr an Erfahrung“

ÄGYPTEN Sozialattaché Peter Senft über Löhne, die nicht zum Leben reichen, und die Hoffnung auf deutsche Unternehmen

Mit Peter Senft sprach bei einem Besuch in Berlin **JEANNETTE GODDAR**.

„Seit Ende Juni steht fest, dass mit Mohammed Mursi ein Muslimbruder der erste frei gewählte Präsident Ägyptens wird. Was wird das für die Gewerkschaftslandschaft bedeuten?“

Das ist schwer einzuschätzen. Hoffnung macht, dass er angekündigt hat, ein Präsident für alle Ägypter sein zu wollen. Was das konkret für die Gewerkschaften bedeutet, ist aber bisher noch unklar. Der unabhängige Dachverband ägyptischer Gewerkschaften EFITU, die Egyptian Federation of Independent Trade Unions, vereint Mitglieder aller politischen Lager. Im Prinzip sind die Chancen auf eine überparteiliche Interessenvertretung gut, wie es sie auch beim DGB gibt.

Wie ist heute die Lage der unabhängigen Gewerkschaften?

Sie sind noch sehr im Aufbau. Erst seit 2004 war es – unter größten Schwierigkeiten – überhaupt möglich, Gewerkschaften zu gründen. Ein Jahr später nahm, unterstützt von US-amerikanischen NGOs, das „Center for Trade Union and Workers Services“ seine Arbeit auf; als erste Anlaufstelle für lokale Gewerkschaften wie für Arbeiter. Offiziell erlaubt ist die Gründung von Betriebsgewerkschaften

erst seit August 2011. Seither haben sich – allerdings nur im öffentlichen Dienst und in Staatsbetrieben – 260 Betriebsgewerkschaften gegründet ...

... und sich im Januar zum Dachverband EFITU zusammenschlossen. Ist damit eine durchsetzungsfähige Organisation entstanden?

Den Mitgliedern der EFITU fehlt es noch sehr an Erfahrung, und zwar nicht nur, wie man eine Gewerkschaft organisiert. Auch dass man gemeinsam stärker ist, dass es etwa am 1. Mai Sinn macht, nicht nur mit einem versprengten Häuflein auf der Straße zu stehen, sondern großflächig zu mobilisieren, ist noch keine verankerte Erkenntnis. Zugespitzt muss man sagen: Wir haben es mit Grüppchen von Aktivisten zu tun, nicht mit einer einheitlichen Gewerkschaft.

Was sind Ziele und Motive der Menschen, die sich in unabhängigen Gewerkschaften engagieren?

Ein zentrales Ziel ist die Schaffung humaner Arbeitsbedingungen. Im Prinzip sind viele Errungenschaften der Arbeiterbewegung ►

- ▶ zwar geregelt – in der Praxis werden diese aber täglich hundertfach unterlaufen. Aber auch die regulären Löhne sind unzureichend. Ein Einkommen reicht meist nicht zum Leben.

Was heißt das konkret?

Ein Zementarbeiter verdient etwa 4,30 Euro pro Tag – das sind weniger als 100 Euro im Monat. Davon ernährt er nicht nur seine minderjährigen Kinder, sondern all jene Familienmitglieder, die keinen Job haben. Hinzu kommen die Fahrtkosten zum Arbeitsplatz, der in der 22-Millionen-Stadt Kairo häufig ein bis zwei Stunden entfernt ist. Dazu Schulgeld; schon ein Grundschulbesuch schlägt mit rund 15 Euro im Monat zu Buche. Weiter die allerdings vergleichsweise günstige Miete. Seit die Mieten unter Präsident Nasser, der Ägypten von 1954 bis 1970 regiert hat, eingefroren wurden, sind sie nicht erhöht worden.

Gibt es ein Sozialversicherungssystem?

Im Prinzip ja – aber es nützt nicht viel. Zu Nasser-Zeiten wurde eine staatliche Kranken- und Rentenversicherung eingeführt. Allerdings muss die Finanzierung, die für elf Millionen Einwohner konzipiert

„Im Prinzip gibt es ein Sozialversicherungssystem, aber es nützt nicht viel.“

wurde, heute für mehr als 80 Millionen Menschen reichen. Wer krank wird, bekommt nicht mehr als eine Minimalversorgung umsonst; jeder chirurgische Eingriff, jede Zahnbehandlung muss privat bezahlt werden. Die Renten sind so niedrig, dass alle bis an ihr Lebensende arbeiten. Auch das ist ein gewerkschaftliches Ziel: an die im Prinzip positiven sozialdemokratischen Ansätze anzuknüpfen – und sie vom Stand der 50er und 60er Jahre auf einen aktuellen Stand zu bringen.

Auf wen sollten die Unterstützer der Gewerkschaftsbewegung in Ägypten setzen?

Gute Frage. Ich hoffe auch weiterhin, dass es gelingt, die unabhängigen Gewerkschaften zu professionalisieren. Aber auch von den rund 80 deutschen Unternehmen in Ägypten könnten positive Impulse ausgehen.

Inwiefern?

Bereits heute ist die Lage in ihnen besser als in den ägyptischen. So wählen sowohl bei der Bavarian Auto Group, BAG, dem BMW-Werk wie auch bei der Egyptian German Automotive Company (EGA), dem Produktionswerk in Kairo, an dem die Daimler AG beteiligt ist, die Arbeitseinheiten Delegierte, die monatlich mit den Personalleitungen anstehende Probleme besprechen. Das kommt klassischer Betriebsratsarbeit schon sehr nahe.

Wurde dieses Prinzip erkämpft?

Nein. Dahinter steckt schlicht vernünftiges Management – und eine Betriebsleitung, die begriffen hat, dass zu reibungslosen Produktionsabläufen eine integrierte Arbeitnehmerschaft gehört. Dennoch könnte noch viel mehr passieren. Wie wirkungsvoll das Engagement deutscher Gewerkschaften sein kann, haben wir am Beispiel Südafrika in den 80er Jahren erlebt. Dort bewegte das 14-Punkte-Programm des Vorstandes der IG Metall, das Franz Steinkühler nach einem Besuch in dem Apartheid-Staat entwickelte, einiges. Binnen eines Jahres verpflichteten sich – nicht zuletzt auf Druck der Betriebsräte in Deutschland – mehr als zehn deutsche Unternehmen, in ihren Niederlassungen gewerkschaftliche wie menschenrechtliche Mindeststandards einzuhalten. Das ganze Land schaute hin! Ähnliches wäre auch in Ägypten denkbar.

Die ägyptische Revolution war vor allem eine Revolution der Jugend. Was ist deren größtes Problem: dass sie keine Chance auf Bildung hat oder dass es im Anschluss keine Arbeit für sie gibt?

Beides. Am Bildungssystem muss noch viel gearbeitet werden. Viele Kinder gehen gar nicht zur Schule. Auf der anderen Seite verlassen jedes Jahr Hunderttausende junge Ägypter Schulen und Universitäten, und viele haben Schwierigkeiten, einen Job zu finden. Es ist zentral, der Bevölkerung Perspektiven in Ägypten zu bieten – denn schon heute arbeiten viele gut ausgebildete Ägypter im Ausland.

Könnten deutsche Unternehmen auch hier etwas tun?

Erste Ansätze gibt es. Noch während der Revolution haben einige in der deutsch-arabischen Handelskammer vereinte Unternehmen einen nationalen Beschäftigungspakt aufgelegt. Mit 25.000 Euro von der Kammer, 75.000 Euro aus deutschen Unternehmen und 100.000 Euro vom Auswärtigen Amt wurden in zwölf Monaten 5000 Arbeitsplätze – inklusive transparentem Arbeitsvertrag, Krankenversicherung und Fortbildungsangeboten – geschaffen. Weitere Vorhaben im Bereich Beschäftigung und Ausbildung werden derzeit umgesetzt und vom Auswärtigen Amt mit insgesamt rund 7,5 Millionen Euro gefördert. Und auch Gewerkschaften tun etwas: Auf Initiative der IG Metall Esslingen und von 15 Firmen wird in wenigen Wochen in der Stadt Luxor ein Projekt gestartet, 20 Jugendliche zu Elektrikern und Metallhandwerkern auszubilden. Sie alle haben die Garantie, anschließend in der Tourismusbranche angestellt zu werden.

Sind 20 Ausbildungsplätze angesichts von eineinhalb Millionen Schul- und Uni-Abgängern im Jahr nicht ein sehr kleiner Tropfen auf einem sehr heißen Stein?

Natürlich – aber entscheidend ist: 200 Multiplikatoren reden darüber. In Luxor stehen alle hinter dem Projekt – die Schulen, die Lehrer, die Hoteliers, der Gouverneur. Wenn es uns gelingt, Vorbilder zu schaffen, ist schon viel gewonnen. Was wir brauchen, ist ein Bewusstseinswandel – und dazu ist ganz wichtig, zu zeigen: Es geht – und es geht auch anders. ■

Wildwuchs eingedämmt

LEIHARBEIT Mit den jüngsten Tarifvereinbarungen zur Leiharbeit hat die IG Metall Voraussetzungen geschaffen, die Beschäftigungsbedingungen in der Branche erheblich zu verbessern. Es bleibt Aufgabe des Gesetzgebers, die Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu korrigieren.

Von **HELGA SCHWITZER**, im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall zuständig für Tarifpolitik



Für die Gewerkschaften ergibt sich bereits aus der Vertragskonstruktion der Leiharbeit eine zentrale Schwierigkeit ihrer tariflichen Normierung: Leihbeschäftigte haben einen Arbeitsvertrag mit dem Verleiher, die wesentlichen Bedingungen ihrer Arbeitsverhältnisse werden jedoch vom Entleihbetrieb bestimmt. Die Betriebsräte und die Tarifvertragsparteien, die die Bedingungen innerhalb des Entleihbetriebes regeln, haben aber keinen direkten Einfluss auf die Vertragsgestaltung zwischen dem Verleiher und den Leihbeschäftigten.

In diesem Dreiecksverhältnis hat die IG Metall den Versuch unternommen, parallel einerseits die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte im Entleihbetrieb und andererseits die materiellen Ansprüche der Leihbeschäftigten gegenüber ihrem Verleihunternehmen möglichst weitgehend zu regeln. Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in den Entleihbetrieben der Metall- und Elektroindustrie ergibt sich im Wesentlichen aus einer im jüngsten Tarifvertrag verankerten Verbotsnorm, auf die der Betriebsrat eine Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 BetrVG stützen kann, sowie aus einer erstmalig eingeführten Frist von bis zu zehn Tagen, vor deren Ablauf der Arbeitgeber des Einsatzbetriebes die Einstellung eines oder einer Leihbeschäftigten auch als vorläufige personelle Einzelmaßnahme nach § 100 BetrVG nicht durchführen darf. Darüber hinaus wurde der Zweck zulässiger Leiharbeit näher definiert.

Auf der anderen Seite wurden in einem Tarifvertrag mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) Branchenzuschläge geregelt, die abhängig von der Einsatzdauer im selben Betrieb stufenweise von 15 bis auf 50 Prozent ansteigen. Basis sind die zwischen diesen Verbänden und der DGB-Tarifgemeinschaft ver-

Mittlerweile werden Produktionskonzepte ausprobiert, deren integraler Bestandteil die Ausweitung neuer Formen prekärer Beschäftigung ist.

einbarten Tarifentgelte. Damit wird eine erhebliche Verbesserung der Einkommen für Leihbeschäftigte erreicht, wenn sie in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt sind. Bisher liegen ihre Einkommen im direkten Vergleich mit den Stammbeschäftigten bei gleicher Arbeit bei 50 bis 60 Prozent. Mit der Vereinbarung über Branchenzuschläge wird je nach Einsatzdauer ein Niveau von 80 bis 90 Prozent erreicht.

MIT TARIFVERTRAG GEGEN PREKÄRE ARBEIT_ Leiharbeit, wie sie in Deutschland Praxis ist, ist prekäre Beschäftigung. Sie erfüllt mehrere der hierfür maßgeblichen Kriterien: soziale und berufliche Desintegration im Betrieb, Verschiebung des Beschäftigungsrisikos auf die Beschäftigten (und Verschiebung der Kosten auf die Gesellschaft), unstetes Einkommen, dessen Höhe nur auf dem ALG-II-Niveau abgesichert ist, Belastung durch höhere Gesundheitsrisiken und Arbeitsunfallquote, Abkoppelung von Qualifizierung, keine Aufstiegsperspektive im Betrieb. Hinzu kommt, dass die meisten Leihbeschäft-

igten ständig zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung wechseln, was eine soziale Desintegration und psychosoziale Belastung durch unsichere Lebens- und Zukunftsperspektive bedeutet. Diese Dimensionen gehen weit über die Frage des Einkommens- und der Arbeitsbedingungen bei einem Einsatz in einem Betrieb hinaus.

Die neuen Vereinbarungen verringern diese Risiken. Sie verbessern die Einkommenschancen der Leihbeschäftigten. Durch eine nach zwei Einsatzjahren im selben Betrieb wirksame Übernahmeverpflichtung werden zudem ihre Chancen auf eine Festanstellung erhöht. In der Metall- und Elektroindustrie sind damit die Möglichkeiten, Leiharbeit zum Lohndumping zu missbrauchen, begrenzt. Leiharbeit ist auf ihre Funktion als Flexibilitätsinstrument beschränkt.

Die Ausweitung prekärer Arbeitsverhältnisse ist kein auf die Bundesrepublik beschränktes Problem. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) hat deshalb auf seiner sechsten tarifpolitischen Konferenz im November 2009 in Madrid eine gemeinsame Forderung beschlossen. Danach sind alle EMB-Mitglieder aufgefordert, im Rahmen ihrer nationalen Bedingungen tarifpolitisch die Eingrenzung prekärer Arbeitsverhältnisse zu verfolgen, um damit gemeinsam einen auf der Organisationskraft der Gewerkschaften beruhenden Beitrag für ein soziales Europa zu leisten. Mit der Vereinbarung von Branchenzuschlägen für Leihbeschäftigte erfüllt die IG Metall diese Aufgabe in einer Zeit, in der durch die Finanzmarktkrise in Teilen der EU die Löhne massiv unter Druck geraten und prekäre Arbeit weiter zunimmt.

VERANTWORTUNG DER POLITIK_ Die vereinbarten Regelungen sind punktueller Art. Sie können die Bedingungen für die Betroffenen verbessern. Sie verhindern jedoch nicht, dass Arbeitgeber nach Ausweich- und Umgehungsmöglichkeiten suchen. Daher kann die Tarifpolitik mit ihren Instrumenten nur begrenzt wirken. Prekäre Arbeitsbedingungen müssen umfassend bekämpft werden. Hierzu gehört nicht nur die Regulierung der Einkommen. Darüber hinaus ist der Staat gefordert, seinen Anteil an der Zivilisierung der Arbeitsbeziehungen zu leisten. Hierzu gehört insbesondere die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots und eine Höchstüberlassungsdauer bei Leiharbeit.

