

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Nicht ohne Briten

Wie EBR nach dem Brexit weiterarbeiten



Nach dem Mauerfall

Der DGB im vereinten Deutschland



Nicht aufzuhalten

Frauen erzählen, wie gleichberechtigt sie sind



[BOECKLER.DE/HANS](https://boeckler.de/hans)

GESTATTEN? HANS.

Die aktuellsten Nachrichten, Forschungsergebnisse und Publikationen aus der Hans-Böckler-Stiftung gibt's jetzt per Newsletter im Zweiwochentakt.

Dazu Interviews, Porträts, Veranstaltungsberichte und natürlich die wichtigsten Termine. Jetzt anmelden und auf dem Laufenden bleiben: boeckler.de/hans



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER!

Am 4. Februar feierte die Betriebsverfassung ihren 100. Geburtstag. Als sie aus der Taufe gehoben wurde, ahnten viele nicht, zu welchem Erfolgsmodell sich das System aus Betriebsräten auf der einen und Gewerkschaften auf der anderen Seite entwickeln wird. In unzähligen Kämpfen und Auseinandersetzungen verbesserten Gewerkschaften und Betriebsräte die Arbeitsbedingungen in den Fabriken und Büroetagen in den vergangenen 100 Jahren. Geburtstage sind immer auch Anlass, nach vorne zu schauen. Denn der Kampf um gute Arbeit geht immer weiter. In Interviews und Reportagen erzählen in dieser Ausgabe starke Betriebsrätinnen und Gewerkschafterinnen, die heute für gute Arbeitsbedingungen und Gleichstellung kämpfen.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

In Sonntagsreden wird oft betont, dass die Transformation zu einer Versorgung aus erneuerbaren Energien auch sozial gestaltet werden muss. Das Beispiel Enercon zeigt aber, dass der Kampf um gute Arbeit und Mitbestimmung auch in dieser Branche hart und ausdauernd geführt werden muss. Bericht ab Seite 28

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: STARKE FRAUEN

- 10 Nicht lockerlassen und dicke Bretter bohren**
Frauen sind noch immer nicht gleichberechtigt. Von Fabienne Melzer
- 15 Künstlich, nicht intelligenter**
Algorithmen haben Tücken. Von Stefan Lücking und Amanda Witkowski
- 16 Fortschritt oder Stillstand**
Infografiken zur Ungleichheit der Geschlechter. Von Fabienne Melzer
- 18 Fünf Frauen – fünf Fragen**
Erfahrungen aus verschiedenen Generationen. Von Jeannette Goddar
- 24 Es gibt keinen Grund für die Rechtlosigkeit der Frauen**
Vorkämpferinnen für Frauenrechte. Von Fabienne Melzer
- 26 Von der Furcht zum Widerstand**
Gewerkschaften fördern Frauen – weltweit. Von Andreas Molitor

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 28 Zum Zulieferer degradiert**
Enercon drückt sich um die Mitbestimmung. Von Kathryn Kortmann
- 31 Praxistipp**
Einführung der Software SuccessFactors. Von Fabienne Melzer
- 32 Zeit für Verhandlungen**
Wie Europäische Betriebsräte mit dem Brexit leben. Von Kay Meiners
- 34 Wir bestimmen mit**
Lana Horstmann, thyssenkrupp Rasselstein. Von Fabienne Melzer



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 36 „Beschäftigte fühlen sich oft als Blitzableiter“**
Der neue EVG-Vorsitzende Torsten Westphal im Interview
- 39 Die Gewerkschaften im vereinten Deutschland**
Teil 3 der Serie „70 Jahre DGB“. Von Detlev Brunner
- 42 100 Jahre Betriebsverfassung – was sich ändern muss**
Fünf Fragen an die Zukunft. Von Wolfgang Däubler
- 44 Klotzen statt kleckern**
Das IMK fordert mehr Investitionen in die Klimapolitik. Von Ines Gollnick



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

47 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Thema: Frauen



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Daniel Hlava zur Nachunternehmerhaftung

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Bobi Wine: Dembe

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Mädchen wollen programmieren

Der Fortschritt ist eine Schnecke, und nichts sitzt fester in manchen Köpfen als Klischees und Rollenbilder. So wie in dem Kopf des älteren Herrn neulich in der Bahn. Offenbar redete er auf seine Enkelin ein und sagte schließlich so, dass es auch die Umsitzenden nicht überhören konnten: „Mädchen, du musst doch mal kochen lernen.“ Mein Kopf, der gerade eine Denkpause eingelegt hatte, schaltete sich sofort ein. Doch bevor ich den Herrn mit meiner schärfsten Waffe treffen konnte, einem entrüsteten Das-darf-doch-nicht-wahr-sein-wir-leben-doch-nicht-mehr-im-Mittelalter-Blick, antwortete das angesprochene Mädchen: „Ich will nicht kochen. Ich will programmieren.“

Mein Kopf kehrte beruhigt zu seiner Denkpause zurück. Der Fortschritt mag eine Schnecke sein. Aber auch Schnecken kommen voran. ■



FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



WIR *fair*ändern:

#fairsorgen #fairgüten #fairteilen

INTERNATIONALER FRAUENTAG 

Drei Aktionstage, ein Motto

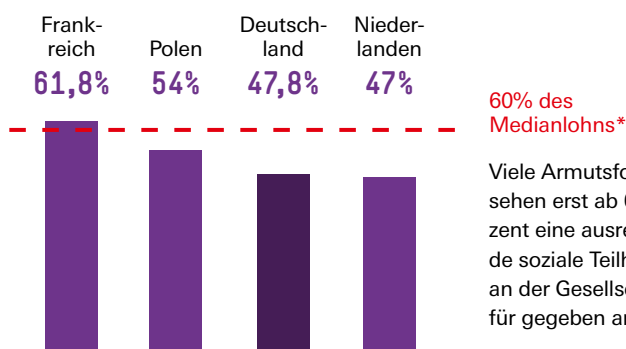
In diesem Vorfrühling bieten sich Gewerkschaftsfrauen kurz vor und nach dem Internationalen Frauentag, der die Bedeutung der Tarifbindung für Frauen in den Vordergrund rückt, zwei weitere Chancen, für Gleichstellungsthemen zu mobilisieren: der Equal Care Day (29.2.) mit Fokus auf fairen Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie der Equal Pay

Day (17.3.), der die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern adressiert. Als inhaltliche Klammer hat der DGB sich für einen Slogan-Dreiklang entschieden: fairsorgen, fairgüten, fairteilen. Der Internationale Frauentag entstand vor dem Ersten Weltkrieg. Ziel war das Frauenwahlrecht und die Emanzipation von Arbeiterinnen. ■

VERGÜTUNG

Mindestlöhne unter Armutsgrenze

Gemessen am mittleren Lohn, beträgt der Mindestlohn in ...



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung/Schulten 2019 *Die Hälfte der Löhne liegt darunter, die andere darüber

WEITERBILDUNG

Für BAföG ohne Altersgrenze

Manchmal reicht ein Dreh an wenigen Stellschrauben, und aus einem in die Jahre gekommenen Förderinstrument wird ein zeitgemäßes. Gerhard Bosch, Arbeitssoziologe an der Universität Duisburg-Essen, empfiehlt in einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie eine solche Feinjustage für das System der Weiterbildung. „Wenn Sie über 30 sind und einen Schul- oder Berufsabschluss nachholen wollen, bietet das deutsche System derzeit so gut wie keine Möglichkeiten“, so Bosch. Beim BAföG solle der Gesetzgeber deshalb die Altersgrenze von 30 Jahren aufheben. Auch bei den Programmen der Arbeitsagenturen sieht er Korrekturbedarf – beispielsweise mit einem Weiterbildungsgeld als finanziellem Anreiz. ■

bit.ly/bafög-studie

EINE FRAGE, JÖRG DAHMS

Foto: NGG



28 Prozent mehr – und nun?

Das Signal des Tarifvertrags mit einem Lohnplus von 28,3 Prozent innerhalb von viereinhalb Jahren für die Beschäftigten im Gastgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern geht weit über die Lohnfrage hinaus. Der Abschluss hat unter den Arbeitgebern einen Diskussionsprozess entfacht. Schon jetzt wird überlegt, ob man nicht noch nachbessern muss in den Bereichen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Freizeit. Wer sich nicht an den Tarifvertrag hält, wird keine qualifizierten Fachkräfte mehr kriegen. Und erst recht keine Auszubildenden. Auch hier setzt der Tarifvertrag Zeichen. Ein Plus bei der Vergütung von 32 Prozent, bis zu 1000 Euro im dritten Lehrjahr, das wird einen Ruck geben. Die Arbeitgeber sehen ja, dass sie zu den bisherigen Vergütungen niemanden mehr bekommen. ■

JÖRG DAHMS ist Geschäftsführer der NGG in Mecklenburg-Vorpommern. Ende November einigten sich NGG und der Hotel- und Gaststättenverband auf einen neuen Tarifvertrag für die 36 000 Beschäftigten im mecklenburg-vorpommerschen Gastgewerbe.