Die Grenzen tarifpolitischer Regulierung werden auch in Bezug auf die wirtschafts- und betriebspolitischen Effekte von Leiharbeit deutlich. Der politisch induzierte Zuwachs von verfügbaren flexiblen und kostengünstigeren Arbeitskräften hat eindeutig wirtschaftspolitische Folgen. Mittlerweile werden Produktionskonzepte ausprobiert, deren integraler Bestandteil die Ausweitung neuer Formen prekärer Beschäftigung ist. Es gibt Industrieunternehmen mit Belegschaften, die in der Produktion bis zu 30 oder 40 Prozent aus Leihbeschäftigten bestehen. Es gibt Betriebe, die Mischformen von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung ausprobieren und auch eigene Personalgesellschaften gründen. Und es gibt diejenigen, die ihre Zulieferkette umorganisieren und ausdrücklich dazu auffordern, auch die Kostensenkungsmöglichkeiten prekärer

Was mitbestimmungspolitisch zu tun bleibt

Der Tarifvertrag zur Leiharbeit kann die unzureichenden Rechte des Betriebsrates im Einsatzbetrieb nur zum Teil kompensieren. Zu den Aufgaben auf der Agenda des Gesetzgebers zählen insbesondere:

DIE ZAHL DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER_ Nach §7 BetrVG gilt zwar der Grundsatz, dass Leihbeschäftigte den Betriebsrat mitwählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind. Bei der Zahl der zu ermittelnden Betriebsratsmitglieder nach §9 BetrVG zählen sie aber nicht mit. Diese Regelung muss verändert werden vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von Leihbeschäftigten in einzelnen Betrieben, die für den Betriebsrat zusätzliche Anforderungen auslösen.

EINGRUPPIERUNG VON LEIHESCHÄFTIGTEN_ Nach einer Umfrage der IG Metall sind 46 Prozent der Leihbeschäftigten in den unteren beiden Entgeltgruppen eingruppiert. Dies entspricht nicht der Eingruppierungsstruktur der Metall- und Elektroindustrie. Es ist daher offensichtlich, dass Leihbeschäftigte regelmäßig gemessen an den Anforderungen ihrer Arbeitsaufgabe im Einsatzbetrieb zu niedrig eingruppiert werden. Diese zu niedrige Eingruppierung kann durch den Betriebsrat im Verleihunternehmen nicht korrigiert werden, da nur wenige Verleihunternehmen tatsächlich über einen Betriebsrat verfügen und dieser zudem keinen direkten Zugang zu den Arbeitsplätzen im Einsatzbetrieb hat.

Daher ist es erforderlich, dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb zusätzliche Rechte einzuräumen. Dieses kann dadurch geschehen, dass ihm ein wirksames Zustimmungsverweigerungsrecht durch die Erweiterung des §99 BetrVG bei Einstellung eines Leiharbeiters

eingräumt wird, bis der Arbeitgeber nachweist, dass das Verleihunternehmen den Leiharbeiter entsprechend der Anforderungen am Arbeitsplatz im Entleihunternehmen eingruppiert hat.

§ 100 BETRVG_ Der neue Tarifvertrag räumt dem Betriebsrat eine zusätzliche Zehn-Tage-Frist vor Durchführung einer vorläufigen personellen Einzelmaßnahme beim Einsatz von Leihbeschäftigten ein. Diese verhindert jedoch nicht, dass die im BetrVG als Ausnahme vorgesehene Vorschrift in Verbindung mit dem Einsatz von Leihbeschäftigten zum Regelfall geworden ist. Aus Sicht der IG Metall ist deshalb eine weitergehende Einschränkung der Anwendung des §100 BetrVG für den Einsatz von Leihbeschäftigten vorzunehmen.

RECHTE BEI DER AUFTRAGSVERGABE_ Die bessere Regulierung der Leiharbeit beinhaltet die Gefahr, dass künftig Werkverträge, Scheinwerkverträge und Scheinselbstständigkeit verstärkt als Instrumente genutzt werden, um Arbeit billig und für die Gesellschaft schädlich ausführen zu lassen. Die Möglichkeiten der am Individualrecht ansetzenden Kontrolle dieser Vertragsarten reichen nicht aus. Deshalb sind zusätzliche Rechte der Betriebsräte bei der Auftragsvergabe an Werkvertragsnehmer sowie die Erweiterung des Zustimmungsverweigerungsrechtes gemäß § 99 BetrVG erforderlich für den Fall, dass das errichtete Werk der Wertschöpfungskette eines Betriebes zuzuordnen ist. ■

Beschäftigung zu nutzen. Die Folgen sind noch nicht endgültig abzusehen. Diese Veränderungen sind jedoch geeignet, das Modell industrieller Beziehungen nachhaltig zu verändern. Die Zergliederung von Belegschaften und Betrieben entlang der Produktionskette ist schon erheblich fortgeschritten.

Diese Zergliederung ist im Wesentlichen Ergebnis des Angebots deregulierter Beschäftigungsformen. Neben den Missbrauchsmöglichkeiten von Leiharbeit, Werkverträgen und anderen Formen atypischer Beschäftigung gehören sicherlich auch die abnehmende Regulierungsmächtigkeit von Gewerkschaften und die sinkende Tarifbindung zu den Ursachen. Es zeigt sich aber, dass die Tarifautonomie auch strukturell nicht in der Lage wäre, politisch durch Deregulierung verursachte Verschiebungen gänzlich einzufangen. Arbeitsmarktregulierung, die rechtliche Begrenzung unternehmerischer Optimierungsfantasien und die Vermeidung der Abwälzung

unternehmerischer Verantwortung auf die Gesellschaft sind politische Aufgaben und tarifpolitisch nicht zu stemmen.

Notwendig für die gesellschaftliche Verankerung des Kampfes gegen prekäre Beschäftigung ist die Entwicklung eines tragfähigen Leitbildes für eine verzahnte Politik. Von der EU wird – ausgehend von Lissabon – das Ziel der „Flexicurity“ vertreten. In der Umsetzung spüren die Beschäftigten vor allem die erhöhten Anforderungen der Flexibilität, nicht aber der Sicherheit (Security). Flexicurity steht für die einseitige Erhöhung der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit. Dem stellt die IG Metall das Leitbild „Arbeit sicher und fair“ entgegen. Dieses steht für gute Arbeit, die den Beschäftigten sichere Lebensperspektiven und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bietet. Dem hat sich die IG Metall mit den Tarifvereinbarungen zur Leiharbeit angenähert. Für eine umfassende und soziale Neuordnung des Arbeitsmarktes bleibt die Politik gefordert. ■

Weil Ungleichheit alle angeht

BÜNDNISPOLITIK Gewerkschaften, die evangelische Kirche und Naturschutzverbände diskutierten auf einem zweitägigen Kongress Anfang Juni in Berlin Strategien für eine gerechtere Gesellschaft. Und wie sie diese breite zivilgesellschaftliche Initiative verstetigen können.

Von **MARGARETE HASEL**, Redakteurin des Magazins Mitbestimmung

Das Foto, das der britische Wirtschaftshistoriker und Sozialepidemiologe Richard Wilkinson zu Beginn seines Vortrags riesig an die Wand projizierte, zeigte gut gekleidete junge Menschen, dicht gedrängt und in Eile an einer U-Bahn-Station im Londoner Zentrum während der morgendlichen Rushhour. Kommentar Wilkinson: „So deprimiert und gehetzt sehen wir aus, wenn wir zur Arbeit gehen.“ Doch Wilkinson bereicherte den Transformationskongress, zu dem DGB, Deutscher Naturschutzring und evangelische Kirche unter dem Motto „Nachhaltig handeln, Wirtschaft neu gestalten, Demokratie stärken“ ins Berliner Congress Center eingeladen hatten, nicht nur mit eindrucksvollen Bildern. Vor allem demonstrierte der Co-Autor der Studie „The Spirit Level“, die auf Deutsch unter dem Titel „Gleichheit ist Glück“ erschienen ist, mit Datenmaterial aus aller Welt, warum sich gesellschaftliche Gleichheit rentiert und warum der wachsende Abstand zwischen Arm und Reich schlecht ist für alle. Mit seiner zentrale These – Ungleichheit macht krank, und zwar nicht nur den Einzelnen, sondern am Ende die gesamte Gesellschaft – sollte Wilkinson einen roten Faden durch den Kongress legen, den viele Referenten und Diskutanten immer wieder aufgriffen.

GEMEINSAME ÜBERZEUGUNGEN „Wenn Politik, Wirtschaft und Gesellschaft weitermachen wie bisher, werden sich die Krisensituationen verstärken und wird die Krisenhaftigkeit dieser Form des Wirtschaftens immer schneller, häufiger und heftiger zutage treten“, hatte zuvor der DGB-Vorsitzende Michael Sommer ausgeführt, warum die Gewerkschaften den Schulterschluss mit Kirche und Umweltverbänden gesucht hatten. Seine Aufforderung an den Kongress, sich gemeinsam für eine Lösung der „Zukunftsfragen der Industriegesellschaft“ anzustrengen, übersetzte Nikolaus Schneider, der Vorsitzende des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), in die Aufforderung zur „Bewahrung der Schöpfung“, denn „ob wir an Gott glauben oder nicht – auf dieser Welt hängen wir voneinander ab“. Und Michael Müller vom Vorstand des Deutschen Naturschutzrings (DNR) geißelte „die Naturvergessenheit der europä-

schen Moderne“ und sah die Gesellschaft vor einem „Rendezvous mit dem Schicksal“.

Die prominenten Akteure dieser breiten zivilgesellschaftlichen Initiative, die auf dem Berliner Kongress erstmals die Öffentlichkeit auf großer Bühne suchte, wissen fraglos um die beachtlichen Schnittmengen geteilter Überzeugungen und Erfahrungen. So war der Zeitpunkt gut gewählt, eine breite Verständigung über die Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft zu wagen – mitten in der Euro- und Finanzmarktkrise, wenige Tage vor der UN-Konferenz „Rio plus 20“. Erinnert wurde an die Veröffentlichung des ersten Berichts des Club of Rome über die „Grenzen des Wachstums“ vor 40 Jahren, an die erste Rio-Konferenz vor 20 Jahren und, darauf machte Michael Sommer aufmerksam, „an den beinahe ungehemmten Siegeszug des Brutalkapitalismus nach dem Zusammenbruch des Realsozialismus“.

„Zu kurz gesprungen sind wir alle schon, Gewerkschaften, Kirchen und Umweltverbände“, erklärte lapidar Michael Müller. Und bekam für seinen Hinweis auf die notwendige Bereitschaft zur Selbstkritik zustimmenden Applaus von den rund 900 Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Kongresses. Unter ihnen eine Atmosphäre der Verständigungsbereitschaft zu erzeugen war nicht zuletzt das Verdienst der sorgfältigen Kongress-Regie – die zwölköpfige Vorbereitungsgruppe war paritätisch besetzt mit Vertretern aus den drei Organisationen. Über ein Jahr hatten sie am Programm gefeilt. Sie hatten die Gemeinsamkeiten fein abgewogen mit notwendigen unbequemen Wahrheiten, die auch am Selbstverständnis der drei gesellschaftlichen Gruppen rütteln, wobei Dissens im Detail nicht ausbleiben konnte, vor allem entlang der Verbindungslinien zwischen Arbeit und Umwelt.

ATMOSPÄRE DER VERSTÄNDIGUNGSBEREITSCHAFT Ein Forum dafür boten acht Workshops, in denen parallel Aspekte einer nachhaltigen und gerechten Zukunft verhandelt wurden. Das Themenspektrum reichte von der Regulierung der Märkte über Green Jobs, neue Mobilitätskonzepte, die Welternährungssituation, Demokra-



TRANSFORMATIONS-TROIKA SOMMER, MÜLLER, SCHNEIDER: Beachtliche Schnittmengen geteilter Überzeugungen und Erfahrungen



Fotos: Simone M. Neumann



tisierung der Wirtschaft bis hin zur Forderung nach einem globalen Gesellschaftsvertrag. Im Workshop „Innovationen und Technologiepolitik“ bekannte Volker Hauff, der frühere Bundesminister für Forschung und Technologie und langjährige Vorsitzende des Rates für nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung, dass er den Begriff „Fortschritt“ und das zugrunde liegende Denkkonstrukt einer linearen Vorwärtsentwicklung längst aus seinem Vokabular gestrichen habe. Parallel stellte Gerhard Scherhorn vom Wuppertal-Institut sein Konzept eines nachhaltigen Wettbewerbsrechts vor, das die bislang externalisierten ökologischen und sozialen Folgen des Wirtschaftens berücksichtigen will.

Immer wieder ins Zentrum der Debatten geriet der Wachstumsbegriff – und, eng damit verknüpft, die Kritik am Marktmechanismus. Colin Crouch, Soziologe an der Warwick Business School, ließ aber auch die Marktkritiker so einfach nicht davonkommen: „Es ist schwierig, zu denken, wie man eine moderne, komplexe Gesellschaft ohne Markt organisieren kann“ – und erinnerte daran, dass die Atmosphäre vor 25 Jahren hier am Ort des Geschehens, rund um den Alexanderplatz, „ja nicht so heiter war“.

Ihre Referenz erwies der zivilgesellschaftlichen Initiative auch die Politik: So versprach Bundesumweltminister Peter Altmaier, die Botschaft des Kongresses mit nach Rio zu nehmen - mit wenig Erfolg, wie wir inzwischen wissen. Deziert wachstumskritisch äußerte sich Frank-Walter Steinmeier, der Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion. Das Bruttoinlandsprodukt sei kaum mehr geeignet, den Wohlstand einer Gesellschaft zu beschreiben. So würden die Kosten für die Reparatur von Umweltschäden das BIP erhöhen, obwohl diese die Lebensqualität stark beeinträchtigen. Und die Grünen-Vorsitzende Claudia Roth forderte einen „Green New Deal“.

Zum Schluss seines Vortrags zeigte Sozialforscher Wilkinson noch einmal sein Foto mit den abgehetzten Menschen aus London und erinnerte nachdrücklich: Ungleichheit geht alle an. Das wird auch Thema sein bei einer Fortsetzung des Transformationskongresses: Für das kommende Wintersemester wird eine Ringvorlesung an der TU Berlin vorbereitet. Den Aufschlag macht Michael Sommer am 1. November mit einem Vortrag über „Wohlstand ohne Wachstum – eine realistische Utopie?“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Vorträge, Videomitschnitte und Foliensätze vom Transformationskongress sowie weitere Materialien und Links unter www.transformationskongress.de. Dort gibt es auch das Themenheft 15 des DGB-Online-Magazins „Gegenblende“ („Für eine gerechte und ökologische Modernisierung“), das in Vorbereitung des Kongresses konzipiert wurde, als PDF zum Download.



PENDLER IN DER LONDONER RUSH-HOUR:
Steigende Arbeitsintensität gibt Anlass zur Besorgnis

Foto: Ute Grabowsky/photothek.net

Mehr Stress bei der Arbeit

ARBEITSWELT Ein gemischtes Bild über die Arbeitsbedingungen in Europa zeichnet die neue Erhebung von Eurofound, der europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Während die Arbeitszeit sinkt, wachsen Arbeitsintensität und psychischer Druck.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

Bereits seit 1990 erforscht die EU-Stiftung mit Sitz im irischen Dublin im fünfjährigen Turnus die Arbeitsbedingungen in Europa. In dem nun vorgelegten fünften „European Working Conditions Survey“ befragten die Forscher 44 000 Arbeitnehmer und Selbstständige in 34 europäischen Ländern – in den 27 EU-Ländern sowie in Albanien, im Kosovo, in Kroatien, Montenegro, Mazedonien, Norwegen und der Türkei. Auch wenn die Studie selbst kein eindeutig negatives Bild zeichnet, ist ein Ergebnis ziemlich ernüchternd: Seit Beginn der Erhebungen haben sich die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten nach Auffassung

der EU-Forscher nicht grundlegend verbessert, trotz einiger Verbesserungen im Detail. Dagegen ist die subjektive Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen mit erstaunlichen 80 Prozent über die letzten 20 Jahre sehr konstant geblieben. Relativierend weisen die Forscher darauf hin, dass Zufriedenheit nicht als Indikator für gute Arbeitsbedingungen angesehen werden könne, denn neben objektiven Faktoren werde die Zufriedenheit stark geprägt auch von persönlichen und kulturellen Dispositionen. Will sagen: Hohe Zufriedenheitsgrade setzen nicht notwendigerweise gute Arbeitsbedingungen voraus.