15%

betrug im Januar das Risiko für eine Rezession.

Mit der Zahl gibt der IMK-Konjunkturindikator die Wahrscheinlichkeit für einen Abschwung in den kommenden drei Monaten an. Das ist nur halb so viel wie im Dezember, allerdings liegt auch die Boom-Wahrscheinlichkeit lediglich bei 28 Prozent. Die Zeichen stehen eher auf Stagnation. Das IMK rechnet ganzjährig mit einem BIP-Wachstum von nur 0,8 Prozent.

Quelle: IMK 2020

WISSEN SIE ...

... dass die **Pharmaindustrie in Deutschland die Branche ist, die am meisten für Innovation ausgibt?** 17,5 Prozent des Umsatzes werden in die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren investiert. Dies belegen Zahlen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Damit rangieren die Arzneimittelhersteller deutlich vor der Automobilindustrie (10 Prozent) oder dem Maschinenbau (6,2 Prozent) – und erst recht vor der Mineralölindustrie (0,4 Prozent).

Quelle: Branchenanalyse chemische und pharmazeutische Industrie. Working Paper Forschungsförderung Nr. 166 der Hans-Böckler-Stiftung, Dezember 2019

ARBEITSMARKTPOLITIK

Puffer gegen Entlassungen

Mit einer Verlängerung des Kurzarbeitergelds reagiert die Große Koalition auf die angesichts von Digitalisierung und Elektromobilität herannahenden Strukturbrüche in der Industrie. In „Branchen mit schweren Strukturproblemen“, so der Beschluss des Koalitionsausschusses Ende Januar, kann die Bundesregierung den Einsatz des Kurzarbeitergeldes künftig auf 24 Monate (bisher zwölf Monate) ausweiten – allerdings nur, wenn die verlängerte Auszahlung mit einer Weiterbildung verbunden ist. In der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 hat sich die Kurzarbeit als Instrument gegen Entlassungen bewährt. Im Mai 2009 waren fast 1,5 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit; viele behielten nur auf diese Weise ihren Job. ■



Die Gewinner von 2019: GBR der Siemens AG und BR der Siemens AG, Tübingen

Foto: betriebsraetetag.de

BETRIEBSRÄTEPREIS

Vorbilder gesucht

Die neue Runde ist eröffnet: Ab sofort können sich Betriebsräte aus ganz Deutschland um den Deutschen Betriebsrätepreis 2020 bewerben. Gesucht werden Initiativen und Projekte aus den Jahren 2018 bis 2020, die überzeugend belegen, wie Arbeitnehmervertreter für die Belange und Interessen der Beschäftigten im Einsatz sind. An Themen dürfte es nicht mangeln. Bei den Preisträgern des vorigen Jahres standen digitale Transformation, soziale Inklusion und der Kampf gegen Befristung im Fokus. Der Preis, eine Initiative der Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“, wird in diesem Jahr zum zwölften Mal verliehen. Seit 2009 haben sich fast 1000 Gremien an dem Wettbewerb beteiligt. Bewerbungsschluss ist der 30. April. ■ Weitere Informationen und Onlinebewerbung unter dbrp.de

Tarifpolitische Trends eines Jahrzehnts

GEWERKSCHAFTEN Zwischen 2010 und 2019 wurden in der Lohnpolitik Verteilungserfolge erzielt. Neue Arbeitszeitmodelle mit freien Tagen brachten mehr Zeitsouveränität für viele Beschäftigte.

Von **Reinhard Bispinck**, ehemaliger Leiter des WSI-Tarifarchivs

AUFWERTUNG DER CARE-ARBEIT

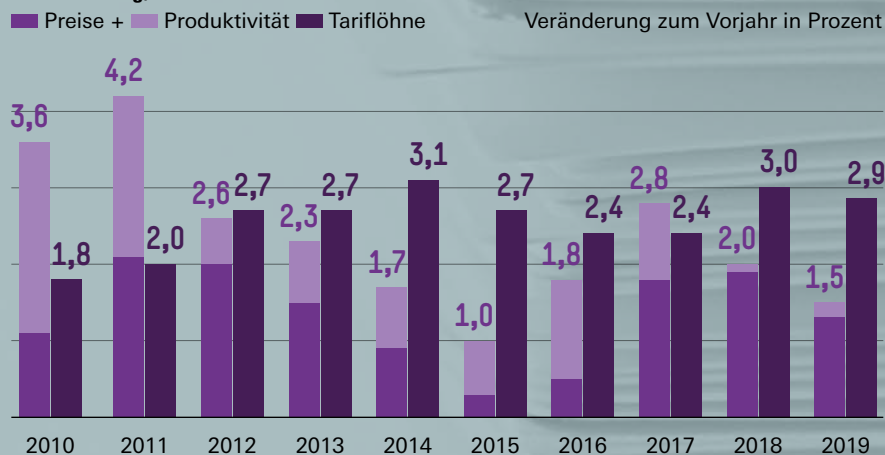
In den Zehner Jahren gab es zwei mehrwöchige Arbeitskämpfe um die Aufwertung der Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst.

2009: Neue einheitliche Entgelttabelle mit 16 Entgeltgruppen; Entgeltverbesserungen in einzelnen Gruppen zwischen 100 und 390 Euro

2015: Nach 25 Jahren erste grundlegende Überarbeitung der Tätigkeitsmerkmale und Bewertungen; Entgeltverbesserungen zwischen 3 und rund 11 Prozent

LOHNZUWACHS

Tariferhöhung, Preise und Produktivität 2010–2019



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

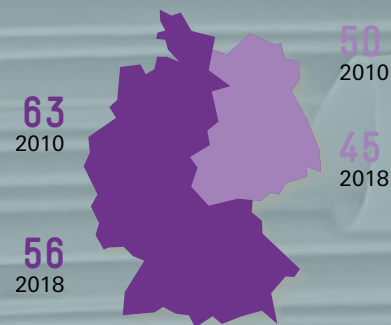
TARIFBINDUNG

Die Gewerkschaften haben vielfältige Anstrengungen unternommen, um die Tarifbindung zu stabilisieren. Es gab viele Erfolge in einzelnen Unternehmen, doch noch fehlt die Trendwende auf breiter Front. Auch die Politik kann helfen: mit Tariftreugesetzen und leichterem Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

TARIFBINDUNG

Sinkende Tarifbindung

Anteil der Beschäftigten in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

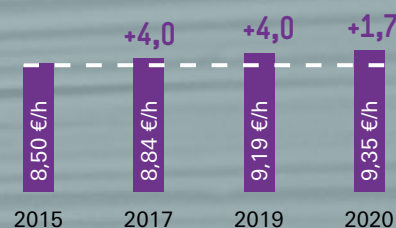
ARBEITSZEIT

Wahlmodelle, zusätzliche freie Tage statt einer Entgelterhöhung und Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht gehören zu den neuen Errungenschaften in den Tarifverträgen der Zehner Jahre.

MINDESTLOHN

Gesetzlicher Mindestlohn ab Januar 2015

Veränderung zum Vorjahr in Prozent



PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Brauchen wir ein Recht auf Homeoffice?



Foto: Kay Herschelmann

JA. Wir brauchen dieses Recht – aber mit klaren Schutzregeln für die Beschäftigten. Denn Homeoffice kann für mehr Souveränität sorgen und die Gestaltungsspielräume für Arbeitnehmer erweitern. Es kann die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben verbessern. Dazu gehört Zeit für unbezahlte Sorgearbeit, aber beispielsweise auch Zeit für Weiterbildung, für ein Ehrenamt oder für Freundschaften. Das alles sind positive Ressourcen.

Die Ausbreitung von Homeoffice kann andererseits auch entgrenzte Arbeitszeiten befördern, indem es die Anforderungen und Erwartungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten steigert. Angesichts der hohen Arbeitsintensität, die wir in allen Branchen beobachten, brauchen wir aber eher mehr Arbeitsschutz als weniger. Damit die positiven Potenziale bei den Beschäftigten ankommen, muss Homeoffice freiwillig sein und mit schützenden Leitplanken einhergehen, die die Gesundheit der Beschäftigten fördern und die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten gewährleisten.

Auch die Kommunikation zwischen Gewerkschaften, den Institutionen der gesetzlichen Mitbestimmung wie den Betriebsräten und den Beschäftigten – ein Grundpfeiler der Arbeitswelt in Deutschland – muss unter den Bedingungen mobiler Arbeit gewährleistet und rechtlich abgesichert sein. ■

ASTRID SCHMIDT ist Verdi-Referentin in der Bundesverwaltung, Fachgruppe Telekommunikation/Innovation und gute Arbeit.