Zu den Fortschritten zählt die Studie den Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit. Sie reduzierte sich in der EU von 40,5 Stunden (1991, 12 Mitgliedstaaten) auf 37,5 (2010, 27 Mitgliedstaaten). Auch der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitswoche 48 oder mehr Stunden beträgt, sank von ▶

„Zu hoher Diplomatie verpflichtet“

Erika Mezger, stellvertretende Direktorin der Eurofound, über europaweite Forschungsk Kooperationen und politische Trends

FAST ALLE EU-STAATEN PLANEN EINE VERLÄNGERUNG DER LEBENSARBEITSZEIT. LÄSST SICH DIESES PROJEKT MIT DEN JÜNGSTEN EUROFOUND-DATEN UNTERMAUERN? Unsere aktuelle Erhebung zeigt, dass ein Großteil der Erwerbstätigen sich kaum vorstellen kann, im derzeitigen Job bis zum 60. Lebensjahr durchzuhalten. Wenn also das Rentenalter heraufgesetzt werden soll, dann müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um die Qualität der Arbeit zu verbessern.

WIE STARK STEHEN EUROPAS ARBEITNEHMER ANGESICHTS DER WIRTSCHAFTSKRISE IN VIELEN LÄNDERN DER EU UNTER DRUCK? Die Studie bestätigt die Polarisierung am Arbeitsmarkt in vielen Aspekten – etwa durch die Zunahme von prekärer Beschäftigung oder die weiterhin vorhandenen Nachteile für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Mittelklasse ist eindeutig unter Druck, wenn auch in unterschiedlicher Form in den 34 Ländern.

HABEN ERKENNTNISSE VON EUROFOUND EINFLUSS AUF DIE EU-POLITIK? Eurofound soll zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beitragen. Dazu haben wir den Auftrag, politische Akteure auf europäischer Ebene mit guten und zugleich neutralen Daten zu versorgen. Wir verstehen uns dabei als unabhängige, wissenschaftsgestützte Politikberatung. Bei wichtigen Untersuchungen präsentieren wir die Ergebnisse in den zuständigen Ausschüssen des EU-Parlaments. So gehörten die Europa-Abgeordneten zu den Ersten, denen wir eine Analyse des aktuellen Survey vorgestellt haben. Doch die Frage konkreter Empfehlungen führt immer wieder zu Diskussionen. Formal sollen wir politische Optionen und Handlungspfade anbieten. Wir sind, auch sprachlich, zu hoher Diplomatie verpflichtet, eben weil es bei sensiblen Themen meist unterschiedliche Einschätzungen gibt.

WIE SIEHT DIE ARBEIT DER STIFTUNG IM DETAIL AUS? Unser Kerngeschäft ist die Forschung über Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU. Dazu erstellen wir regelmäßig Analysen mittels eigener Beobachtungsinstrumente. Dazu zählen das „European Industrial



Eurofound-Vize Mezger

Relations Observatory“ sowie das „European Working Conditions Observatory“, wo wir auf europäischer Ebene das machen, was das WSI-Tarifarchiv in Deutschland macht. Wir haben ein Netz nationaler Korrespondenten, die regelmäßig an uns berichten – für Deutschland hat dies ein Konsortium aus WSI und IW, dem Institut der deutschen Wirtschaft, übernommen. Hinzu kommen regelmäßige Erhebungen zu Arbeitsbedingungen, Lebensqualität und zur Restrukturierung in Unternehmen.

EUROFOUND KONKURRIERT MIT DIESEN DATENERHEBUNGEN MIT NATIONALEN FORSCHUNGSINSTITUTEN. WARUM KONZENTRIERT SICH DIE STIFTUNG NICHT STÄRKER DARAUF, DIE NATIONALEN ERGEBNISSE ZUSAMMENZUFÜHREN UND EUROPÄISCH VERGLEICHEND AUSZUWERTEN? Wir konkurrieren nicht, sondern kooperieren mit nationalen

Instituten im „Network of European Observatories“. So können wir sicherstellen, dass unsere europäisch vergleichende Perspektive mit nationalen Datensätzen angereichert wird. Unser Jahresbudget beträgt rund 20 Millionen Euro, davon gehen etwa acht Millionen in die Forschung und Forschungsförderung. Das ist ein vergleichsweise kleiner Etat. Auch aus diesem Grund müssen wir in Zukunft einen verbesserten Datenaustausch hinbekommen. Immer schon werten wir Daten auf nationaler Ebene aus und beziehen sie in unsere Analysen ein, und selbstverständlich kooperieren wir in einzelnen Themenfeldern mit nationalen Instituten. Ein Beispiel dafür ist der Themenbereich altersgerechtes Arbeiten und demografischer Wandel, wo wir seit vielen Jahren mit dem Institut für Gerontologie an der TU Dortmund zusammenarbeiten. Momentan arbeiten wir auch daran, unsere Daten mit denen des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes sowie des Arbeitgeberverbands Business Europe zu synchronisieren.

ARBEITGEBER, GEWERKSCHAFTEN UND POLITIK GEMEINSAM IN EINER ORGANISATION – WIE SCHWIERIG IST ES DA, ZU GEMEINSAMEN ERGEBNISSEN ZU GELANGEN? Das hängt vom Thema ab. Gut gelungen ist es zum Beispiel beim Thema Jugendarbeitslosigkeit. Da gibt es inzwischen ein gemeinsames Programm der Sozialpartner. ■

Die Fragen stellte **GUNTRAM DOELFS**.

EUROFOUND

Eine europäische Stiftung



Foto: Eurofound

Eurofound-Sitz Loughlinstown House in Dublin

Gegründet wurde die Einrichtung 1975 vom Europarat als „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions“, als Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, kurz Eurofound. Zu ihren Aufgaben gehört es, europaweit die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu analysieren und zu bewerten. Ziel ist es, zur Verbesserung der Lebensqualität in Europa beizutragen. Die Verwaltungsstruktur von Eurofound ist tripartistisch, im Verwaltungsrat sitzen zu je einem Drittel Vertreter der europäischen Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften sowie der nationalen Regierungen. Jedes der aktuell 27 Mitgliedsländer der EU entsendet damit drei Mitglieder in den Verwaltungsrat. Als vierter Akteur ist die Europäische Kommission mit dabei. Die Stiftung wird vollständig aus Steuergeldern finanziert und hat ihren Sitz in der irischen Hauptstadt Dublin. Derzeit zählt die Stiftung rund 100 Beschäftigte, davon 40 wissenschaftliche Mitarbeiter. ■

Mehr zu Eurofound und den Ergebnissen der aktuellen Erhebung unter www.eurofound.europa.eu

- 18 auf zwölf Prozent, gleichzeitig stieg die Teilzeitarbeit stark von 17 auf 27 Prozent an. Etwas gesunken ist das Arbeiten zu untypischen Zeiten, etwa an den Wochenenden. Dennoch: 2010 arbeiteten 23 Prozent aller Arbeitnehmer an mindestens drei Sonntagen im Monat, für zehn Prozent galt das auch für die Sonntage.

Keinerlei Fortschritt registrierten die Forscher hingegen bei den gesundheitlichen Risiken, im Gegenteil. Während bei den körperlichen Arbeitsrisiken das Niveau nahezu unverändert geblieben ist, wachsen die psychosozialen Risiken beständig an. Beispiel Arbeitsintensität: Immerhin 62 Prozent aller Befragten arbeiten unter engen Zeitvorgaben, 59 Prozent sogar mit hohem Tempo („high speed“). „Unsere Ergebnisse ergeben durchaus Anlass für Besorgnis“, schreiben die Autoren. Inzwischen klagt auch fast ein Fünftel aller Erwerbstätigen darüber, Job und Privatleben nicht mehr unter einen Hut zu bekommen.

ÜBEREINSTIMMUNG MIT NATIONALEN BEFUNDEN Trotz des Anstiegs der Arbeitsintensität sinkt die Autonomie im Arbeitsprozess besonders für Erwerbstätige mit niedrigem Qualifikationsniveau weiter ab. Analog dazu stehen die Chancen, sich am Arbeitsplatz weiterzuqualifizieren. Auch dort gilt: Je höher die Qualifikation und das Jobniveau, desto eher besteht die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung. Ein beachtlicher Teil der Beschäftigten insbesondere im Finanzdienstleistungssektor sowie in den sozialen Berufen betont, dass weitere Qualifizierung benötigt würde, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Alle diese Faktoren führen mit dazu, dass inzwischen rund

Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten haben sich nach Auffassung der EU-Forscher nicht grundlegend verbessert.

20 Prozent aller Befragten mit psychischen Problemen kämpfen. Besonders ausgeprägt ist dieser Trend vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bildungssektor. Überraschend sind diese Ergebnisse allerdings nicht; sie decken sich mit jenen von vielen nationalen Erhebungen.

Dass statistische Durchschnittswerte den Blick auf die Wirklichkeit allerdings auch trüben können, zeigt etwa die Frage an Erwerbstätige, ob sie glauben, auch noch mit 60 Jahren oder älter ihren Job ausführen zu können. Im Durchschnitt beantworteten dies 59 Prozent mit Ja. Differenziert man jedoch die Angaben nach Berufsgruppen, Sektoren und Ländern, variieren die Zahlen erheblich. Manager, Akademiker, viele Selbstständige liegen deutlich darüber, Beschäftigte mit körperlich anstrengenden Jobs deutlich darunter. Für Erika Mezger, stellvertretende Direktorin von Eurofound, ist das ein klares Indiz, dass „wir angesichts der europaweiten Debatte um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit viel stärker über eine Verbesserung der Qualität der Arbeit nachdenken müssen.“ ■

Mitbestimmungspraxis schafft Akzeptanz

UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG Vorstände großer Konzerne äußern sich anerkennend über die Unternehmensmitbestimmung. Ist das Opportunismus? Wo doch ihre Kollektivorgane, die Arbeitgeberverbände, bei ihrer Fundamentalkritik von einst geblieben sind. Zwei Wissenschaftler vom MPI sind diesem Widerspruch nachgegangen.

Von **JOACHIM F. TORNAU**, Journalist in Kassel



In den 1970er Jahren herrschte bei Unternehmensvorständen und Industrieverbänden weithin Einigkeit: Mit scharfer Rhetorik machten sie im Vorfeld des Mitbestimmungsgesetzes mobil gegen paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzte Aufsichtsräte, wie sie für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten dann schließlich 1976 gesetzlich vorgeschrieben werden sollten. Horst Witzel, Vorstandsmitglied des Pharmakonzerns Schering, sprach von „Knüppel und Daumenschraube“. Bayer-Chef Kurt Hansen sah in der Ausweitung der Mitbestimmung eine „Zwischenstation auf dem Weg zur sozialistischen Staatswirtschaft“ – und stieß damit in das gleiche Horn wie Arbeitgeberpräsident Hanns Martin Schleyer. Gemeinsam zogen Unternehmen und Verbände vor das Bundesverfassungsgericht, um das Mitbestimmungsgesetz wieder zu Fall zu bringen – vergeblich.

Heute klingt es ziemlich anders, wenn sich Vorstände von Großunternehmen über die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat äußern. „Für mich“, sagte Siemens-Vorstandsvorsitzender Peter Löscher vor einigen Jahren, „ist die Mitbestimmung ein Standortvorteil Deutschlands.“ Und Klaus Rauscher, damals Chef des Energiekonzerns Vattenfall, erklärte: „Ohne die Mitbestimmung wären wir heute nicht die Nummer drei am deutschen Strommarkt. Wir haben oft unterschiedliche Standpunkte, aber uns eint das gemeinsame Interesse am Wohl unseres Unternehmens.“

Dagegen sind die Arbeitgeberverbände BDA und BDI ihrer einstigen Oppositionshaltung treu geblieben. Nach der Jahrtausendwende traten sie eine heftige Anti-Mitbestimmungsdebatte los – unter den Vorzeichen von guter Unternehmensführung und internationaler Wettbewerbsfähigkeit – und legten ein eigenes „Reformmodell“ vor, das auf eine Rückführung der Unternehmensmitbestimmung hin zur Drittelbeteiligung zielte. Nach zwei Jahren heftiger medialer Angriffe gaben BDA und BDI auf: Den vorläufigen Schlusspunkt setzte 2006 die von der rot-grünen Bundesregierung eingesetzte „Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung“ unter Kurt Biedenkopf, die grundsätzliche Änderungen der Gesetzeslage nicht für erforderlich hielt.

RÄTSELHAFTER DISSENS Gleichzeitig offenbarte sich in der Debatte ein Dissens zwischen BDA und BDI einerseits und den Managern der Großindustrie, die Beobachter vor

ein Rätsel stellt. Diesem sind nun Martin Höpner und Maximilian Waclawczyk vom Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPIfG) in Köln nachgegangen. In einem Beitrag unter dem Titel „Opportunismus oder Ungewissheit?“ präsentieren die beiden Politikwissenschaftler nun eine Auflösung. Sie nehmen dabei die Äußerungen der Wirtschaftsbosse ernst – und deuten sie nicht, wie das oft geschieht, als bloße Lippenbekenntnisse.

Sie widersprechen damit jener Interpretation, die die zustimmenden Aussagen der Vorstandsvorsitzenden zur Arbeitnehmerbeteiligung als überwiegend strategisch motiviert einstuft und die argumentiert, dass die Führungskräfte auf die Kooperation der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat angewiesen seien, sodass sie sich mit Kritik am Mitbestimmungssystem zurückhalten müssten, auch wenn sie die negative Haltung der Verbände in Wirklichkeit teilen würden.

Auf eine so motivierte Ablehnung der Arbeitnehmerbeteiligung durch leitende Manager hatten sich im Schlagabtausch der 2000er Jahre auch Mitbestimmungskritiker berufen. „Die Aussagen aus diesen Ecken dürfen Sie nicht für bare Münze nehmen“, hatte etwa der Frankfurter Wirtschaftsrechtler Theodor Baums verkündet. „Deren Wahl oder Abberufung ist von den Arbeitnehmern im Aufsichtsrat abhängig. Solche Aussagen sind daher politischer Natur.“ Ein billiges Argument, finden Höpner und Waclawczyk. Denn mit dem Opportunismus-Argument werde schlicht behauptet, dass es eine mitbestimmungsfeindliche Mehrheit unter den Managern gebe. Ein empirischer Nachweis erscheint dann nicht mehr nötig. Und wäre auch gar nicht zu führen.