Foto: Dennis Strassmeier

NEIN. Homeoffice oder mobiles Arbeiten wird von vielen Menschen als Chance gesehen, die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Belangen zu verbessern. Dabei ist die Verbreitung dieser Art des Arbeitens im internationalen Maßstab gering. Daraus den Ruf nach dem Gesetzgeber abzuleiten, ist deshalb voreilig.

Ob die räumliche Flexibilisierung möglich ist, hängt zunächst von den konkreten beruflichen Anforderungen und dem eigenen Arbeitsumfeld ab. Dazu zählt die Art der Tätigkeit, aber auch die gewachsene Arbeitskultur in den Teams, denen man angehört. Wer räumlich mobil arbeitet, muss auch in Kauf nehmen, dass die starren Grenzen zwischen Beruf und dem Privatleben verwischen und die Eigenverantwortung ansteigt – mit allen Konsequenzen zum Beispiel in Sachen Erreichbarkeit, Ergebnisverantwortung oder Arbeitsschutz.

Wie diese Aspekte zu bewerten sind und welches Ergebnis daraus resultiert, kann nur vor Ort entschieden werden. Diese Gespräche zwischen Beschäftigten und Führungskräften finden statt, wenn vielleicht auch nicht immer mit dem Ergebnis, das sich Arbeitnehmer wünschen. Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice ist daher im besten Fall überflüssig, im schlimmsten Fall sogar schädlich. ■

OLIVER STETTES ist Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln.

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



NICHT LOCKER- LASSEN UND DICKE BRETTER BOHREN

CHANCENGLEICHHEIT Seit Jahrzehnten kämpfen Frauen für gleiche Chancen im Beruf, gleiche Bezahlung und Vereinbarkeit. Noch immer klafft eine große Lohnlücke, und bis zur Gleichstellung ist noch viel zu tun. Aber es gibt Fortschritte, vor allem weil Gewerkschafterinnen und Betriebsrätinnen nicht lockerlassen.

Von Fabienne Melzer – Fotos Stephen Petrat, Anna Weise, Ford



Doch, es hat sich einiges bewegt. Bei der Erwerbstätigkeit haben Frauen den Abstand zum männlichen Geschlecht auf sieben Prozentpunkte verkürzt, in Sachen Bildung haben sie die Männer teilweise überholt, und in bestimmten Unternehmen hat sich der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat zwischen 2009 und 2018 verdreifacht. Karin Schwendler, Bereichsleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik beim Verdi-Bundesvorstand, kann auch auf politischer Ebene eine Reihe von Fortschritten aufzählen: „Die befristete Teilzeit, der Mindestlohn, das Entgelttransparenzgesetz – das haben Gewerkschafterinnen vorangebracht.“

Aber es gibt auch Stillstand. Wenn Karin Schwendler an Schlecker denkt, wird sie heute noch wütend. 2012 verloren mit der Pleite des Drogeriemarkts rund 25 000 Frauen ihre Arbeitsplätze. „Es gab keine Auffanggesellschaft wie bei Industriebetrieben“, sagt Karin Schwendler. „Den Politikern fiel nur ein, die Verkäuferinnen auf andere Frauenberufe umzuschulen. Das zeigt, wie wenig wertschätzend mit den Kolleginnen umgegangen wurde.“

Auch beim Geld bewegt sich nicht viel. Weisen Frauen auf die Lohnlücke hin, die sich um die 20 Prozent bewegt, hält man ihnen gerne Fehler bei der Berufswahl entgegen. Doch entscheiden Frauen sich tatsächlich für schlechter bezahlte Jobs, oder wird Frauenarbeit schlechter bezahlt? Um diese Frage zu beantworten, verglich Ute Klammer von der Universität Duisburg-Essen gemeinsam mit Christina Klenner und Sarah Lillemeier, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, die Anforderungen an typische Männer- und Frauenberufe. Dazu entwickelten sie mit dem Comparable-Worth-Index (CW-Index) eine Methode, die das Anforderungsniveau in unterschiedlichen Berufen vergleichbar macht. Der Index vergibt Punkte für Wissen und Können, psychische und körperliche Belastungen sowie Verantwortung. Während ein Punkt mehr auf dem CW-Index Männern einen Lohnzuwachs von 6,4 Prozent bringt, sind es bei Frauen nur 4,7 Prozent. Rund zehn Prozent des Gender-Pay-Gap gehen nach Ansicht der Forscherinnen auf das Konto der schlechteren Bewertung von Frauenberufen. „Von den Anforderungen leistet eine Pflegekraft so viel wie ein Elektroingenieur“, sagt Ute Klammer.

Erzieherin ist so ein typischer Frauenberuf und Alexander Wegner, bei Verdi für die Sozial- ►

Ute Klammer/Christina Klenner/
Sarah Lillemeier: **„Comparable
Worth“**: Arbeitsbewertungen
als blinder Fleck in der Ur-
sachenanalyse des Gender-
Pay-Gaps? WSI-Study Nr. 14,
Juni 2018

Yvonne Lott: **Weniger Arbeit,
mehr Freizeit?** Wofür Mütter
und Väter flexible Arbeits-
arrangements nutzen. WSI
Report Nr. 47. Düsseldorf 2019

Yvonne Lott/Lorena Eulgem:
**Lohnnachteile durch Mutter-
schaft**. Helfen flexible Arbeits-
zeiten? WSI Report Nr. 49.
Düsseldorf 2019

Mit Praktika und Schulbesuchen
verdoppelte der Autohersteller
Ford in Köln die Zahl der Frauen in
technischen Ausbildungsberufen.

► und Erziehungsberufe zuständig, hält ihn für unter Wert bezahlt. „Die Anforderungen sind vergleichbar mit denen in der Schule. Erzieherinnen sollen Kinder anleiten, sich selbst zu bilden, sie nach ihren Interessen fördern. Trotzdem werden sie schlechter bezahlt als Lehrer.“ Seit Ende der 1980er Jahre kämpfen Gewerkschafterinnen darum, den Beruf aufzuwerten. Mehr Geld brachte die Tarifrunde 2015, nachdem mehr als 50 000 Erzieherinnen wochenlang gestreikt hatten. Eine von ihnen ist Ellen Engstfeld. Sie kämpft seit über 40 Jahren um mehr Anerkennung für ihren Beruf. Die Leiterin einer Kita in Köln sieht Fortschritte, auch sie hat von der Lohnrunde 2015 profitiert, und die praxisintegrierte Ausbildung wird nun nach Tarif bezahlt. Aber sie sieht auch, wie sich die Arbeit verändert hat.

Nach dem PISA-Schock erhob die Politik Kitas in den Kreis der Bildungseinrichtungen. Bildung sollte früher ansetzen. Ellen Engstfeld findet den Bildungsanspruch gut. Sie sah in ihrem Beruf schon immer mehr als Aufbewahren und Beaufsichtigen. „Viele Eltern unterschätzen, wie viel Kinder beim Spielen lernen.“ Aber mit dem Anspruch einer Bildungseinrichtung nahmen die Aufgaben zu. Ellen Engstfeld zieht ein Dokumentationsheft dick wie zwei Schulhefte aus einem Ordner. Darin wird unter anderem die sprachliche, die emotionale und die soziale Entwicklung der Kinder erhoben. Fragen, die sich nicht wie ein Multiple-Choice-Test beantworten lassen. Für jedes Kind müssen die Erzieherinnen

ihn einmal pro Jahr ausfüllen und zu jedem ein Elterngespräch führen. „Ja, es gibt Fortschritte“, sagt Ellen Engstfeld, „aber im Vergleich zu den gestiegenen Anforderungen sind sie zu gering.“

Im März startet die nächste Tarifrunde, in der Verdi weiter für die Aufwertung des Berufs kämpfen will. Die Wertschätzung des Berufs ist für Alexander Wegner vom Verdi-Bundesvorstand auch eine gesellschaftspolitische Frage. „Es geht darum, was uns die Bildung unserer Kinder wert ist.“ In die Hände spielen dürfte den Erzieherinnen der Fachkräftemangel. „Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt“, sagt Wegner. „Das Arbeitgeberargument ‚Wenn es euch nicht passt, macht wer anders den Job‘ funktioniert jedenfalls nicht mehr.“

Interesse an Technik wachhalten

Frauenberufe aufwerten ist der eine Weg, Frauen für besser bezahlte Männerberufe gewinnen und sie in diesen Berufen halten ein anderer. Die Hans-Böckler-Stiftung ist Mitglied im Nationalen MINT-Forum, und Olga Timochin aus der Studienförderung arbeitet dort an Ideen, das Interesse für Technik und Naturwissenschaften bei jungen Frauen wachzuhalten und die Rahmenbedingungen für Frauen in MINT-Berufen zu verbessern. Schließlich kommen Frauen nicht technikfeindlich zur Welt. „Das Interesse für Mathematik und Naturwissenschaften nimmt bei Mädchen in Deutschland etwa um das 16. Lebensjahr ab, weil es in diesem Alter nicht leicht fällt, sich gegen Stereotype und den Mainstream zu entscheiden“, sagt Olga Timochin. Um das aufzuhalten, müsse man bereits im Kindergarten gegensteuern. Denn die Erziehung nach Geschlechtern setzt früh an.

Wenn Monika Rubbert vom Ford-Team Frauen in technischen Berufen (FiT) sich die Werbung anschaut, hat sie manchmal das Gefühl, sie kämpft gegen Windmühlen. Seit mehr als 20 Jahren versucht das Team, Rollenklischees in den Köpfen junger Menschen zu durchbrechen. Wer aber nach Spielzeug für Mädchen sucht, findet überwiegend Puppen und Ponyhof – alles in rosa.

Trotz der nach wie vor gängigen gesellschaftlichen Stereotype können sie und ihr Team Fortschritte verbuchen. 2002 betrug der Anteil junger Frauen in technischen Ausbildungsberufen bei Ford 9 Prozent, heute liegt er bei rund 20 Prozent. Geschafft hat das FiT-Team das über Einblicke in technische Berufe, etwa am Girls' Day, und über





Praktika speziell für Mädchen. Angehende Facharbeiterinnen oder Ingenieurinnen sind Vorbilder dafür, dass Mädchen Technik können.

Über ein solches Praktikum kam auch Selin Yüksel zu Ford, wo sie seit zwei Jahren eine Ausbildung zur Industriemechanikerin macht. In dem Praktikum baute sie einen Schmuckständer. „Es hat Spaß gemacht, aus den Metallteilen etwas Neues zu schaffen“, sagt Selin Yüksel. Am Anfang der Ausbildung hatte sie schon Muffensausen. Sie fragte sich, ob sie mit den Jungs mithalten kann, sie haben schließlich mehr Kraft. Doch dann merkte sie, dass es weniger auf Kraft und vielmehr auf Genauigkeit ankommt. „Man sollte nicht einfach sagen, das ist ein Männerberuf, das ist nichts für mich. Man sollte es erstmal ausprobieren.“

Bei Zeiss in Oberkochen arbeiten Betriebsrat und Arbeitgeber zusammen, um mehr Frauen für Technik zu begeistern. Über ein Mentoringprogramm bekommen Studentinnen über zehn Monate Berufseinblicke im Betrieb. Frauen in Führungspositionen übernehmen die Mentorenrolle. Eine Konzernbetriebsvereinbarung zur Verein-

barkeit ermöglicht es, Arbeitszeiten der eigenen Lebensphase anzupassen. Konzernbetriebsratsvorsitzende Angelika Franzke und ihr Betriebsratsteam setzen sich in der Berufsausbildung und im dualen Studium dafür ein, dass Frauen bei technischen Berufen berücksichtigt werden. Nachholbedarf sieht sie noch bei Führungspositionen. „Frauen müssen da mehr motiviert werden, und ihnen ist Teilzeit oft wichtig“, sagt Angelika Franzke und spricht auch aus eigener Erfahrung. Sie selbst hatte sich nie in der Position als Konzern-, Gesamt- und Betriebsratsvorsitzende gesehen. Erst der Zuspruch von Kolleginnen und Kollegen ermutigte sie zu dem Schritt.

Teilzeit – eine andere gängige Erklärung für die Lohnlücke. Es stimmt ja: 2018 arbeiteten elf Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen Teilzeit. Für die Duisburger Wissenschaftlerin Ute Klammer heißt das aber nicht, dass dahinter keine Diskriminierung steckt: „Wir dürfen Erklärungen für die Lohnlücke nicht mit ihrer Rechtfertigung verwechseln.“ Für Vereinbarkeit sind noch immer Frauen zuständig. In Fa- ►

Ellen Engstfeld leitet eine Kita in Köln. Sie arbeitet seit mehr als 40 Jahren in dem Beruf und sieht die Fortschritte genauso wie die gestiegenen Anforderungen.



„Da muss man als Betriebsrat stur sein und sagen: Ich weiß, das war schon immer so, aber ich weiß, dass es auch anders geht.“

NADJA HOUY, Betriebsrätin Deutsche Bahn

Bei der Deutschen Bahn können Beschäftigte nach der Elternzeit bis zu drei Jahre auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Betriebsrätin Nadja Houy sagt: „Das ist eine echte Verbesserung.“

► Familien mit Kleinkindern, in denen beide Eltern Vollzeit arbeiten, verwenden Mütter 55 Prozent ihrer Zeit auf Kinder und Haushalt, Männer dagegen nur 34 Prozent. Frauen haben sich zwar ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt erkämpft, aber zu Hause lebt die alte Arbeitsteilung weiter.

Kein Wunder, dass viele Frauen mit dem ersten Kind lieber ihre Arbeitszeit reduzieren, als zwei Vollzeitjobs zu übernehmen. Mit der Teilzeit verlieren sie aber oft mehr als nur den prozentualen Teil ihres Einkommens. Yvonne Lott vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung verglich die Einkommen von Frauen vor und nach der Elternzeit. Das Ergebnis: Nach einer Elternzeit von bis zu einem Jahr verdienen sie im Schnitt 6,5 Prozent weniger pro Stunde. Wer mehr als ein Jahr pausiert, bekommt pro Stunde fast zehn Prozent weniger. Zwar garantiert das Gesetz Eltern die Rückkehr ins Unternehmen nach der Erziehungspause bis zu drei Jahre. Ein Recht auf ihren alten Arbeitsplatz haben sie aber nicht. Viele steigen nach der Kinderpause auch beruflich ab, gerade wenn sie Teilzeit arbeiten wollen.

Das wollten die Frauen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft ändern und machten sich bei der Deutschen Bahn für eine Konzernbetriebsvereinbarung stark. Erika Albers war als Vertreterin der Bundesfrauenleitung bei den Verhandlungen 2007 und der Aktualisierung 2013 dabei. Die Vereinbarung garantiert den Beschäftigten unter anderem für drei Jahre die Rückkehr auf ihren alten Arbeitsplatz. Nadja Houy ist Betriebsrätin bei der Deutschen Bahn und sitzt in der Clearingstelle. Sie sagt: „Das ist eine echte Verbesserung. Wer will, bleibt beruflich am Ball und behält seinen Arbeitsplatz.“ Anfangs war es schon ein dickes Brett, das sich die Frauen vorgenommen hatten. Bei einigen Männern musste erst einmal Verständnis dafür geschaffen werden, dass ein Arbeitsplatz drei Jahre lang freigehalten werden sollte. „Da muss man als Betriebsrat stur sein und sagen: Ich weiß, das war schon immer so, aber ich weiß, dass es auch anders geht.“ Seit einigen Jahren läuft die Vereinbarung und inzwischen nutzen sie auch mehr und mehr Männer. Nadja Houys Fazit: „Wenn keiner anfängt, dicke Bretter zu bohren, wird sich nie etwas ändern.“ ■

Künstlich, nicht intelligenter

TECHNIK Algorithmen sind nicht intelligenter als die Menschen, die sie programmieren. Sie können diskriminieren – und auch Fehler machen.

Von **Stefan Lücking** und **Amanda Witkowski**, Forschungsförderung, Hans-Böckler-Stiftung

Menschen entscheiden oft nach persönlichen Vorlieben und Nähe. Sie neigen dazu, etwa bei Bewerbungen Menschen des gleichen Geschlechts, der gleichen sozialen Herkunft oder mit ähnlicher Bildungsbiografie zu bevorzugen. Wäre es da nicht besser, Maschinen entscheiden zu lassen, denen solche menschlichen Empfindungen fremd sind? Unser Forschungsprojekt „Diskriminiert durch künstliche Intelligenz“ untersucht, ob datenbasierte Entscheidungen diskriminierend sind und wie sich Diskriminierungen mit ihrer Hilfe vermeiden lassen.

Tatsächlich setzen viele Unternehmen darauf, mit Talent-Management-Programmen Entscheidungen zu objektivieren. Manche ziehen sich damit auch aus der Verantwortung mit dem Hinweis: Nicht meine Entscheidung, der Algorithmus hat entschieden.

Künstliche Intelligenz entscheidet aber oft auf Grundlage von Daten aus der Vergangenheit. Unter diesen Voraussetzungen ist sie nur das digitale Spiegelbild einer Welt mit all ihren Klischees und Vorurteilen. Daher ist die Gefahr groß, dass Diskriminierungen und Benachteiligungen sich nicht nur fortschreiben, sondern auch verfestigen.