KEINE BELEGE FÜR OPPORTUNISMUSTHESE Ausführlich schildert das Forscherteam seine Suche nach Belegen, die dafür sprechen könnten, dass sich die Vorstandschefs großer Unternehmen in der Mitbestimmungsfrage allein aus strategischen Gründen gegen ihre Verbände stellten. Doch sie fanden nichts. Selbst bei anonymen Befragungen hatte sich eine Mehrheit der Füh-

„Unternehmensleitungen wägen die Verluste an Verfügungsgewalt gegen die aus Kooperation resultierenden Gewinne ab und gelangen zu einer nicht ‚vorgespielten‘, tatsächlich vorhandenen Akzeptanz der institutionalisierten Arbeitnehmerbeteiligung.“

MARTIN HÖPNER, MAXIMILIAN WACLAWCZYK

rungskräfte für den Erhalt der paritätischen Beteiligung ausgesprochen. Und sogar eine Umfragestudie, die das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und das Institute for Law and Finance (ILF) an der Universität Frankfurt im Jahr 2006 durchführte und mit der sich BDA und BDI für die Endphase der Mitbestimmungsdebatte munitionieren wollten, brachte nicht das von den Arbeitgeberverbänden gewünschte Ergebnis.

Gerade einmal acht Prozent der angeschriebenen knapp 2500 Unternehmen antworteten überhaupt, von daher kann unterstellt werden, dass das Interesse der Unternehmen, ihre Verbände gegen die Mitbestimmung in Stellung zu bringen, äußerst gering entwickelt war. Von denen, die die Chance zur Meinungsäußerung ergriffen, positionierten sich wiederum nur rund 38 Prozent der Führungskräfte aus der Wirtschaft gegen mitbestimmte Aufsichtsräte – obwohl dem Fragebogen auch noch ein manipulativ-wertendes Anschreiben beigelegt hatte.

„Die von den Initiatoren der Studie erwartete fundamentale Gegnerschaft zur Unternehmensmitbestimmung“, schreiben Höpner und Waclawczyk, „konnte nicht nachgewiesen werden – weil sie nicht existierte.“ Also: Kein Opportunismus, sondern echte Zustimmung zum mitbestimmten Aufsichtsrat, folgern die beiden Politologen.

ABER IST DAS NICHT ERSTAUNLICH? Die Antwort von Höpner und Waclawczyk lautet: „Unternehmensleitungen wägen die durch die Mitbestimmung entstehenden Verluste an Verfügungsgewalt gegen die aus Kooperation und Koordination resultierenden Gewinne ab und gelangen zu einer nicht ‚vorgespielten‘, sondern tatsächlich vorhandenen Akzeptanz der institutionalisierten Arbeitnehmerbeteiligung.“ Aber warum hatten sich die Konzernchefs dann in den 70er Jahren noch so weitgehend anders geäußert? Und warum machten die Verbände diesen Meinungsumschwung nicht mit? Die Antwort, die Höpner und Waclawczyk geben, ist so einfach wie bestechend: Es ging – und geht immer noch – um die Vermeidung von Ungewissheit.

Bevor das Mitbestimmungsgesetz von 1976 in Kraft trat, habe niemand sicher wissen können, wie es sich auswirken würde – und ob es von der Arbeitnehmerseite nicht vielleicht auch destruktiv angewendet werden könnte. Heute weiß man, dass sich das neue Instrument sogar als äußerst konstruktiv und produktiv erwiesen hat. Und heute herrscht Ungewissheit darüber, ob das System bei einer Reduzierung etwa auf eine bloße Drittelbeteiligung genauso gut funktionieren würde. „Was wir – vordergründig – als 180-Grad-Wende der Unternehmen erlebten, erscheint aus dieser Perspektive ebenso rational wie frei von Opportunismus“, schreiben die Wissenschaftler.

NEWCOMER ALS MITBESTIMMUNGSFLÜCHTLINGE Die Lobbyarbeit der Arbeitgeberverbände zielt deshalb weniger auf bereits mitbestimmte Großunternehmen als auf Unternehmen, denen die Einsetzung eines mitbestimmten Aufsichtsrats beziehungsweise der Übergang von der Drittelbeteiligung zur Parität erst noch bevorsteht. „Ähnlich wie die Gewerkschaften haben auch die Arbeitgeberverbände mit Mitgliederverlust zu kämpfen.“ Ihre aggressive

Mitbestimmungsfeindlichkeit sei daher als Versuch zu verstehen, kleine und mittlere Unternehmen an sich zu binden. Denn dort, wo die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat noch nicht etabliert ist, sei die Unsicherheit und damit die Skepsis am größten. Was sich auch in der Bereitschaft von Unternehmensgründern niederschlägt, die Rechtsform der europäischen Aktiengesellschaft (SE) zur Mitbestimmungsflucht zu nutzen.

Was zu tun wäre, um derlei Fluchten vor dem vermeintlich Ungewissen zu erschweren, erklären die Forscher des Max-Planck-Instituts eher beiläufig in einer Fußnote. Sie unterstreichen darin die gewerkschaftlichen Forderungen, das deutsche Mitbestimmungsrecht auch auf ausländische Rechtsformen zu erstrecken sowie die Schlupflöcher des europäischen Gesellschaftsrechts zu stopfen. Daher brauche es „Neuverhandlungen der Mitbestimmung nach Überschreitung definierter Schwellenwerte“. Bislang wird bei der Europäischen Aktiengesellschaft das Beteiligungsniveau bei einer SE-Gründung ein für alle Mal festgeschrieben, egal wie sich die Beschäftigtenzahl entwickelt. In Deutschland gilt ansonsten: Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat bei mindestens 500 Arbeitnehmern, Parität ab 2000 Beschäftigten.

Für Höpner und Waclawczyk sind diese Grenzen freilich nicht ein für alle Mal festgeschrieben. Wer das deutsche Mitbestimmungsmodell erhalten wolle, schreiben sie, müsse auch eine „behutsame Absenkung der Schwellenwerte“ ins Auge fassen. Denn diese hohen Werte würden dafür sorgen, dass es in Deutschland viele „Kandidaten für vorauseilende Mitbestimmungsflucht“ gebe – Unternehmen ohne eigene Erfahrung mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat nämlich. ■

MEHR INFORMATIONEN



Martin Höpner/Maximilian Waclawczyk: **OPPORTUNISMUS ODER UNGEWISSHEIT?** Mitbestimmte Unternehmen zwischen Klassenkampf und „Spielarten des Kapitalismus“. Erscheint demnächst in der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“.

Die Langfassung als Discussion Paper des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung kann auf deren Website heruntergeladen werden: www.mpifg.de



Sebastian Campagna leitet ein Wirtschaftsreferat in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Sebastian Campagna über die EU-Pensionsfonds- Richtlinie

„Alle Überlegungen, die die betriebliche Altersversorgung nur verteuern und nicht sicherer machen, sind Schritte in die falsche Richtung.“

Die EU-Kommission arbeitet seit Längerem an der Novellierung einer EU-Pensionsfonds-Richtlinie, die 2014 in Kraft treten soll. Zentrales Ziel der Richtlinie ist, die kapitalgedeckten Rentensysteme in Europa zu stärken. Jedoch ist zu befürchten, dass dieses ehrenwerte Ziel durch den Einsatz ungeeigneter Instrumente gefährdet wird. Denn die Kommission plant, auf Konzepte – Stichwort Basel III und Solvency II – zurückzugreifen, die im Banken- und Versicherungssektor durchaus ihre Berechtigung haben mögen: Sie zielen insbesondere auf die Stärkung der Eigenkapitalbasis. Während Basel III die Einzelrisiken der Banken im Blick hat, geht es bei Solvency II um die Risikoabsicherung oder Solvabilität (englisch: solvency) der Versicherer.

Die Idee der Kommission ist nun, im Rahmen der Pensionsfonds-Richtlinie das Solvency-II-Konzept auch auf Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu übertragen. In Deutschland wären Pensionsfonds und Pensionskassen betroffen. Im Kern geht es darum, die Kapitalanlageklassen dieser Einrichtungen zu analysieren und die Risiken zu gewichten. Auf Basis dieser Analyse werden dann die Eigenkapitalanforderungen berechnet. Nun können jedoch Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, die als soziale Einrichtungen Betriebsrenten gestalten, nicht mit Versicherungsunternehmen wie Lebensversicherern verglichen werden, die im globalen Wettbewerb Versicherungsprodukte verkaufen. Denn aufgrund dieser unterschiedlichen Ausrichtung verhalten sie sich auch am Kapitalmarkt schlichtweg unterschiedlich.

Die nach Solvency II berechneten höheren Eigenkapitalanforderungen würden Pensionsfonds und Pensionskassen finanziell erheblich

belasten. Studien haben ergeben, dass beispielsweise die in Deutschland traditionell weit verbreiteten Pensionskassen bei einem gegenwärtigen Pensionsverpflichtungsvolumen von circa 110 Milliarden Euro etwa 40 bis 50 Milliarden Euro zusätzliches Eigenkapital aufbringen müssten. DGB und BDA haben aus gutem Grund in einer gemeinsamen Erklärung die Kommissionspläne dezidiert abgelehnt: Sie verweisen auf die in Deutschland seit Jahren zuverlässigen und bewährten Sicherungsmechanismen – die Subsidiärhaftung der Arbeitgeber, Aufsicht und Kontrolle durch die BaFin und den Pensionsversicherungsverein für Pensionsfonds. Auch die Bundesregierung hat sich eindeutig gegen dieses Vorhaben ausgesprochen. In Reaktion auf diese heftige Ablehnung – nicht nur in Deutschland – hat die EU-Kommission kürzlich einen modifizierten Vorschlag vorgelegt, das „Holistic-Balance-Sheet-Konzept“, das bei der Ermittlung der Eigenkapitalanforderungen die länderspezifischen Sicherungsmechanismen berücksichtigen soll. Diese Faktoren sollen wie finanzielle Ressourcen behandelt werden, die in kritischen Situationen den Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung stehen. Im Vergleich zum bisherigen Richtlinienentwurf wären die Eigenkapitalanforderungen zwar geringer. Keineswegs klar aber ist, um wie viel geringer die Belastungen ausfallen würden bzw. welche Kosten für den gestiegenen administrativen Aufwand auf die Einrichtungen zukommen.

Es kann daher bislang keinesfalls von einer Abkehr von Solvency II gesprochen werden. Denn die Übertragung von Solvency II, ob nun mit oder ohne Berücksichtigung länderspezifischer Faktoren, schadet der betrieblichen Altersversorgung insgesamt. Viele Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere kleinere

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Ulrich Baatz



Pensionskassen, werden sich dies schlichtweg nicht leisten können. Weder die Beschäftigten noch die Arbeitgeber werden die entstehenden Kosten tragen wollen, im Gegenteil: So mancher Arbeitgeber wird sich in Zukunft fragen, ob er nicht ganz aus der betrieblichen Altersversorgung aussteigt. Das hohe gesellschaftspolitische Ziel, durch kapitalgedeckte Altersversorgung den zukünftigen Lebensstandard der Beschäftigten zu sichern, wird massiv bedroht. Sicherlich ist Risikoorientierung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gut und erforderlich. Hierbei sollten sich die Anstrengungen auf Transparenz und Publizitätspflichten sowie eine stärkere Aufsicht und Kontrolle der Einrichtungen konzentrieren. Doch alle Überlegungen, die die betriebliche Altersversorgung nur verteuern und nicht sicherer machen, sind deshalb aus Sicht der Beschäftigten Schritte in die falsche Richtung. ■

MEHR INFORMATIONEN



Zur betrieblichen Altersversorgung hat die Hans-Böckler-Stiftung unter www.boeckler.de/37737.htm Praxisblätter und weitere Informationen für Betriebs- und Aufsichtsräte zusammengestellt.

Der Zahlenmensch

Konzentration ist alles, wenn man, wie Fred Gockeln, Zahlen aus den Geschäftsberichten von 160 börsennotierten Unternehmen in die haus-eigenen Datenbanken der Hans-Böckler-Stiftung überträgt. Und es schadet nicht, selbst etwas von Betriebswirtschaft zu verstehen, wenn man zusätzlich rund 300 Bilanzanalysen im Jahr für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei externen Experten in Auftrag gibt. Kein Problem für den gelernten Betriebswirt, der dreieinhalb Jahre lang neben seinem Vollzeitjob berufsbegleitend für seinen Abschluss paukte: „Jede Woche zwei Abende und so manchen Samstag noch dazu.“ Gleich, ob es um die Höhe von Vorstandsgehältern geht oder den Anteil von Frauen in Führungspositionen – es kann gut sein, dass die Zahlen durch seine Hände gegangen sind. Seine Arbeit hilft dabei, dass Arbeitnehmer-Aufsichtsräte gute Arbeit leisten können. ■

MITBESTIMMUNGSFÖRDERUNG, SACHBEARBEITER FÜR DIE WIRTSCHAFTSREFERATE
Fred Gockeln, Telefon: 02 11/77 78-157, fred-gockeln@boeckler.de

Schlummernde Potenziale

INNOVATIONEN Eine Tagung der Hans-Böckler-Stiftung gab wissenschaftlich fundierte Einblicke in das Innovationsverständnis von Betriebsräten und Gewerkschaften.

„Betriebsräte sind eindeutig kein Innovationshemmnis in Unternehmen“, fasste Marc Schietinger, Referatsleiter in der Forschungsförderung der Stiftung, die empirischen Befunde von mehreren Forschungsprojekten zusammen, die das Verhältnis von betrieblichen Innovationen und Mitbestimmung untersucht hatten. Sie standen Mitte Juni in Berlin im Mittelpunkt der Tagung „Innovation und Mitbestimmung – ein Spannungsverhältnis?“.

Zum Auftakt der Tagung mahnte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, ein breiteres Verständnis des Begriffes Innovation in der politischen Debatte an. Innovationen werden zu einseitig an der Zahl der Patente, technischen Entwicklungen oder an den Ausgaben für Forschung und Entwicklung gemessen. „Das greift viel zu kurz“, so Wetzel. Eine Definition von Innovation müsse weitere Aspekte berücksichtigen, etwa die Verbesserung innerbetrieblicher Arbeitsprozesse oder auch soziale Innovationen bei der altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung, die eine bessere Balance zwischen Arbeit und Leben ermöglicht. Arbeitnehmer könnten sich nur dann in Innovationsprozesse einbringen, wenn sie nicht „den Verlust von Teilen ihres Einkommens oder gar ihres Arbeitsplatzes fürchten müssen“, sagte Wetzel. Längst beschäftigen sich daher Gewerkschaften intensiv mit dem Thema Innovationsfähigkeit. Beispiele dafür sind das Diagnosewerkzeug InnoKenn, das – entwickelt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung – die Beurteilung der Innovationsfähigkeit des eigenen Unternehmens ermöglicht oder die 2004 gestartete IG-Metall-Kampagne „Besser statt billiger“.

Dass eine hohe Innovationsfähigkeit eines Unternehmens und Betriebsräte als „machtvolle Mitgestalter“ durchaus zusammenpassen, belegt auch das Forschungsprojekt „Innovationstreiber Mitbestimmung“ des Instituts für angewandte Innovationsforschung (IAI) der Ruhr-Universität Bochum. So setzten gut ein Drittel der befragten 1700 Betriebsräte erfolgreich eigene Vorschläge in betrieblichen Innovationsprozessen um. Fast genauso viele Betriebsräte freilich gaben an, bei Innovationen im Betrieb überhaupt nicht beteiligt zu werden.