Wenn künstliche Intelligenz Daten über Führungskräfte auswertet, könnte ein Ergebnis lauten: Männer sind die besten Führungskräfte – schon allein deshalb, weil weibliche Führungskräfte in den Daten kaum vorkommen. Beurteilt der Algorithmus, wer für Aufstiegsfortbildungen infrage kommt, und erkennt er Lücken in der Erwerbsbiografie nicht als Pflege- oder Erziehungszeiten, wertet er dies als mangelndes Inte-

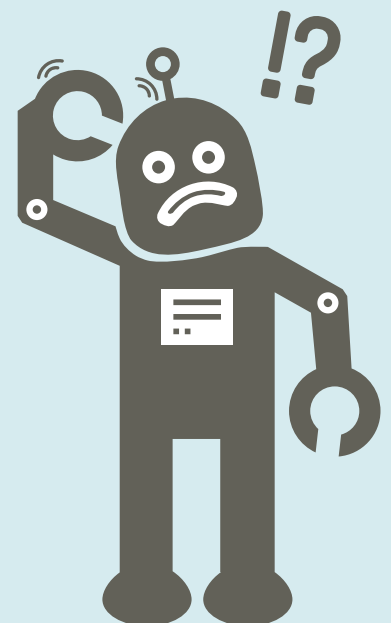
resse an beruflichem Fortkommen. Am Ende werden so klassische Rollenmuster verfestigt.

Wer solche Programme einsetzt, muss sich klarmachen, dass es statistische Programme sind mit all ihren statistischen Fehlern. Deshalb ist ein kritisches Verständnis von Daten und deren Auswertung wichtig. Wenn Personalverantwortliche sich das vor Augen führen und künstliche Intelligenz als Entscheidungshilfe nutzen, kann sie Diskriminierung durchaus verringern.

Denn statistische Analysen können sehr gut geeignet sein, bislang verdeckte Diskriminierungen offenzulegen. Auswertungen können Unternehmen zeigen, wie sich Frauen und Männer oder Migranten über alle Bereiche und Positionen verteilen und Bereiche mit sehr einseitiger Zusammensetzung sichtbar machen. Auch Größe und mögliche Ursachen der Gender-Pay-Gap lassen sich analysieren.

Betriebs- und Personalräte können ihre Mitspracherechte nutzen und bei der Auswahl der Kriterien mitbestimmen, nach denen der Algorithmus Entscheidungen trifft. Wichtig ist auch, dass für die Beschäftigten erkennbar ist, nach welchen Kriterien entschieden wurde. Um Entscheidungen besser zu beurteilen, wäre es hilfreich, wenn die Programme Möglichkeiten böten, verschiedene Varianten durchzuspielen, indem sich einzelne Merkmale stärker und schwächer gewichten ließen. So können Beschäftigte erkennen, von welchen Kriterien Entscheidungen abhängen. Grundsätzlich gilt: Je mehr individuelle Kreativität eine Entscheidung fordert, desto weniger eignet sich künstliche Intelligenz für die Aufgabe. ■

Das Projekt „**Diskriminiert durch künstliche Intelligenz**“ ist Teil des Forschungsverbunds „Digitalisierung, Mitbestimmung, Gute Arbeit“. Mehr zu den Ergebnissen gibt es auf der Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung „Machtfragen der Digitalisierung“ am 19. und 20. März in Düsseldorf, wo sich Wissenschaft mit betrieblicher Praxis und Politik austauscht. Infos und Anmeldung unter boeckler.de/veranstaltung_123102.htm

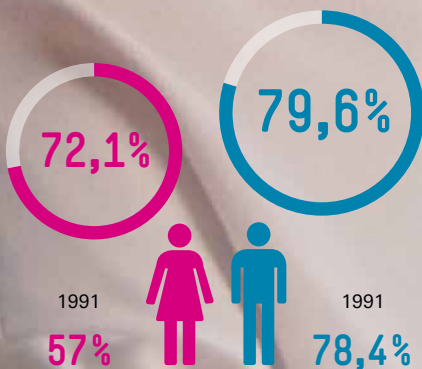


Fortschritt oder Stillstand

GLEICHSTELLUNG Wie es um die Gleichstellung der Geschlechter steht, ermittelt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung regelmäßig anhand verschiedener Daten. Bei der Bildung haben Frauen die Männer inzwischen eingeholt, bei der Erwerbstätigkeit schließen sie langsam auf. In anderen Bereichen klaffen noch immer große Lücken.

Von Fabienne Melzer – Umsetzung Jörg Volz

Frauen holen auf Erwerbsquoten 2018



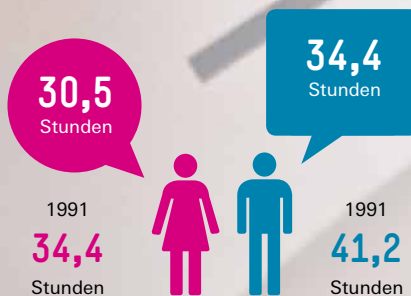
Anteil an Minijobs 2017



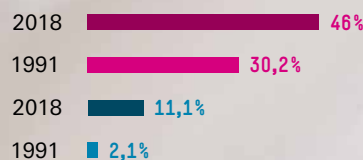
Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

Teilzeit ist Frauensache

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Männer und Frauen 2018



Anteil erwerbstätiger Männer und Frauen in Teilzeit



Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

Öfter unbezahlt als Männer

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit in Stunden



Von allen Erwerbstätigen

4,15	3,29	5,32	2,08
------	------	------	------

Von Vollzeitbeschäftigten

5,1	2,43	5,38	2,07
-----	------	------	------

Paarhaushalte mit Kindern unter 18 Jahren, beide Eltern Vollzeit beschäftigt

4,46	4,12	5,49	2,49
------	------	------	------

Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

Lohnlücke hält sich hartnäckig

Gender-Pay-Gap

Prozentualer Anteil, den Frauen im Durchschnitt pro Stunde weniger verdienen als Männer



Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen betrug

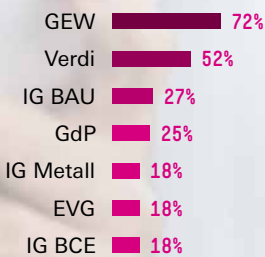
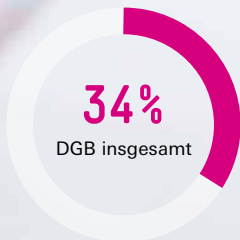


Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

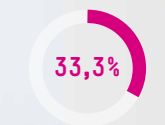


Aufsichtsräte werden weiblicher

Anteil der Frauen in den DGB-Gewerkschaften

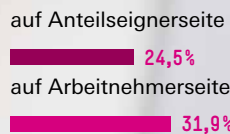


Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen

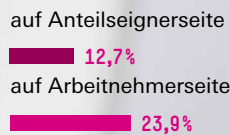


Anteil der Frauen in Aufsichtsräten

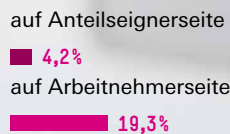
2017



2013



2009

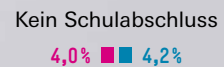
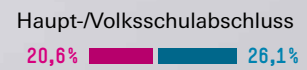
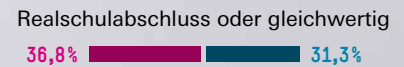
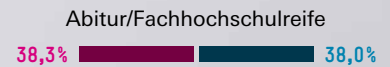


Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

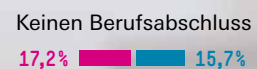
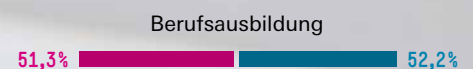
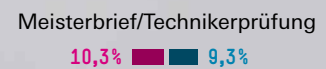
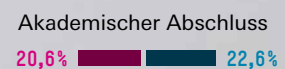
Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

Leichter Vorsprung für Frauen

Höchster Schulabschluss, Frauen und Männer in Deutschland, 2017



Höchster beruflicher Abschluss, Frauen und Männer in Deutschland, 2017



Quelle: WSI-GenderDatenPortal, 2019

Fünf Frauen – fünf Fragen

CHANCENGLEICHHEIT Mit dem neuen Jahrzehnt wurden Spitzenämter in Politik und Wirtschaft weiblicher. Rückt die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in greifbare Nähe? Jeannette Goddar hat fünf Frauen unterschiedlicher Generationen aus verschiedenen Gewerkschaften gefragt, wie gleichberechtigt sie sich fühlen, was sie erreicht haben und was sich noch ändern muss.

„Die Zeit ist reif“

Nach einer Bundeskanzlerin gibt es nun eine EU-Kommissionspräsidentin und eine Leiterin der Europäischen Zentralbank. Hilft es Ihnen, wenn Frauen klassische Männerdomänen übernehmen?

Auch wenn das, was man politische Heimat nennt, für mich mit anderen Namen verknüpft ist: Ich halte es tatsächlich für gut, wenn mehr Frauen in Entscheidungspositionen kommen. Und ich würde noch einen Schritt weitergehen: Diversität auf Führungsstellen ist ein Erfolgsrezept.

Haben Sie einmal etwas nicht erreicht, weil Sie eine Frau sind?

Persönlich habe ich mir die Geschlechterfrage selten gestellt – wohl wissend, dass sie relevant ist, zumal ich aus einer Generation stamme, in der es kaum weibliche Vorbilder gab. Ich habe mich früh mit viel Energie darauf fokussiert, was mein Ziel ist: die Gesellschaft, konkret die Arbeitswelt, an entscheidender Stelle mitzugestalten. Natürlich gab es Hindernisse, und ich habe gelegentlich einstecken müssen. Aber offenbar ist es mir ganz gut gelungen, mich in einer von Männern dominierten Welt durchzusetzen.