Dabei kann sich eine Beteiligung von Betriebsräten gerade auch aus Managementsicht lohnen, wie eine Untersuchung des Fraunhofer Instituts für System- und Innovationsforschung (ISI) und des IMU Institutes zeigt. Betriebsräte können danach nicht nur das Wissen der Mitarbeiter kanalisieren, sondern auch eigene Innovationsziele im



STIFTUNGSREFERENT
SCHIETINGER; TAGUNGS-
PUBLIKUM IN BERLIN:
Zielorientierung hin zu guter
Arbeit



Fotos: Guntram Doelfs

Sinne von „guter Arbeit“ initiieren. Dieser „arbeitsorientierte Innovationsprozess“ habe einen nachweisbaren ökonomischen Nutzen für das Unternehmen, so die Forscher.

In der Diskussion wurde jedoch schnell deutlich, mit welchen Schwierigkeiten Betriebsräte und Gewerkschaften bei Innovationsprozessen aktuell immer noch kämpfen. Die Schwierigkeiten beginnen schon damit, dass „wir klarer definieren müssen, was Innovationen wirklich sind“, betonte Iris Wolf vom Hauptvorstand der IG BCE. Darüber hinaus forderte Hans-Joachim Schulz vom ver.di-Bundesvorstand „eine klare Zielorientierung hin zu guter Arbeit“. Gleichzeitig müsse man aufpassen, „Betriebsräte mit Innovationsprozessen nicht zu überfordern“, mahnte Iris Wolf.

Birgit Steinborn, stellvertretende Vorsitzende des Siemens-Gesamtbetriebsrates, wäre schon froh, wenn der Siemens-Vorstand bei Prozessinnovationen überhaupt zuhören würde. Sie schilderte, dass bei der Einführung eines neuen Produktionssystems der „Vorstand gar nicht verstanden hat, dass wir uns an diesem Prozess beteiligen wollen. Das war ein harter Kampf“, so die Betriebsrätin. ■

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

MEHR INFORMATIONEN



Einen umfassenden Überblick über die Forschungsergebnisse gibt das Themenheft der Hans-Böckler-Stiftung, **INNOVATION UND MITBESTIMMUNG**, das unter www.boeckler.de/149.htm kostenfrei bestellt werden kann.

Nicht nur Einzelfälle

BETRIEBSRATS-BASHING Eine Tagung zeigt, wie Arbeitgeber Betriebsräte ausbremsen. Manche versuchen mit allen Mitteln vor allem, die Gründung neuer Gremien zu unterbinden.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Management und Betriebsrat – in etlichen deutschen Unternehmen ist sie gefährdet. Erste Ergebnisse einer Studie des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung belegen, dass Arbeitgeber immer wieder die Tätigkeit ihrer Betriebsräte stören. Auch werde versucht, Betriebsratswahlen zu verhindern. Solche Probleme waren bislang vor allem im Dienstleistungsgewerbe aufgetreten, beispielsweise bei Gebäudereinigungsfirmen. Das habe sich geändert, sagte Martin Behrens, zusammen mit Heiner Dribbusch Autor der Studie, Mitte Juni auf der Tagung „Betriebliche Mitbestimmung in Zeiten von Managementopposition und Unternehmensrestrukturierung“ in Düsseldorf: „Betriebsrats-Bashing ist im verarbeitenden Gewerbe angekommen.“ Zwar seien die Zahlen absolut gesehen „nicht alarmierend“, Gewerkschaftern bereiten sie dennoch Sorge.

Der Wissenschaftler stellte erste Ergebnisse seiner fortlaufenden Befragung von hauptamtlichen Gewerkschaftlern vor. Dazu hatte er Fragebögen aus 130 örtlichen Gewerkschaftseinheiten ausgewertet. Das Ergebnis: 58 Prozent der Befragten sind Fälle bekannt, in denen das Management versucht hat, Betriebsratswahlen zu verhindern – die Mehrzahl der Chefs lässt sich dabei anwaltlich unterstützen. In gut zwei Dritteln der Fälle drohte das Management mit Einschüchterungen, 43 Prozent der betriebsratsfeindlichen Chefs versuchten, die Bestellung des Wahlvorstands zu unterbinden. In gut jedem vierten Fall wurde den Betriebsratskandidaten sogar gekün-

digt. Auch wenn ein Betriebsrat existiert, gehen etliche Chefs auf Konfrontationskurs. 37 Prozent der Befragten kennen Fälle, in denen das Management die Arbeit von Betriebsräten behindert.

Für die Zukunft befürchtet Behrens Konflikte vor allem in Kleinunternehmen, die noch keinen Betriebsrat haben. „Immer dann, wenn Beschäftigte oder Gewerkschaften an diesem Zustand rütteln, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Problemen kommt.“ Die wirtschaftliche Entwicklung könnte diesem Trend Vorschub leisten: Denn die Zahl der Unternehmen in Deutschland ist in den vergangenen Jahren gestiegen, der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat ging aber zurück. Dies verdeutlichte der Vortrag über strukturelle Veränderung der Betriebslandschaft von Rosemarie Kay vom Institut für Mittelstandsforschung in Bonn.

Wenig war bisher darüber bekannt, inwieweit Betriebsräte auch die Interessen von Leiharbeitern im Unternehmen vertreten. Erste – nicht-repräsentative – Erkenntnisse liefern die Forschungen von Ingrid Artus von der Universität Erlangen-Nürnberg. Anhand von Interviews mit Betriebsräten der Metall- und Elektroindustrie hat sie eine Typologie erstellt. „Die Spannweite ist groß“, sagte Artus. So gebe es Betriebsräte, die für Leiharbeiter eintreten wie für jeden anderen Mitarbeiter. Sie trügen sogar Konflikte mit den Chefs der Leiharbeitsfirmen aus – und fordern im Gegenzug, dass Leiharbeiter in die Gewerkschaft eintreten. In anderen Firmen dagegen werden Leiharbeiter vom Betriebsrat nahezu ignoriert als „betriebskulturelle Marginalie“, sagte Artus. Sie sieht einen engen Zusammenhang zwischen dem Umgang der beiden Gruppen miteinander und der Repräsentanz durch den Betriebsrat. „Je weniger ein Betriebsrat die Leiharbeit akzeptiert, desto mehr skandalisiert er sie. Je mehr Mitsprachemöglichkeiten er hat, desto normaler empfindet er sie.“ ■

Von **ANDREAS SCHULTE**, Journalist in Köln



Fotos: Ulrich Baatz

**SOZIOLOGIN ARTUS (L.)
IM GESPRÄCH MIT
IG-METALL-ORGANIZERIN
SUSANNE KIM, WSI-
FORSCHER BEHRENS,
DRIBBUSCH (R.):
Konflikte vor allem in
Kleinunternehmen**





Forum

Briefe, E-Mails, Meinungen und Kommentare

Betreff: Europa-Debatte, Ausgabe 3/2012, Martin Höpner, „Die nationalen Spielräume verteidigen“, Ausgabe 4/2012, Klaus Busch, „Mehr Europa, aber anders!“, sowie Ausgabe 5/2012, Streitgespräch zwischen Hans-Jürgen Urban und Walther Müller-Jentsch
Von: **MICHAEL WENDL**, ehemaliger stellvertretender Leiter des ver.di-Landesbezirks Bayern

Ein Neustart für Europa ist möglich

Beiden Sichtweisen – der eher skeptischen von Martin Höpner und der in der Perspektive optimistischen von Klaus Busch – ist gemeinsam, dass sie bestimmte Annahmen über die ökonomischen Ursachen der Krise der Europäischen Währungsunion faktisch unterstellen, sie aber nicht darstellen und zu belegen versuchen.

Wenn wir von der möglichen Perspektive einer europäischen Wirtschaftsregierung ausgehen, so nehmen wir damit implizit an, dass sich die wirtschaftlichen Unterschiede in den Gesellschaften der Eurozone durch politische Steuerung und Koordination in einem vermutlich längeren Prozess angleichen lassen. Dazu sind aber weitere Analysen über die Gründe der ökonomischen Unterschiede in den einzelnen Gesellschaften der Union und eine gesamtwirtschaftliche Strategie für Europa in der Weltwirtschaft nötig. Diese Unterschiede im Wesentlichen auf die Lohnfrage zu verengen, ist unzureichend.

Aus meiner Sicht stellen sich die vergangenen zwölf Jahre als eine Phase makroökonomischer Fehlentscheidungen der meisten europäischen Regierungen dar, deren Wirtschafts- und Finanzpolitik darauf ausgerichtet war, einen Wettbewerb zwischen den Mitgliedsländern zu inszenieren und zu forcieren. Damit meine ich in Deutschland die Unternehmenssteuerreform, die Arbeitsmarktpolitik und die im Bündnis für Arbeit erfolgte Lohnmoderation. Das hat die bereits bestehenden ökonomischen Ungleichheiten in der Währungsunion nicht nur nicht verringert, sondern vergrößert. Das heißt, dass die Währungsunion als bloßer geldpolitischer Verbund, der auf einen Kostensenkungswettbewerb zentriert war und ist, grundlegend falsch konstruiert war und daher makroökonomisch falsche Anreize für die Regierungen der Mitgliedsländer gesetzt hat.

Das bis heute maßgebliche, wenn auch aktuell von der Geldpolitik der EZB korrigierte wirtschaftspolitische Leitbild der neoklassischen Theorie, die sich einseitig auf Wettbewerb und Geldwertstabilität konzentriert, ist ungeeignet, um in der EU eine Konstellation für wirtschaftliches Wachstum, steigende Beschäftigung und weniger Einkommensungleichheiten herzustellen. Zielführender wäre es, die wirtschaftliche Situation in Europa als einen engen Zusammenhang verstehen zu lernen. Dazu gehört dann auch – hier ist Höpners Skepsis berechtigt – eine Verständigung auf bestimmte Mindeststandards der arbeits- und sozialpolitischen Institutionen, also Tarifautonomie, gesetzliche Mindestlöhne und Mitbestimmung. Mit Letzterer belegt Deutschland, dass sich hohe Produktivität und ein Mindestmaß an wirtschaftsdemokratischen Elementen miteinander verbinden lassen. Die DGB-Gewerkschaften können insofern an bestimmten „sozialen“ und „demokratischen“ Regeln des deutschen Kapitalismus auch mit Selbstbewusstsein anknüpfen. Diese sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt sicher noch unzureichend, aber in den Gewerkschaften hat die Diskussion über den Ausbau demokratischer Elemente bereits begonnen – siehe das Streitgespräch zwischen Hans-Jürgen Urban und Walther Müller-Jentsch. ■

Betreff: Ausgabe 5/2012, Andreas Molitor, „Behutsame Revolution“
Von: **DANIEL FRIEDRICH**, IG-Metall-Bezirk Küste

Unvollständiges Bild

Den Artikel über die ERA-Einführung habe ich mit Interesse gelesen. Leider habt Ihr es versäumt, ein einheitliches Bild von ERA zu beschreiben. Die ERA-Einführung allein auf Baden-Württemberg zu reduzieren ist unvollständig und nicht ausreichend. Die Erfahrungen im Bezirk Küste zeigen, dass mit der Einführung von ERA eine Stärkung der IG Metall im Betrieb, der betrieblichen Funktionäre und des Tarifvertrags insgesamt möglich ist. Dort, wo die ERA-Einführung mit den Beschäftigten gemeinsam durchgeführt wurde – in einem Beteiligungsprozess und nicht durch Stellvertreterpolitik –, konnte sie erfolgreich abgeschlossen werden. Es wäre gut, wenn Ihr zukünftig bei bundesweiten Ereignissen nicht das Bild verzerrt, indem Ihr Euch nur auf einen Bereich konzentriert. ■

Und Ihre Meinung?

Schreiben Sie uns an redaktion@boeckler.de

Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

TIPPS & TERMINE

ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT

Der Blick auf die Geschichte der Arbeiterbewegung soll Impulse für die Arbeit der Arbeitnehmervertretungen von heute geben.

**FACHTAGUNG VOM
6. BIS 7. SEPTEMBER
IN BAD MÜNDER**

Hans-Böckler-Stiftung
Vanessa Lewitzki
Telefon: 02 11/77 78-124
vanessa-lewitzki@boeckler.de

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die Tagung vermittelt Aufsichtsratsmitgliedern die Grundlagen zur Beurteilung langfristiger Unternehmenskonzepte und erforderlichen Controllings.

**FACHTAGUNG VOM
13. BIS 14. SEPTEMBER
IN DORTMUND**

Hans-Böckler-Stiftung
Sebastian Campagna
Telefon: 02 11/77 78-170
sebastian-campagna@boeckler.de
(Stichwort: Fachtagung
Unternehmensstrategie)

WSI SUMMER SCHOOL 2012

Eine Analyse des deutschen Modells industrieller Beziehungen seit 1990 soll die Krisenbewältigung 2008/2010 in Deutschland einordnen helfen und die Frage beantworten, ob dieses ein Modell für Europa sein kann. Konferenzsprache ist Englisch.

**VERANSTALTUNG VOM
17. BIS 21. SEPTEMBER
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Martin Behrens
Telefon: 02 11/77 78-258
martin-behrens@boeckler.de

UNTERNEHMENSKÄUFE UND -VERKÄUFE

Aufsichtsräte erhalten einen Überblick über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Unternehmenskäufen und -verkäufen.

**FACHTAGUNG
AM 20. SEPTEMBER
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Alexander Sekanina
Telefon: 02 11/77 78-168
alexander-sekanina@boeckler.de
(Stichwort: Fachtagung M & A)

ENGINEERING- UND IT-TAGUNG

In Kooperation mit der IG Metall will die Hans-Böckler-Stiftung klären, wie „gute Arbeit“ in den Bereichen Engineering und IT gestaltet und organisiert werden kann.

**TAGUNG VOM
26. BIS 27. SEPTEMBER
IN WOLFSBURG**

Hans-Böckler-Stiftung
Vanessa Lewitzki
Telefon: 02 11/77 78-124
vanessa-lewitzki@boeckler.de

ERHALT VON ARBEITS- UND LEBENSKRAFT

Die Tagung präsentiert Forschungsergebnisse, die Hinweise geben, wie Beschäftigte dauerhaft arbeitsfähig bleiben und zugleich ein erfülltes Privatleben haben können.

**TAGUNG VOM
18. BIS 19. OKTOBER
IN KASSEL**

Hans-Böckler-Stiftung
Maria Jackschitz
Telefon: 02 11/77 78-105
maria-jackschitz@boeckler.de



* Weitere Veranstaltungstipps unter www.boeckler.de und Fachtagungen für Aufsichtsräte unter www.boeckler.de/29843.htm

Ingenieure diskutieren über Desertec

Bei einer Tagung der Studienförderung zum Wüstenstromprojekt „Desertec“, die das für Ingenieure, Natur-, Forst- und Raumwissenschaften zuständige Referat Mitte Juni in Hamburg organisiert hatte, ging es nicht nur um Technik, sondern auch um soziale, ökologische und entwicklungspolitische Fragen. „Ziel ist, verschiedene Blickwinkel einzunehmen und die eigene Perspektive zu erweitern“, erklärte Referatsleiterin Irmgard Kucharzewski. Das von der Desertec-Stiftung und mittlerweile mehr als 50 internationalen Großunternehmen vorangetriebene Vorhaben, Europa mit Wind- und Sonnenenergie aus der Sahara zu versorgen, wurde bei der hochkarätig besetzten Veranstaltung kontrovers diskutiert. Was Sven Bergelin vom ver.di-Bundesvorstand als ein „sehr interessantes Zukunftsprojekt“ einstufte, ist für den Vizepräsidenten der Deutsch-Marokkanischen Gesellschaft, Abdelaziz Bennouna, sogar eine Chance, die Kluft zwischen Afrika und Europa zu überbrücken: „Ich hoffe, dass wir am Ende Hand in Hand gehen.“ Henrik Paulitz von den Internationalen Ärzten zur Verhütung des Atomkriegs (IPPNV) sieht in Desertec dagegen lediglich einen Versuch der Stromkonzerne, den Aufbau einer dezentralen Energieversorgung in Deutschland zu torpedieren.