Was war Ihr größter persönlicher Erfolg in Sachen Gleichberechtigung?

Den kann ich klar benennen: Mit meinem Eintritt in die Geschäftsführung des Betriebsrats im Jahr 2009 wurde dieser erstmals paritätisch besetzt: Damals war ich Stellvertreterin eines Betriebsratsvorsitzenden.

Seit 2018 ist es umgekehrt: Mein Stellvertreter ist männlich.

Welche drei Punkte sind nach Ihrer Ansicht für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen entscheidend?

Erstens: Gleiche Arbeit für gleiches Geld. Zweitens bin ich für eine Quote – in Aufsichtsräten und Parteiämtern ebenso wie bei Ausbildungsplätzen, und zwar solange die Zahlen zeigen, dass Chancengleichheit nicht verwirklicht ist. Als Drittes gehört dazu, auch in den Familien zu einer gerechten Aufteilung von Erwerbstätigkeit und elterlicher Arbeit zu kommen.

Wie lange werden wir noch brauchen, um sie zu erreichen?

Was soll ich sagen? Die Zeit ist reif. In meinem Einflussbereich versuche ich, Chancengleichheit direkt umzusetzen, wann immer sich die Gelegenheit bietet. ■

BERTINA MURKOVIC lernte Bürokauffrau, bevor sie Soziologie und Germanistik studierte. In den 1990er Jahren wurde sie Fachreferentin des Betriebsrats im Volkswagen Konzern. Seit 2018 ist sie Betriebsratsvorsitzende der Geschäftssparte Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover, seit 2017 für die IG Metall im VW-Aufsichtsrat.



Foto: Rolf Schulten

„Wir brauchen mehr Feministen“

Nach einer Bundeskanzlerin gibt es nun eine EU-Kommissionspräsidentin und eine Leiterin der Europäischen Zentralbank. Hilft es Ihnen, wenn Frauen klassische Männerdomänen übernehmen?

Natürlich ist das gut. Zeitgleich gibt es allerdings Entwicklungen, die überhaupt nicht ermutigen: Der Anteil der Parlamentarierinnen im Bundestag ist seit 2017 so niedrig wie seit 20 Jahren nicht mehr. In einem Bereich, der selbstverständlich sein sollte – bei der gleichen Verteilung von Männern und Frauen in der Vertretung des Volkes –, erleben wir eine Rückwärtsbewegung.

Haben Sie einmal etwas nicht erreicht, weil Sie eine Frau sind?

Selbst wenn ich tief in meinem Gedächtnis wühle: Nein.

Was war Ihr größter persönlicher Erfolg in Sachen Gleichberechtigung?

Das kann ich im Grunde analog dazu ebenfalls nicht sagen. Was ich allerdings kenne, sind dumme Sprüche nach dem Motto: Das bist du doch nur geworden, weil du eine Frau bist. Und mir ist immer gegenwärtig, wie hart der derzeitige Stand erkämpft werden musste. Das Wahlrecht für Frauen, die Verankerung von Artikel 3 im Grundgesetz – all das waren keine Selbstverständlichkeiten.

Welche drei Punkte sind nach Ihrer Ansicht für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen entscheidend?

An oberster Stelle: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dass Frauen statistisch bis März umsonst arbeiten, ist ein Unding. Das werden die Gewerkschaften zum Equal Pay Day am 17. März – Motto „Auf Augenhöhe verhandeln: Wir sind bereit“ – sehr deutlich machen. Zweitens: Wichtig ist, dass Gleichberechtigung in den Köpfen ankommt, übrigens auch in jenen der Frauen. Insgesamt ist in der Gesellschaft noch zu häufig ein rückschrittliches Frauenbild vorhanden. Das hat auch mit der AfD zu tun, der wir, drittens, keinen Fußbreit überlassen dürfen. Sie steht für alles, wogegen wir als Feministinnen kämpfen. In diesem Zusammenhang würde ich begrüßen, wenn es auch mehr Feministen gäbe. Es ist wichtig, dass Männer ihre Stimme für Gleichberechtigung erheben.

Wie lange werden wir noch brauchen, um sie zu erreichen?

Optimistisch betrachtet: 100 Jahre Frauenwahlrecht durften wir 2019 ja begehen. Wenn es noch halb so lange, also 50 Jahre, bis zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung bräuchte, hätte ich eine Chance, diese noch so gerade zu erleben. ■



ISABELL SENFF machte eine Ausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen in Halle. Die 31-Jährige ist bei der Deutsche Post AG freigestellte Sachverständige des Betriebsrats und Mitglied im Präsidium des Verdi-Gewerkschaftsrats. Bis Mai 2019 war sie Bundesvorsitzende der Jugend.

Foto: Christian Irgang

„Frauen brauchen Netzwerke“

Nach einer Bundeskanzlerin gibt es nun eine EU-Kommissionspräsidentin und eine Leiterin der Europäischen Zentralbank. Hilft es Ihnen, wenn Frauen klassische Männerdomänen übernehmen?

Einerseits sendet es ein erfreuliches Signal, wenn Frauen solche Positionen übernehmen: Es ist möglich, die gläserne Decke zu höchsten Ämtern zu durchstoßen. Allerdings habe ich gelernt, dass es auch auf die zweite, dritte und vierte Hierarchiestufe ankommt. Gleichstellung ist eine Frage der Gesamtorganisation. Frauen demonstrativ in die erste Reihe zu stellen – wie es häufiger geschieht – genügt nicht.

Haben Sie einmal etwas nicht erreicht, weil Sie eine Frau sind?

Auf der Ebene von Positionen: Nein. Allerdings habe ich zu Beginn meiner Laufbahn – übrigens im ansonsten in Fragen der Gleichberechtigung vorbildhaften Schweden – durchaus erlebt, dass ich mehr leisten musste als Männer, um wahrgenommen zu werden. Der schwedische Feminismus hat für das Verhalten, Frauen weniger zu beachten, einen extra Begriff; übersetzt lautet er: „Herrschaftstechniken“. Er beschreibt das verbreitete Verhalten von Männern, wenn eine Frau spricht, nicht recht hinzuhören oder gleich demonstrativ zu tuscheln oder auf dem Handy herumzutippen.

Was war Ihr größter persönlicher Erfolg in Sachen Gleichberechtigung?

Ich denke, es ist mir früh gelungen, Netzwerke von Frauen aufzubauen – der Erkenntnis folgend, dass Männer diese oft haben. Es ist wichtig, dass auch wir uns den Rücken stärken, absprechen, in Kontakt sind.


Welche drei Punkte sind nach Ihrer Ansicht für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen entscheidend?

Was den Zugang zum Arbeitsmarkt betrifft: eine qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, verbunden mit einer Arbeitsplatzkultur, die allen ermöglicht, berufstätig und Eltern zu sein. Für Letzteres haben Arbeitgeber eine große Verantwortung. Daran wirke ich als Geschäftsführerin insofern

aktiv mit, als ich Mitarbeiter bestärke, ebenso in Elternzeit zu gehen wie Mitarbeiterinnen. Drittens halte ich eine Abschaffung des Ehegattensplittings – das Ehe- und Lebenspartner steuerlich gemeinsam veranlagt – für berufliche und finanzielle Gleichberechtigung für unabdingbar. Ich verstehe, dass es um viel Geld für Familien geht. Das müsste natürlich kompensiert werden. Unter Gesichtspunkten der Gleichberechtigung ist es allerdings kontraproduktiv: Es zementiert die Rolle von Frauen als Fürsorgerinnen.

Wie lange werden wir noch brauchen, um sie zu erreichen?

Kulturell ist vieles in Bewegung; schon die Generation nach meiner hat ein anderes Verständnis von Gleichberechtigung. Strukturell: schwer zu sagen, ob die Politik Jahre oder Jahrzehnte benötigt. Ich hoffe auf Ersteres. ■



Die Politikwissenschaftlerin **KAJSA BORGNÄS** studierte in Schweden, den USA und Russland, bevor sie an der Uni Potsdam promovierte. Von 2007 bis 2010 war sie Vorsitzende des Sozialdemokratischen Studierendenbundes in Schweden. Seit 2017 ist sie Geschäftsführerin der Stiftung „Arbeit und Umwelt“ der Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie und Energie (IG BCE).

„Männern wird mehr zugetraut“

Nach einer Bundeskanzlerin gibt es nun eine EU-Kommissionspräsidentin und eine Leiterin der Europäischen Zentralbank. Hilft es Ihnen, wenn Frauen klassische Männerdomänen übernehmen?

Generell erlebe ich es als positiv und motivierend, wenn Frauen in höchste Positionen vorstoßen, zudem in sehr sichtbare. Auch wenn aus Gewerkschaftssicht natürlich immer zählen muss, was jemand politisch macht: Frauen an der Spitze senden ein positives Signal.

Haben Sie einmal etwas nicht erreicht, weil Sie eine Frau sind?

Leider sehr oft, im Kleinen wie im Großen. Es stößt mir schon unangenehm auf, wenn Diskussionsbeiträge von Männern größere Aufmerksamkeit bekommen. Auch insgesamt hatte und habe ich häufig den Eindruck: Männern mit gleicher Kompetenz wird mehr zugetraut. Ob das daran liegt, dass ich eine Frau bin, oder daran, dass ich eine Migrantin bin, kann ich allerdings schwer trennen.

Was war Ihr größter persönlicher Erfolg in Sachen Gleichberechtigung?

Im Grunde mein gesamter Lebensweg. Ich komme aus einem Dorf in Nordkurdistan, wurde in

der fünften Klasse in Deutschland eingeschult, lernte, nachdem das Abitur zunächst nicht denkbar war, Friseurin. Danach habe ich mich zum Studium der Sozialökonomie vorgearbeitet – und bin heute in einer leitenden Position tätig.

Welche drei Punkte sind nach Ihrer Ansicht für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen entscheidend?

Erstens: Die strukturelle Benachteiligung am Arbeitsmarkt muss ein Ende haben. Es ist wichtig, dass Frauen gleichberechtigt auf unbefristeten Stellen Geld verdienen. Zweitens finde ich das Stichwort Parité, also die Quotierung von Frauen und Männern in Parlamenten, wichtig – da tut sich ja glücklicherweise in einigen Bundesländern etwas. Drittens, das bezieht sich auf Migrantinnen: Es braucht weniger aufenthaltsrechtliche Hürden, damit einer Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt nichts im Weg steht.

Wie lange werden wir noch brauchen, um sie zu erreichen?

Natürlich kann man immer fragen, ob das Glas halb voll oder halb leer ist. Doch ich glaube: Bis zu einer echten Gleichberechtigung bleibt noch reichlich zu tun. ■



NACIYE CELEBI-BEKTAS leitet das Referat Frauen-, Gleichstellungs- und Migrationspolitik beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Sie kam mit elf Jahren aus dem Norden der Türkei nach Deutschland, lernte erst Friseurin, studierte später Sozialökonomie.

Foto: Christian Burkert

LISA LEWIEN ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Didaktik der politischen Bildung der TU Dresden. Ihr Schwerpunkt: Heterogenität in der Lehrkräftebildung mit dem Fokus auf Gender in der politischen Bildung. Sie ist eine der Sprecherinnen des Bundesausschusses der Jungen GEW.

„Keine Vorbilder“

Nach einer Bundeskanzlerin gibt es nun auch eine EU-Kommissionspräsidentin und eine Leiterin der Europäischen Zentralbank. Hilft es Ihnen, wenn Frauen klassische Männerdomänen übernehmen?

Ja und Nein. Ja, weil es deutlich macht: Das Erreichen solcher Positionen wäre im Grunde auch für mich als Frau möglich. Nein, weil die Genannten für mich keine Vorbilder sind. Ich identifiziere mich eher mit Kolleginnen in meiner Arbeitsumgebung, die mit ihrem Handeln und ihren Ansichten näher an meinen Überzeugungen und Werten sind – näher an dem, wer ich bin und sein möchte.

Haben Sie einmal etwas nicht erreicht, weil Sie eine Frau sind?

Verwehrt wurde mir wohl nichts. Rückblickend sehe ich aber, dass ich schon immer eine große Affinität zu handwerklich-technischer Arbeit hatte und noch habe. Nicht ausgeschlossen, dass ich einen anderen Beruf gewählt hätte, wenn mir früher andere Möglichkeiten eröffnet worden wären. Wie wenig Männer Frauen für technisch kompetent halten, erlebe ich bis heute.

Was war Ihr größter persönlicher Erfolg in Sachen Gleichberechtigung?

Vielleicht der Moment, als ich begriff: Du musst dich nicht auf eine bestimmte Weise benehmen, weil du eine Frau bist. Du kannst dir die Fingernägel lackieren, oder Turnschuhe tragen, laut oder zurückhaltend sein, was auch immer. Dein Geschlecht muss dein Verhalten nicht bestimmen. Du entscheidest: Was passt zu mir, wer bin ich – und was und wer eben auch nicht.

Welche drei Punkte sind nach Ihrer Ansicht für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen entscheidend?

Im Grunde nur einer: Ich bin der festen Überzeugung, dass wir Gleichberechtigung nur hinkommen, wenn wir die soziale Frage stellen. Denn wir leben in einem System, in dem die Einteilung von Menschen nach ihrer Wertigkeit jenen nützt, die am meisten profitieren. Natürlich sind gleiche Löhne, gute Kitas und so weiter wichtig. Doch wir dürfen nicht vergessen, was ganz grundsätzlich hinter der Ungleichstellung von gesellschaftlichen Gruppen – und nicht nur von Frauen und Männern – steckt: das kapitalistische System, welches sich durch diese Mechanismen reproduziert und stabilisiert.

Wie lange werden wir noch brauchen, um sie zu erreichen?

Lange. Schließlich gilt es zu klären: Welche Alternativen gibt es zu einer kapitalistischen Gesellschaft? Wie kommen wir dorthin? Und: Wie können wir alle mitnehmen? ■



Foto: Verdi-Archiv

Es gibt keinen Grund für die Rechtlosigkeit der Frauen

GESCHICHTE Mit Beginn der Industrialisierung kämpften auch Frauen für ihre Rechte als Arbeiterinnen. Sie hatten es oft schwerer als Männer.

Von Fabienne Melzer

Das Leben von Paula Thiede erzählt Verdi TV in einem kurzen Video:



Das preußische Vereinsgesetz verbot Frauen bis 1908, sich auf politischen Versammlungen oder in politischen Vereinen zu engagieren. Was als politisch galt, entschieden Polizeibehörden. Männer sahen in Frauen häufig Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Viele gewerkschaftliche Vereine schlossen die Mitgliedschaft von Frauen aus. Manche Schwierigkeiten, mit der Frauen zu kämpfen hatten, kommen immer noch bekannt vor, wie ein Zitat von Toni Sender, Reichstagsabgeordnete bis zu ihrer Flucht 1933 und Chefredakteurin der Betriebsrätezeitung des Metallarbeiterverbands, zeigt: „Eine Frau muss mehr Tüchtigkeit beweisen als ein Mann, um als ebenbürtig anerkannt zu werden.“

Die Hans-Böckler-Stiftung hat mehrere Projekte gefördert, die an starke Frauen erinnern, un-

ter anderem die Arbeit von Uwe Fuhrmann von der Universität Leipzig über Paula Thiede, die weltweit erste Gewerkschaftsvorsitzende. 1870 in eine Berliner Arbeiterfamilie geboren, fängt Paula Thiede mit 14 als Anlegerin im Buchdruck an. Nach persönlichen Schicksalsschlägen beginnt sie mit gerade 22 Jahren und als alleinerziehende Mutter einer dreijährigen Tochter, für bessere Arbeitsbedingungen an den Buchpressen zu kämpfen. 1896 erstreiken die Hilfsarbeiterinnen Druckerei für Druckerei bemerkenswerte Lohnsteigerungen. 1898 gründet sich der Verband der Buchdruckereihilfsarbeiter und -arbeiterinnen Deutschlands. Paula Thiede wird Vorsitzende.

Paula Thiede stand für eine Gruppe, die in der damaligen Zeit gleich mehrfach benachteiligt war. Fiel es Hilfsarbeitern schon schwer, eine



Foto: Privatarchiv Johannes Neumaier



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



Foto: Rechteinhaber nicht ermittelbar

Ihrer Zeit voraus:
Paula Thiede (Grup-
penbild Mitte), Ida
Altmann, Maria
Weber und Toni
Sender (v.l.n.r.)

Interessenvertretung aufzubauen, so galt dies für Hilfsarbeiterinnen in der männerdominierten Gewerkschaftsbewegung noch viel mehr.

Paula Thiede setzte sich nicht nur für bessere Arbeitsbedingungen ein, sie kämpfte auch für die Rechte der Frauen insgesamt. 1911 rief sie in der Verbandszeitschrift zum ersten Internationalen Frauentag auf und forderte das Wahlrecht für Frauen. Die Gewerkschaftsvorsitzende sah keinen Grund für die Rechtlosigkeit der Frauen: „Keinen außer der Ausrede, dass die Frauen seit je rechtlos gewesen sind.“

Eine andere Streiterin für die Rechte der Arbeiterinnen in dieser Zeit ist Ida Altmann. Ihre Lebensgeschichte hat Gisela Losseff-Tillmanns erforscht. In den 1890er Jahren engagiert sich Ida Altmann für den Aufbau einer Frauenbewegung. Um Frauen in den männerdominierten Gewerkschaften mehr Gehör und Schlagkraft zu verschaffen, entsteht die Idee einer eigenen Vertretung innerhalb der gemischten Organisationen. Gegen Widerstände setzt Ida Altmann gemeinsam mit Emma Ihrer ein Arbeiterinnensekretariat bei der Generalkommission der Gewerkschaften durch. Kongressbeschlüsse sollen endlich gelebt werden. Ida Altmann wird 1905 die erste hauptamtliche Gewerkschaftssekretärin. Wie viele andere Frauen, die sich Ende des 19. Jahrhunderts politisch engagieren, sieht sie sich

immer wieder staatlichen Repressionen ausgesetzt. 1895 kommt sie erstmals in Haft.