Welche Technik für das Projekt infrage kommt, konnten die rund 80 Tagungsteilneh-



Foto: Peter Frischmuth

Angehende Ingenieure in der Experimentalausstellung

mer – Stipendiaten und Gewerkschafter – selbst ausprobieren: Altstipendiat und Vertrauensdozent Stephan Giglberger von der Universität Regensburg hatte eigens eine Experimentalausstellung vorbereitet: Solarthermie, Fotovoltaik, Windkraft und Gleichstromübertragung zum Anfassen. Anlass

der Tagung war die Neustrukturierung der Studienförderung der Stiftung nach Fächern, nicht mehr nach Regionen, vor genau zehn Jahren. Damit sollte das fachspezifische Seminarangebot ausgeweitet, und zugleich der Blick über den Tellerrand der eigenen Disziplin ermöglicht werden. ■

Elektromobilität und Beschäftigung

Unter diesem Titel ist soeben eine Broschüre erschienen, die die Ergebnisse eines großen interdisziplinären Forschungsprojekts, „ELAB – Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung“, populärwissenschaftlich aufbereitet. Initiatoren des Projekts waren Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Daimler AG, die IG Metall Baden-Württemberg und die Hans-Böckler-Stiftung – in der gemeinsamen

Überzeugung, dass alternative Antriebskonzepte künftig eine große Rolle spielen werden. Die Studie erarbeitet haben das Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation, das IMU-Institut sowie das Institut für Fahrzeugkonzepte des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrttechnik. ■

Download: www.boeckler.de/pdf/pub_ELAB_2012.pdf
 Weitere Infos auf der Projekt-Webseite www.elab.iao.fraunhofer.de

Abteilungsleiter mit britischem Pass

Andrew Watt, 48, wird am 1. August die neu geschaffene Stelle eines Abteilungsleiters im Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) übernehmen. Der gebürtige Brite und Vater eines Sohnes und einer Tochter kommt vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel, wo er in den vergangenen zwölf Jahren vor allem über europäische Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik geforscht und publiziert hat. Zu diesen Themen hat er den Europäischen Gewerkschaftsbund sowie weitere europäische Einrichtungen beraten, sie werden auch im IMK-



Andrew Watt

Kontext sein inhaltlicher Schwerpunkt bleiben. Watt, der unter anderem in Basel, Berlin und Hamburg Politikwissenschaft und Ökonomie studiert hat, spricht fließend Deutsch, Französisch und Englisch. Dass er in Europa bestens vernetzt ist, will er künftig dafür nutzen, „die Stimme des IMK europaweit nachhaltig vernehmbar zu machen“. Denn außerhalb Deutschlands, beobachtet Watt in der aktuell dramatischen Euro- und Schuldenkrise, „gelten Merkel und Schäuble immer noch als Verkörperung deutscher Interessen. Weil man nichts anderes kennt.“ Das soll sich ändern. ■

Foto: Ulrich Baatz

Stipendiatin verhandelt bei ILO-Konferenz

Sie war eine der jüngsten Delegierten auf der 101. Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Juni in Genf, bei der drei Wochen um neue ILO-Übereinkommen und -Empfehlungen verhandelt wurde: Die 27-jährige Böckler-Stipendiatin Ramona Woop verhandelte als DGB-Delegierte mit Arbeitgeber- und Regierungsvertretern darüber, dass die Länder künftig bei der sozialen Sicherheit nationale Basisschutzniveaus festlegen. Die dahingehende ILO-Empfehlung 202 konnte nach zehn Verhandlungstagen endgültig verabschiedet werden, berichtet Ramona Woop. Bei den Verhandlungen hat sie mitbekommen, wie eine Arbeitsnorm entsteht und wie man bei „Flurgesprächen“ informelle Absprachen trifft. Mit nach Berlin nehmen konnte die Stipendiatin auch Themen für Hausarbeiten in ihrem englischsprachigen Masterstudiengang „International Economics“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR). Die gelernte Industriekauffrau und ehemalige JAV-Vorsitzende hatte nach dem Bachelor in der Abteilung Internationales beim DGB-Bundesvorstand ein Praktikum absolviert. Mit Folgen: Abteilungsleiter Lutterbach und Osteuropa-Referent Frank Zach (im Bild) haben Woop nun zum zweiten Mal zu einer ILO-Konferenz mitgenommen. ■



Frank Zach, Ramona Woop

Foto: DGB

Neue Schnittstelle zur Öffentlichkeit



Fofö-Referentin Diermann

Melanie Diermann, 34, hat über Regierungskommunikation promoviert und ist seit 1. Juni in der Forschungsförderung zuständig für den Transfer, sprich das Publikmachen wissenschaftlicher Projektergebnisse. Darüber hinaus übernimmt sie Querschnittsprojekte, die thematisch mehrere Referate berühren. Die Politikwissenschaftlerin war zuletzt in Brüssel bei der Stiftung Wissenschaft und Politik tätig. Melanie Diermann stammt aus Gelsenkirchen, bei Siemens lernte sie Industriekauffrau und war Jugendvertreterin. Während des anschließenden Studiums – sie studierte mit Politik- und Kommunikationswissenschaften zwei Studiengänge parallel – jobbte Diermann weiter bei Siemens, eine Doppelbelastung, die sie „im Rückblick keinem empfehlen würde“. In ihrer Dissertation bei dem Politologen Karl Rudolf Korte an der NRW School of Governance in Duisburg-Essen ging es vor allem darum, wie Regierungen unpopuläre Entscheidungen kommunizieren – eine gute Voraussetzung für einen Job an der Schnittstelle von Forschung, Politik und Öffentlichkeit. ■

Foto: Ulrich Baatz

Wenn Carola Thumm-Söhle mit Schwung durch ihre Praxis läuft, dann ist ihr die Freude über ihr kleines Reich anzumerken. Seit knapp zwei Jahren praktiziert sie hier in Berlin-Friedrichshain als Allgemeinärztin, und wenn sie gebeten wird zu erzählen, wie es dazu kam, muss sie erst einmal tief Luft holen. Denn die Geschichte der 51-Jährigen passt nicht in ein paar Minuten; die glatten Karrierewege anderer blieben ihr immer versperrt. Auf vielen Umwegen hat sie sich in das Leben gekämpft, das sie heute führt und das, wenn es nach ihr geht, „jetzt ruhig eine ganze Weile so bleiben kann“. Und das nur wenig mit dem ihrer Jugend zu tun hat.

Die Hürdenläuferin

PORTRÄT Erst Industrieschneiderin, dann Krankenschwester und heute niedergelassene Hausärztin: Carola Thumm-Söhle hat sich über viele Hindernisse in die eigene Praxis gekämpft.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

Abitur oder gar ein Studium waren für Carola Thumm-Söhle nicht vorgesehen. Die Tochter eines Malers und einer Krankenpflegerin, die in Berlin-Schöneberg aufgewachsen ist, machte nach dem Realschulabschluss eine Lehre zur Industrieschneiderin. Schon Großmutter und Tante hatten als Modistin gearbeitet, Handarbeiten lagen der 16-Jährigen. Doch mit feinen Spitzen und raffinierten Schnittmustern hatte die Ausbildung nichts zu tun. „Das war Arbeit im Akkord.“ Schnell sei ihr klar geworden, dass sie das nicht wollte – doch der Mut, etwas zu ändern, fehlte. Zunächst jedenfalls. Doch Thumm-Söhle hatte das Glück, dass ihr Ausbilder Betriebsratsvorsitzender war und sie „ganz selbstverständlich“ zum Eintritt in die Gewerkschaft gebracht habe. „Dort habe ich überhaupt erst erfahren, welche Rechte ich als Auszubildende habe. Und diese Diskussionskultur, die Möglichkeit, mich mit anderen auszutauschen – das war eine ganz andere Welt.“ Aus der „kleinen, grauen, stillen Maus“, so Thumm-Söhle rückblickend, wurde eine junge Frau, die sich nicht länger mit dem Erstbesten zufriedengeben wollte.

Sie kündigte, fand schnell eine Pflegehelferstelle bei der Heilsarmee und kurz darauf einen Ausbildungsplatz zur Krankenschwester im Auguste-Viktoria-Krankenhaus in Berlin. Ihre Familie sah den Wechsel mit Unverständnis – wie man eine Stelle aufgeben könne, bei der man Geld verdiene, habe vor allem

ihre Mutter nie verstanden. „Da hieß es immer: Mädchen, bleib bei deinen Leisten. Dass ich einfach nicht monatelang Reißverschlüsse oder Kragen nähen wollte, hat niemand kapiert.“

Doch auch das Schwesterndasein reichte Thumm-Söhle nicht. Mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung holte sie das Abitur nach und bewarb sich mit 24 Jahren um einen Studienplatz. Mit der Zusage begann der Start in ein schon wieder neues Leben. Fast zehn Jahre kämpfte Thumm-Söhle, immer wieder durch eine schwere Krankheit gehandicapt, um ihren Abschluss. Um dann erst einmal – und in den nächsten Jahren immer wieder – arbeitslos zu sein. „Ende der 90er Jahre gab es in Berlin im Grunde keine Stellen. Als Ärztin so begehrt zu sein wie heute nach dem Studium, davon konnten wir nur träumen.“ Dass Thumm-Söhle in der Klinik, in der sie schließlich eine Stelle als Assistenzärztin in der Onkologie fand, Betriebsratswahlen gegen die Verwaltung durchsetzte, war wohl typisch für die Frau, die kaum je den reibungsarmen Weg ging.

Dass sie heute als niedergelassene Hausärztin praktiziert, sei nie geplant gewesen, sagt sie lächelnd. „Die Entscheidung, mit 49 Jahren einen hohen Kredit aufzunehmen, um die Praxis zu kaufen, in der ich zuvor angestellt war, war schwer. Ich hatte große Angst, noch in der Rente zurückzahlen zu müssen.“ Noch größer aber war die Angst, wieder arbeitslos zu sein oder im Schichtdienst eines Krankenhauses keine Zeit mehr für ihren Mann und den Sohn zu haben.

Dem bringt sie inzwischen bei, dass man alle Hürden überwinden kann – wenn man nur dafür kämpft. „Ich bin ja nie den klassischen Weg gegangen, war weder Klassensprecherin noch Schülerzeitungsredakteurin. Wer ich bin und was ich kann, musste ich erst mühsam lernen. Aber es geht – wenn man nur ein bisschen Unterstützung bekommt.“

Für Thumm-Söhle hieß diese Unterstützung über lange Jahre hinweg: Hans-Böckler-Stiftung. Ohne das Begabtenförderungswerk und die Gewerkschaften, das sagt die Ärztin deutlich, wäre sie heute wohl nicht hier, in ihrer schönen Praxis. Weil sie den Wert beständiger Unterstützung am eigenen Leib erfahren hat, ist es ihr bis heute wichtig, sich selbst zu engagieren. Seit 2004 arbeitet sie ehrenamtlich für die Lebensmittelausgabe „Laib und Seele“ der Berliner Tafel und hilft immer wieder in der Kita ihres Sohnes aus, wenn Unterstützung gebraucht wird. Und auch im Stiftungskosmos ist sie weiter aktiv – als Organisatorin des Netzwerks Gesundheit, in dem sich Altstipendiaten über gesundheitspolitische Fragen austauschen. „Ist doch klar“, sagt sie, „dass man auch etwas zurückgeben möchte.“

So sehr sie die neu gewonnene Stabilität ihres Lebens auch genießt: Manchmal kommt er wieder, der Gedanke, dass vielleicht etwas Neues auf sie warten könnte. „Vielleicht promoviere ich oder gehe für ein paar Monate als Ärztin nach Indien.“ Für einen Moment sieht sie nachdenklich aus, dann muss sie lachen. „Vermutlich mache ich irgendwann beides.“

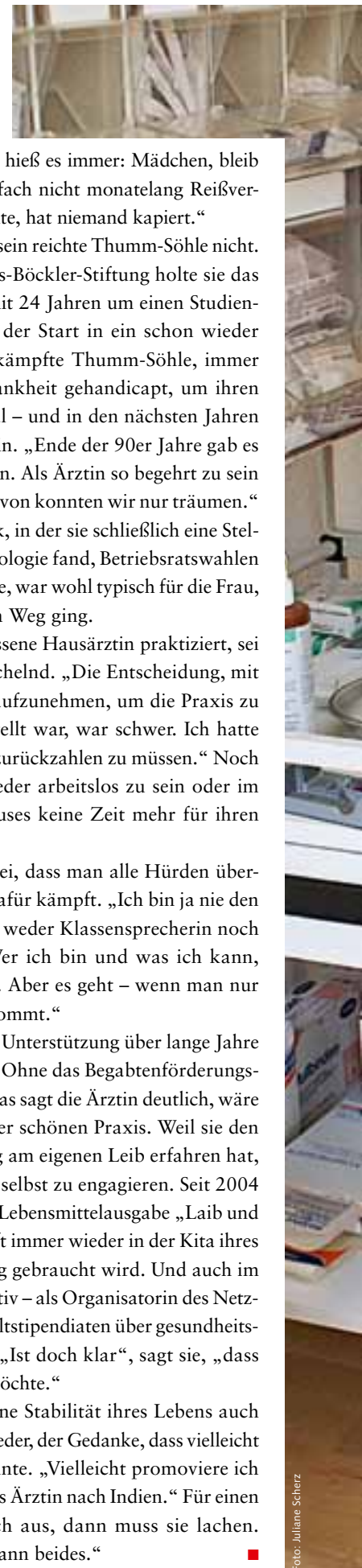


Foto: Juliane Scherz



**MEDIZINERIN THUMM-SÖHLE
IN IHRER PRAXIS:** Ehrenamtlich
engagiert aus Dank für erfahrene
Unterstützung

Programm für hier und heute

SOZIALSTAAT Vorsorgen ist besser als heilen – dieses Rezept verordnet Wolfgang Schroeder der Politik, um mehr Teilhabe und Chancengleichheit zu ermöglichen.

Von **MATTHIAS HELMER**, Journalist in Göttingen



Wolfgang Schroeder: **VORSORGE UND INKLUSION**. Wie finden Sozialpolitik und Gesellschaft zusammen? Berlin, Vorwärts Buch Verlag 2012. 120 Seiten, 10 Euro

„Wenn wir vorn gut investieren, werden wir am Ende Reparaturkosten einsparen können“, lautet das Credo der unlängst wiedergewählten NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft. Sie knüpft damit an das Grundsatzprogramm der SPD von 2007 an, das sich für einen „vorsorgenden Sozialstaat“ ausspricht. Ganz in diesem Sinne hat der Politikwissenschaftler Wolfgang Schroeder sein neues Buch geschrieben. Seit 2009 ist er Staatssekretär für Arbeit und Soziales in Brandenburg und von daher auch mit der sozialpolitischen Praxis vertraut. Davon zeugt das Buch. Aus erster Hand setzt es sich mit den Debatten um die Zukunft des Sozialstaats auseinander. Und es wirft einen kritischen Blick auf die vergangenen Reformen. Notwendig, so Schroeder, sei kein Systemwechsel, sondern eine verbesserte Einbettung der beteiligten Institutionen und eine stärkere Verzahnung der Politikbereiche, namentlich der Bildungs-, Familien-, Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik.

Vorsorge im schroederschen Sinne meint weder eine weitere Privatisierung von Sozialleistungen noch eine Rückkehr zur Fürsorge. Es geht ihm um Empowerment: „Fordern ja, aber dazu gehört es eben auch, die Bedingungen zu entwickeln, die Menschen zu eigenständigem Handeln befähigen“, so seine Anmerkung zur Agenda 2010. Künftig müsse „früh, intensiv und infrastrukturell in die Menschen investiert“ und „lebenslaufbegleitende Hilfe“ für alle Altersgruppen geleistet werden. Konkret: Aufbau einer „kindzentrierten Infrastruktur“ statt Betreuungsgeld. Im Kern geht es dabei um Teilhabe und Chancengleichheit – für Kinder und Jugendliche, um „Schulverliererkarrieren“ zu verhindern. Aber auch für Frauen, um ihnen einen selbstbestimmten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Ein Fokus des Buches liegt auf den Akteuren und Trägern des Sozialstaats. Viele Jobs in diesem Bereich sind zu gering bezahlt, haben miese Arbeitsbedingungen und bekommen zu wenig An-

erkennung – etwa in der Altenpflege oder der Kinderbetreuung, wo vornehmlich Frauen arbeiten. Zur Bewältigung dieser Missstände und des drohenden Fachkräftemangels fordert der Autor attraktivere, gesicherte Arbeitsverhältnisse. Außerdem plädiert er für mehr Kooperation der verantwortlichen Ebenen.

Die Kommunen haben innerhalb dieses Konzepts eine Schlüsselrolle. Vor Ort angesiedelte Netzwerke können niedrigschwellige Angebote machen und so die sozialpolitischen Institutionen entlasten. Damit, so der Untertitel des Buches, „finden Sozialpolitik und Gesellschaft zusammen“. Das zeigen Beispiele wie das „Netzwerk Frühe Förderung“ in Dormagen. Problem nur: Viele Kommunen sind klamm, etliche pleite. Hinzu kommt das Kompetenzgerangel mit Bund und Ländern. Nötig sind daher klarere Absprachen und mehr Ressourcen auf kommunaler Ebene. Für Schroeder ist das keine Utopie. Denn durch Prävention – so hofft er – spart man letztendlich Geld. Dafür braucht es allerdings einen langen Atem. Zur Finanzierung seines Konzepts schlägt er unter anderem eine Reform der kommunalen Haushalte vor. Und er fordert eine gesellschaftliche Umverteilung, etwa durch Änderungen beim Kindergeld.

Da soziale Inklusion Schroeder zufolge vorrangig von der Erwerbsbeteiligung abhängt, müsse jedem Arbeit „auf seinem individuellen Befähigungsniveau“ angeboten werden, „fair bezahlt, gesundheitspfleglich und mit Aufstiegsmöglichkeiten“. Ohne starke Gewerkschaften und Tarifautonomie werde es kaum gelingen, eine inklusive Arbeitspolitik und einen vorsorgenden Sozialstaat zu verwirklichen. Immerhin: In Brandenburg und NRW haben sich die Landesregierungen bereits diesem Ziel verschrieben. Und die Chancen steigen, dass es 2013 auf Bundesebene zu einem Politikwechsel kommt. Man wird sehen. Das Buch gibt hierfür jedenfalls wegweisende Anregungen. ■

DREI FRAGEN AN ...

Ein Zukunftsmodell?

Konny Gellenbeck (Hrsg.): **GEWINN FÜR ALLE!** Genossenschaften als Wirtschaftsmodell der Zukunft. Frankfurt am Main, Westend-Verlag 2012. 192 Seiten, 12,99 Euro



Obwohl rund 20 Millionen Deutsche Anteile an einer Genossenschaft besitzen, steht diese Unternehmensform nicht im Zentrum des öffentlichen Interesses. Im Gegenteil: Genossenschaften gelten häufig als altbacken, in der Berichterstattung der Medien kommen sie kaum vor. Gleichwohl erlebt diese für ihre Stabilität geschätzte Form der Wirtschaftsorganisation im Schatten der Wirtschafts- und Finanzkrise eine Renaissance. So haben die Vereinten

Nationen 2012 zum Jahr der Genossenschaften erklärt, und in Deutschland sind erhebliche Steigerungsraten bei der Gründung von Betrieben mit dieser Rechtsform zu verzeichnen.

Konny Gellenbeck, Geschäftsführerin der Verlagsgenossenschaft der „tageszeitung“ (taz), versammelt in dem von ihr herausgegebenen Buch „Gewinn für alle“ ein breit angelegtes Spektrum von Beiträgen, die alle ihrer Grundthese folgen, dass die 150 Jahre alte Genossenschaftsidee „das Zukunftsmodell einer sozialen, werteorientierten Marktwirtschaft darstellt“. So weist etwa der Publizist Mathias Bröckers auf das „Alleinstellungsmerkmal“ hin, dass der „Member Value“, also der von den Anteilseignern gesetzte Unternehmenszweck, grundsätzlich vor dem „Shareholder Value“, der Profitmaximierung, steht. Und Andreas Wieg vom Genossenschafts- und Raiffeisenverband stellt heraus, dass aufgrund ihrer demokratischen Grundstruktur – jedes Mitglied hat unabhängig von der Höhe seines Anteils nur eine Stimme – bei Genossenschaften eine „feindliche Übernahme“ ausgeschlossen ist.

Insgesamt werden die Vorteile der genossenschaftlichen Rechtsform auf der einzelbetrieblichen Ebene überzeugend herausgearbeitet. Allerdings bleiben auch Fragen offen: Ist tatsächlich eine „Vergenossenschaftlichung“ im Sinne einer fortschreitenden Demokratisierung der gesamten Volkswirtschaft möglich, wie der Titel „Wirtschaftsmodell der Zukunft“ suggeriert? Wie ist es um die innerbetriebliche Demokratie in den genossenschaftlichen Unternehmen bestellt, um die Beteiligung der Beschäftigten? Auf beide Fragen hält der Sammelband keine Antworten bereit. Dennoch ist das Buch eine lohnende Lektüre für alle, die über Alternativen zur gegenwärtigen Wirtschaftsordnung nachdenken. ■

Von **DIRK MANTEN**, Bildungsreferent in Bielefeld



... **MARTIN WEHRLE**, 42, Karriereberater, Sachbuchautor und „Zeit“-Kolumnist in Hamburg.

HERR WEHRLE, WOHER WISSEN SIE SO VIEL DARÜBER, WIE VERRÜCKT ES IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN ZUGEHT?

Ich berate Menschen, die im Mittelstand, in kleineren Unternehmen oder in Weltkonzernen arbeiten. Von ihnen habe ich immer wieder Geschichten gehört, bei denen ich schier vom Glauben abgefallen bin. So fing beispielsweise ein Weltkonzern mit dem Sparen an, indem er das Budget für die Bewirtung von Geschäftspartnern und Kunden strich. Letztendlich brachten die Gäste selber Kekse mit.

SIE BESCHREIBEN KONZERNE, DIE KINDERGÄRTEN GLEICHEN, UND FAMILIENBETRIEBE, DIE EINE FAMILIENTHERAPIE BRAUCHEN. WORAN ERKENNT EIN BEWERBER, DASS ER EINEN BETRIEB BESSER MEIDEN SOLLTE?

Man sollte genau hinschauen, ob die Profitgier im Mittelpunkt steht. Überall, wo es nur noch um Aktienkurse und Gewinnmaximierung geht, entsteht nämlich der Irrglaube, der Mitarbeiter sei lediglich eine Kostenstelle und nur Ballast, den man bei Gelegenheit über Bord werfen könne. Als Arbeitnehmer, der nicht wertgeschätzt wird, kann man dort vielleicht gutes Geld verdienen, aber nie innerlich glücklich und frei sein.

DIE PERSONALFÜHRUNG ERSCHEINT IN IHREM BUCH ALS BEREICH, IN DEM BESONDERS GROTESKE ENTSCHEIDUNGEN FALLEN. WIESO?

Wir haben in Deutschland ungelernete Führungskräfte. Wer ein Auto mit 100 PS führen will, der braucht einen Führerschein. Wer 100 Mitarbeiter führen will, der braucht nur 100 Mitarbeiter. Die Beförderungskriterien sind ein großes Problem, denn oftmals kommt nicht der sozial Kompetenteste nach oben, sondern der mit den härtesten Ellenbogen. Entsprechend führt er sich auch auf. ■

Die Fragen stellte **CARMEN MOLITOR**.



WIR TESTEN ...

www.occupygermany.org

Seit der Besetzung des New Yorker Zuccotti-Parks im September 2011 hat sich die Occupy-Bewegung fast über den gesamten Globus ausgebreitet. Mit dem Slogan „Wir sind 99 Prozent!“ protestiert Occupy gegen die Macht des Finanzkapitalismus, die wachsende soziale Ungleichheit weltweit und fordert mehr direkte demokratische Beteiligung – unlängst auch im Frankfurter Bankenviertel. Zuspruch erhalten die gewaltfreien Aktivisten von allen Seiten, und die Bücher des Mitbegründers David Graeber werden in den Feuilletons gefeiert. Die Webseite des deutschen Ablegers Occupy Germany wirft allerdings Fragen auf: Der Netzauftritt bietet eine bunte Ansammlung von Texten und audiovisuellem Material, außerdem einen Blog und die üblichen Links zu den sozialen Netzwerken. Bereits in der Selbstdarstellung wird man stutzig: eine krude Melange aus Kapitalismuskritik und nationalistischen („nationale Solidarität“), antiamerikanischen Resentiments. In den Videoclips kommt neben dem Börsianer Dirk Müller auch Trigema-Chef Grupp zu Wort. Unkommentiert findet sich außerdem ein Mussolini-Zitat. Das alles ist sicherlich nicht repräsentativ für die Mehrzahl der Aktivisten. Es zeigt aber, wohin ein vages politisches Programm führt. Zu diesen 99 Prozent möchte man lieber nicht gehören! Emanzipative Politik sieht jedenfalls anders aus. Das ist nicht „unsäglich albern“ (Gauck), sondern unsäglich ärgerlich.

Fazit: Forum mit intransparentem Hintergrund!

Klassiker für unterwegs

Rainer Barbey: **RECHT AUF ARBEITSLOSIGKEIT?** Ein Lesebuch über Leistung, Faulheit und die Zukunft der Arbeit. Essen, Klartext-Verlag 2012. 150 Seiten, 14,95 Euro



Ein Lesebuch mit Texten, die das Verhältnis von Arbeit und Muße reflektieren, hat das Dortmunder Fritz-Hüser-Institut für Literatur und Kultur der Arbeitswelt herausgegeben. Marx trifft auf Ford und Tolstoi auf Lenin – es ist eine Reise durch zwei Jahrhunderte. Der älteste Text stammt von Georg Friedrich Wilhelm Hegel und enthält jenen visionären Satz: „Die Abstraktion des Produzierens macht das Arbeiten ferner immer mehr mechanisch und damit am

Ende fähig, daß der Mensch davon wegtreten und an seine Stelle die Maschine eintreten lassen kann.“ Damit ein Volk sich in einer solchen Welt nicht dem Müßiggang hingeebe, meint der Frühsozialist Charles Fourier, müsse die Arbeit „so viel Reiz bieten wie heute unsere Festlichkeiten und Schauspiele“. Nüchterner als Fourier in seiner Positivutopie argumentiert Friedrich Nietzsche: „Darin sind sich in den Ländern der Zivilisation fast alle Menschen gleich; ihnen allen ist Arbeit ein Mittel, und nicht selber das Ziel.“ Zwischen diesen Polen – der Befreiung der Arbeit und der Befreiung von ihr – spielt sich der Rationalisierungs- und Freiheitsdiskurs der Moderne ab.

Am weitesten in die Gegenwart stößt ein Gespräch zwischen dem Schriftsteller Raoul Zelik und Elmar Altvater vor, in dem die Möglichkeit nichtkapitalistischer Gesellschaften und das Scheitern des Staatssozialismus verhandelt werden. Zelik kritisiert darin den Fetischcharakter der Arbeit: „Gewerkschaften, Unternehmen, Parteien – alle stoßen in das gleiche Horn: Es muss Arbeit geschaffen werden. Jede/r, die oder der ein bisschen darüber nachdenkt, müsste dagegen einwenden, dass Ökonomie eigentlich die Verringerung von notwendiger Arbeitszeit bedeutet.“ Hier wird anspruchsvoll argumentiert. Die historischen Texte treten jedoch nicht immer von selbst in den Dialog. Als Leser spürt man bald einen Mangel an Kontextinformation, der durch das Nachwort nicht ganz beseitigt werden kann. Man wird schnell das Internet oder die heimische Bibliothek zu Hilfe nehmen. Vielleicht ruft man ein YouTube-Video über Hegel auf oder den Wikipedia-Eintrag zu Ernst Jüngers Schrift „Der Arbeiter“. Die Lektüren führt ebenso schnell aus dem Buch heraus wie in es hinein. Das mag man als Defizit ansehen oder als absichtsvolle List der Herausgeber. ■

Von **KAY MEINERS**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

Zukunft unser?

Arne Dahl: **GIER**. München, Piper-Verlag 2012.
505 Seiten, 16,99 Euro



Am Ende der Ermittlungen, als die hoch spezialisierten Mitglieder der neuen, noch geheimen operativen Einheit von Europol vor ihrer elektronischen Wunderwand stehen, auf der alle Wege und Irrwege, alle Opfer und Daten aus den Computern der Welt aufscheinen und die Verbindungen schier unentwirrbare Linien zeichnen, da fragen die Ermittler plötzlich: Wo sind eigentlich die Täter? Das organisierte Verbrechen, das ist die These des schwedischen Krimi-Autors Arne

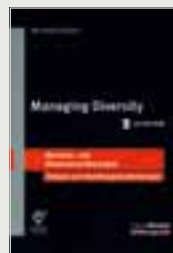
Dahl, hat 80 Prozent der Geldhäuser, der Parlamente und Regierungen, der staatlichen und privaten Sicherheitsorgane durchsetzt. Die unaufhörlichen und unauflösbaren Ketten wirtschaftlicher und politischer Handlungen in ihrer internationalen Verflochtenheit lassen die Identifizierung „Schuldiger“ kaum noch zu.

Der Plot geht, auf die Knochen entbeint, so: Lettland ist während der Bankenkrise von den Schweden an den Rand des Staatsbankrotts getrieben worden. Die 'Ndrangheta – der kalabresische Zweig der Mafia – sucht einen neuen Drogenpfad. Sie benutzt dazu europäische Möbelhersteller, in deren Sofas das gute Gift reisen soll. Die Möbelhersteller benutzen andere Gifte, Chemikalien, die das Brennen der Füllstoffe hindern. Mit der Nebenwirkung, dass sie Gerüche neutralisieren. Kommissar Vollschäfer hat ausgeschnüffelt.

In New York indes hat ein bedeutender Ökonom Nine Eleven genutzt, sich mit reicher Beute von seiner Bank abgesetzt und sich tot erklären lassen. Während sich die verarmte Bank mit Steuergeldern sanieren lässt, sitzt der Ökonom in einer Berliner Bank und wartet auf den Skandal. Wenn herauskommt, dass Lettland die Polstergifte in die Ostsee kippt, statt sie zu entsorgen, dann geht es endgültig dahin mit den Restwerten der Wertpapiere. Dass es herauskommt, dafür haben die Interessenten ihre Leute im Regierungsapparat. Der Ökonom schlägt zu. Als die lettischen Werte im Staub liegen, setzt er seine abgezweigten Unsummen ein und kauft den Dreck auf. Es dauert nur ein paar Tage, dann ist er reicher denn je. Dass ihm am Ende der Kopf weggeschossen wird, tröstet nicht. Zeigt die Macht der Hintermänner, die bedenkenlos jeden auslöschen, der Spuren hinterlassen könnte. Was hier über-rissen klingen mag, ist in der Entfaltung von großer Plausibilität. Dieser Thriller ist wie ein trauriger Blick in unsere Zukunft. ■

Von **WILHELM PAULI**, Journalist in Berlin

BUCHTIPPS



Betriebsvereinbarungen Die Studie zeigt, wie Betriebs- und Personalräte den konstruktiven Umgang mit Unterschieden in Herkunft, Alter oder Geschlecht unterstützen können.

MANAGING DIVERSITY. Von Michaela Dälken. Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2012. 12,90 Euro



Branchenreport In Fallstudien wird ausgelotet, wie die Werften mit dem Bau von Spezialschiffen oder Plattformen am Boom der Offshore-Windindustrie partizipieren können.

OFFSHORE-WINDENERGIE: PERSPEKTIVEN FÜR DEN DEUTSCHEN SCHIFFBAU. Von Thorsten Ludwig, Holger Seidel und Jochen Tholen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 270. **Bestell-Nr. 13270**, 25 Euro



Würdigung Zum 75. Geburtstag von Franz Steinkühler schreiben frühere Mitstreiter in dieser Aufsatzsammlung: Die IG Metall hat ihn geprägt, er hat die IG Metall geprägt.

FRANZ STEINKÜHLER. Einer von uns. Von Hans-Joachim Schabedoth und Peter Schaaf (Hrsg.). Marburg, Schüren-Verlag 2012. 157 Seiten, 14,90 Euro



Laborbeschäftigte Die Studie untersucht die Arbeits- und Belastungssituation dieser Beschäftigtengruppe, die unter Anpassungsdruck gerät.

INDUSTRIELLE FACHKRÄFTE UNTER DRUCK? Das Beispiel der Laborantinnen und Laboranten in der Chemie- und Pharmaindustrie. Von Jürgen Kädtler und Uwe Neumann. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 257. **Bestell-Nr. 11257**, 16 Euro

Veröffentlichungen mit **Bestellnummer** sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern ausschließlich über **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/408 00 90-0, Fax: 02 11/408 00 90-40, **mail@setzkasten.de** oder über **www.boeckler.de**. Hier sind auch alle Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung kostenlos herunterzuladen.



Foto: R. Sanders/Associated Press/ddp

Der Zauber des Anfangs ist noch nicht verfliegen, als am 17. April 1951 ein Werbezug in München haltmacht, um für die Einheit Europas zu werben. Hinter der Aktion steckt die 1948 gegründete Organisation für Europäische Wirtschaftliche Zusammenarbeit (OEEC). Die Projektmacher setzen auf die Macht der politischen Reklame – und auf die Eisenbahn. Mit einem „Europazug“ werben sie für den Abbau von Handelsschranken und für einen gemeinsamen Zahlungsverkehr in Europa – sowie für die effektive Ausführung des Marshallplans. Für den Europazug werden sieben alte, im Krieg beschädigte D-Zug-Waggons instand gesetzt, silber-blau angestrichen und mit modernsten Medien ausgestattet. Zwischen 1950 und 1953 reist das Gespann durch 17 Länder. Millionen Menschen sehen es – in Berlin genauso wie in Neapel, Trondheim oder Bordeaux.

Am „Europa-Telefon“ können Besucher über außen angebrachte Kabinen neun Prominenten zuhören, die Gedanken zur Zukunft des Kontinents entwickeln – darunter auch dem Leiter der internationalen Abteilung des DGB und späteren DGB-Vorsitzenden Ludwig Rosenberg. Dessen Konterfei ist auf unserem Bild unterhalb des „P“ im Schriftzug „Europazug“ zu sehen. In einer Tonkassette erklärt Rosenberg, dass die Arbeiterbewegung für eine freie europäische Zusammenarbeit eintritt, um zu verhindern, dass deren Früchte in den Händen einer kleinen Schicht verdorren. Per Knopfdruck animierbare Darstellungen der westeuropäischen Staaten im Inneren des Zuges demonstrieren, wie stark die Wirtschaft auf eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit angewiesen ist. Europäische Gesichter schauen den Besucher des Zuges an – und zwischen ihnen erblickt er sich selbst in einem Spiegel. Die Botschaft: Es kommt auf jeden Einzelnen an. ■

FRANK AHLAND

RÄTSELFRAGEN

- Welcher frühere Mitarbeiter von Georg C. Marshall wurde sein Nachfolger als Außenminister der USA?
- Welcher supranationale europäische Wirtschaftsverband wurde auf Anregung des französischen Außenministers Robert Schuman im April 1951 gegründet?
- Welches europäische Land erhielt das meiste Geld aus dem Marshallplan?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 24. August bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

PREISE

- 1. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 50 Euro,
- 2.–4. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 30 Euro

SCHICKEN SIE UNS DIE LÖSUNG

Redaktion Mitbestimmung,
Hans-Böckler-Straße 39,
40476 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de
Fax: **02 11/77 78-225**

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 6/2012

Ulrich Plenzdorf – Die Puhdys – Sonnenallee
Den 1. Preis hat Christiane Keim aus München gewonnen. Je einen Gutschein im Wert von 30 Euro erhalten Sabine Ewald aus Mannheim, Frank Kameier aus Düsseldorf und Martin Heiderich aus München.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

Cornelia Girndt, Telefon: 02 11/77 78-149
Margarete Hasel (verantwortlich), Telefon: 02 11/77 78-192
Andreas Kraft, Telefon: 02 11/77 78-575
Kay Meiners, Telefon: 02 11/77 78-139

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Andreas Kraft

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Margarete Hasel

REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Birgit Grafe, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Alexandra Krieger, Michaela Kuhnhenne, Gudrun Linne, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Karin Rahn, Susanne Schedel, Sebastian Sick

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Roger Münzenmayer, Jörg Volz, Torsten Walker

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

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

ANZEIGEN: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther (verantwortlich) Christine Mühl

TELEFON: 069/79 50 10-602

E-MAIL: christine.muehl@bund-verlag.de

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:

Bund-Verlag GmbH

TELEFON: 069/79 50 10-96

FAX: 069/79 50 10-12

E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

PREISE: Jahresabonnement 50 Euro inkl. Porto, Einzelpreis 5 Euro. Der Bezugspreis ist durch den Fördererbeitrag abgegolten.

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

Für Spenden und sonstige Förderbeiträge an die Stiftung:
SEB AG Düsseldorf, BLZ 30010111, Konto-Nr. 1021125000
Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken und Newsletter.

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 9/2012

Europa

Arbeitnehmerpolitik im Krisengebiet

Spanien stand eigentlich ganz gut da: noch 2007 ein Haushaltsüberschuss, die Arbeitslosigkeit auf historischem Tiefststand. Dann kam die Finanzkrise und unterspülte die Fundamente des auf viel Pump gebauten Immobilienkapitalismus. Der Staat musste Banken retten, „die Märkte“ treiben die Zinsen für Staatsanleihen hoch und höher.

Im Madrider Stadtzentrum betteln heute junge Erwachsene, jeder Zweite ist ohne Arbeit. Um „die Märkte“ zu beruhigen, legt die konservative Regierung jeden Freitag ein neues Reformpaket vor. Tiefe Einschnitte in Löhne und in das Arbeitsvertragsrecht sind bereits erfolgt. Überall in Europa heißt die Tendenz: Verbetrieblichung. Was sich da tut in Irland, Italien, Griechenland und Portugal könnte das Ende des Flächentarifvertrags in Europa sein, schätzen Experten. Opfer der Sparpolitik sind vor allem die Arbeitnehmer, Geringverdiener und Arbeitslosen. Gleichzeitig werden soziale Rechte abgebaut im Namen der zu beruhigenden Finanzmärkte.

Wir fragen nach Gewerkschaftsstrategien gegen die weitere Umverteilung durch die Krise und den Abbau der Arbeitnehmerrechte, machen uns stark für Gerechtigkeit in der Währungs-, Wachstums und Schuldenkrise. Und gehen auf die Suche nach einem nachhaltigen Wachstumsmodell.

DER HEISSE DRAHT ZUR REDAKTION

 **02 11/77 78-147**
redaktion@boeckler.de

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir unbedingt einmal berichten sollten? Etwas, das richtig gut läuft, oder etwas, über das Sie sich ärgern? Vermissen Sie ein Thema im Magazin? Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



STELLA SALVATELLI, 56, bedient seit über 30 Jahren handbetriebene Strickmaschinen. Seit elf Jahren ist sie beim italienischen Kaschmirfabrikanten Brunello Cucinelli angestellt, der Strickmode der Luxusklasse herstellt. Stella und ihre Kolleginnen fertigen in dem mittelalterlichen Burgdorf Solomeo bei Perugia die Prototypen für die Kollektionen.

Textdokumentation und Foto:
MICHAELA NAMUTH

Piazza Alberto dalla Chiesa, 06073 Solomeo „Mein Arbeitsplatz liegt in einer kleinen Werkhalle in einem der antiken Steinhäuser von Solomeo. In meinen Händen kommen zum ersten Mal die Schnittmodelle aus der Design-Abteilung und das Kaschmirkarn zusammen. Ich arbeite gerade an einem Abendkleid. Ich stricke den Kragen, der gleichzeitig die bereits fertigen Einzelteile nahtlos verbindet. Dafür hake ich Masche für Masche in die Nadeln der Maschine ein. Dann bewege ich mit der Hand langsam den Schieber mit dem Faden hin und her. Bei jeder Bewegung entsteht eine Reihe. Bei diesem Modell muss ich besonders vorsichtig sein, denn in das Garn sind Pailletten eingearbeitet. Wenn eine hängen bleibt, bildet sich ein Loch im Gestrück.

Ich mache meine Arbeit nach all den Jahren immer noch gern. Ich kenne meine Strickmaschine in- und auswendig. Es ist eine ganz andere Arbeit als an einer computergesteuerten Maschine. Man muss sich zwar sehr konzentrieren und bekommt davon manchmal auch Kopfschmerzen, aber jedes neue Strickmodell ist auch eine neue Herausforderung. In meinen Händen entsteht ein schönes Kleid, das es vorher nur auf dem Papier gegeben hat. Nach der Qualitätskontrolle kommt es zu einem externen Produzenten und wird dann genau so nachgestrickt, wie ich es vorgearbeitet habe. Die Kleider liegen in Boutiquen in den teuersten Flanierstraßen der Welt aus. Das macht mich manchmal richtig stolz.

Ich verdiene rund 1000 Euro im Monat. Viele Textilarbeiterinnen in Italien bekommen weniger. Wir arbeiten in einer schönen Umgebung, und hier im Borgo Solomeo, wo außer der Fertigung der Prototypen auch das Design-Studio, die Qualitätskontrolle und die Verwaltung untergebracht sind, kennen wir uns fast alle untereinander. Ein Problem ist aber, dass es in meinem Beruf kaum Nachwuchs gibt. Es gibt in Italien nur noch wenige Strickwarenfabrikanten, die meisten produzieren inzwischen in China oder anderswo. Das tut mir leid, denn in der nächsten Generation wird es meinen Arbeitsplatz wahrscheinlich nicht mehr geben.“

Der handliche Kommentar für jedes Betriebsratsmitglied



Thomas Klebe / Jürgen Ratayczak
 Micha Heilmann / Sibylle Spoö
Betriebsverfassungsgesetz
 Basiskommentar mit Wahlordnung
 17., überarbeitete Auflage
 2012. 835 Seiten, kartoniert
 € 34,90
 ISBN 978-3-7663-6161-5

Der Basiskommentar ist das bewährte Handwerkszeug für jedes Betriebsratsmitglied. Leicht verständlich und prägnant erläutert er das gesamte Betriebsverfassungsrecht und bringt die Rechtsprechung auf den Punkt. Der Benutzer erhält zu vielen Einzelfällen einen Überblick über den gegenwärtigen rechtlichen Stand, die Meinung der Rechtsprechung und – wenn nötig – eine arbeitnehmerfreundliche Empfehlung der Autoren. Die 17. Auflage berücksichtigt die neuen Gesetze und die Rechtsprechung bis April 2012.

Die Schwerpunkte der Neuaufgabe:

- Neue Gesetze: AÜG, SGB III und Familienpflegezeitgesetz
- Mitbestimmung bei Social Media
- Cloud Computing
- Rechte des BR bei Fremdfirmeneinsatz, insbesondere Leiharbeit mit Blick auf das neue AÜG und Werkvertrag
- Betriebsratsvergütung
- An- und Abmeldepflicht des BR beim Vorgesetzten für Betriebsratsarbeit
- Praktische Fragen in Folge der Betriebsratswahlen 2010
- Gewerkschaftsrechte im Betrieb
- Anspruch des BR auf Informations- und Kommunikationstechnik, zum Beispiel Internet
- Rechte des BR insgesamt, vor allem freie Meinungsäußerung.

Ihr Anspruch:

»Jedem Betriebsrat steht nach § 40 Abs. 2 BetrVG ein Kommentar zum BetrVG in der neuesten Auflage als unentbehrliches Arbeitsmittel zu«
 (BAG vom 26.10.1994, NZA 1995, S. 386)

Die Autoren:

Dr. Thomas Klebe, Justitiar der IG Metall, ehrenamtlicher Richter am BAG

Jürgen Ratayczak, Jurist im Funktionsbereich Betriebs- und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall; ehrenamtlicher Richter am BAG

Micha Heilmann, Rechtsanwalt, Leiter Hauptstadtbüro und Rechtsabteilung der NGG; ehrenamtlicher Richter am BAG

Sibylle Spoö, Rechtsanwältin, Leiterin Bereich Mitbestimmung im Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie der verdi-Bundesverwaltung, ehrenamtliche Richterin am BAG



Postfach
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 0 69 / 79 50 10-20
 Fax:
 0 69 / 79 50 10-11
 Internet:
 www.bund-verlag.de
 E-Mail:
 kontakt@bund-verlag.de

Postvertriebsstück
D 8507
Entgelt bezahlt

Mitbestimmung im Weltkonzern

Handlungsspielräume für Aufsichtsräte

Wo? In Frankfurt am Main.

Wann? Am 29. und 30. Januar 2013.

9. Konferenz für Arbeitnehmervertreter/-innen
in börsennotierten Unternehmen

veranstaltet von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation
mit dem DGB, mit

Martin Schulz, Präsident des Europäischen Parlaments
Erich Klemm, KBR-Vorsitzender Daimler AG,
Thomas de Win, KBR-Vorsitzender Bayer AG
und vielen anderen ...