In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg sind Frauen in der Gewerkschaft, vor allem an den Spitzen, weiter rar. Eine der wenigen ist Maria Weber, die im vergangenen Jahr 100 Jahre alt geworden wäre. 1972 wird sie als erste Frau zur Stellvertretenden DGB-Vorsitzenden gewählt. Der Historiker Stefan Remeke beschreibt Maria Weber als in bildungs- und frauenpolitischen Fragen ihrer Zeit weit voraus.

In den 1970er Jahren setzt sie sich für die Gesamtschule mit Ganztagsbetreuung ein. „Das ist Klassenkampf von oben, der sich des dreigliedrigen Schulsystems bedient, um auszulesen, um Eliten zu schaffen, um abzuschotten und damit traditionelle Machtstrukturen als mehr oder weniger geschlossene Gesellschaft zu erhalten“, hält sie Kritikern einer Schule für alle entgegen. 1971 gelingt ihr, die partnerschaftliche Familie als Leitbild der Familienpolitik ihrer Partei, der CDU, zumindest im Programm zu verankern. Für den Historiker Stefan Remeke zeichnete Maria Weber vor allem ein eigener Kopf aus: „Unabhängigkeit bedeutete für sie nicht, unpolitisch zu werden, sondern im Gegenteil, mit allen politischen Mitteln für die Ziele der Gewerkschaften zu kämpfen und sich Gegnern, unabhängig von ihrer Parteizugehörigkeit, in den Weg zu stellen.“ ■

Fuhrmann, Uwe: **„Frau Berlin“ – Paula Thiede (1870-1919)**: Vom Arbeiterkind zur Gewerkschaftsvorsitzenden, Konstanz/München, 160 Seiten. 2019

Losseff-Tillmanns, Gisela: **Ida Altmann-Bronn**. Lebensgeschichte einer sozialdemokratischen, freidenkerischen Gewerkschafterin. Eine Spurensuche. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Geschichte der Arbeitswelt, Bd. 182. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft 2015

Remeke, Stefan: **Anders links sein**. Auf den Spuren von Maria Weber und Gerd Muhr. Essen, Klartext Verlag 2012

Dieter Schneider (Hrsg.): **Sie waren die ersten**. Frauen in der Arbeiterbewegung. Bücher-gilde Gutenberg, Frankfurt am Main, 1988

Von der Furcht zum Widerstand

PROJEKTE Vielerorts auf der Welt fördern deutsche Gewerkschaften und Stiftungen Initiativen für die Rechte von Frauen. Wir stellen vier erfolgreiche Beispiele vor.

Von **Andreas Molitor**

Wenn Frauen ihre Rechte einfordern

Auch nach vielen Jahren des Engagements für Frauenrechte in Burkina Faso gibt es Dinge, die Sabine Tölke-Rückert Rätsel aufgeben: „Warum wagen Frauen es auch in der Gewerkschaft nicht, den Mund aufzumachen? Warum haben sie so einen großen Respekt vor den Gewerkschaftsführern?“ Damit sich das ändert und die Frauen in Gesellschaft und Gewerkschaften ihre Rechte einfordern, unterstützt die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) seit 2008 die Frauenarbeit in der Partnergewerkschaft F-Synter. Sabine Tölke-Rückert koordiniert das Projekt. Mit Erfolg: F-Synter ist die einzige Gewerkschaft mit aktiven Frauenkomitees in Burkina Faso (das Foto zeigt einen Workshop) und veranstaltet jährlich Kongresse mit weit über 100 Teilnehmerinnen. Die Gewerkschaftsfrauen erstellen Aktionspläne und unterstützen Waisenkinder, die ansonsten nicht zur Schule gehen könnten. Und, darüber freut sich Sabine Tölke-Rückert besonders, „sie pochten jetzt endlich auf mehr Posten in der Gewerkschaft“.



Foto: Sabine Tölke-Rückert

Workshops fürs Bewusstsein

„Mein Vater sagte: ‚Mädchen gehen nicht zur Schule!‘ Also bin ich heimlich hingegangen. Meine Mutter hat sich immer wieder Ausreden einfallen lassen, warum ich nicht zu Hause war.“ Thorben Austen erzählt diese Episode, die typisch sei für Frauen aus den ländlichen Regionen in Guatemala. „Sie dürfen nicht zur Schule gehen, werden bei der Arbeit schlechter bezahlt als die Männer, und sie schultern allein die Erziehung der Kinder.“ Mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung und des Komitees für bäuerliche Entwicklung (Codeca), das den Protest der Landarbeiter organisiert (Foto), hat Austen, der seit acht Jahren in Guatemala lebt, eine Workshopreihe zum Thema Frauenrechte konzipiert und in Xela im Südwesten des Landes durchgeführt. Diskutiert wurden Themen wie „Vom biologischen Unterschied zur sozialen Ungleichheit“ oder „Das Recht, seine Rechte zu verteidigen“. Austen hätte sich mehr Teilnehmerinnen aus den Dörfern gewünscht, aber: „Schon die Busfahrt nach Xela können sich viele nicht leisten.“ Die Organisatoren der Workshops wollen die Themen jetzt in die Dörfer tragen, und „vielleicht irgendwann mal eine Schule für soziale Bewegungen gründen“.



Foto: Johan Ordonez/afp via gettyimages

Foto: Bau- und Holzarbeiter-Internationale



Bessere Löhne auf dem Bau

Rekha Kushwa muss nicht überlegen, was ihre neue Arbeit für sie bedeutet: „Sie hat meinem Leben eine neue Richtung gegeben“, sagt die 30-Jährige aus Fatehpur Sikri im indischen Distrikt Agra. Rekha, früher Lehrerin an einer Schule für Kinder aus Arbeiterfamilien, hat eine Qualifizierung zur Trainerin im Bausektor absolviert; nun gibt sie ihr Know-how an Frauen aus

den Dörfern weiter. Sowohl ihre eigene Fortbildung als auch die Kurse für Maurerinnen und Malerinnen (Foto) ermöglicht ein Projekt, das die Bau- und Holzarbeiter-Internationale in Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk BUND 2017 in fünf indischen Bundesstaaten und in Nepal gestartet hat. Bis Ende 2019 wurden schon 542 Arbeiterinnen geschult. Ein wichtiges Anliegen, betont Tanja Schindewolf, die Projektleiterin für gewerkschaftliche Kooperationen beim DGB Bildungswerk: Bauarbeiterinnen in Indien und Nepal hätten täglich mit Diskriminierung zu kämpfen – in Form ungleicher Bezahlung oder sexueller Belästigung. Die gewerkschaftliche Organisation der Arbeiterinnen ist ein Ziel des Projekts. So arbeitet Rekha Kushwa mittlerweile als Bezirksmobilisiererin für die örtliche Baugewerkschaft, damit die Frauen aus ihren Kursen bessere Löhne aushandeln können.

Foto: FES Mosambik



Machtvolle Kraft des Feminismus

„Ja, in gewisser Weise zeigt diese Szene den Angriff auf ein Dorf – allerdings nicht mit Panzern und Soldaten, sondern mit Methoden der Ausbeutung.“ Tina Hennecken Andrade betrachtet das Ensemble aus Spielzeugtieren, Menschen, Baumaschinen und Zäunen aus Plastik, Hütten aus Papier und aufgemalten Eisenbahnschienen, das die Teilnehmerinnen einer Ideenwerkstatt auf einen Bogen Papier gesetzt haben (Foto). „Die Rohstoffkonzerne versprechen Jobs und Wohlstand“, sagt die Repräsentantin der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) in der mosambikanischen Hauptstadt Maputo. „Aber die Mehrheit der Bevölkerung hat nichts davon. Sie leidet unter Ausbeutung, Bodenverseuchung und der Gewalt paramilitärischer Sicherheitsdienste.“ Seit 2016 fördert die FES die Arbeit einer von Tina Hennecken Andrade koordinierten, afrikaweiten feministischen Aktionsgruppe, die unter anderem in Mosambik aktiv ist und der auch Gewerkschafterinnen angehören. Sie setzt auf die „Kraft radikaler politischer Frauen“ – und sieht durchaus Erfolge: „Immer mehr Frauen erkennen, dass es Alternativen zu ausbeuterischen Wirtschaftsmodellen und halbherziger Empowerment-Politik gibt, und immer mehr sind bereit, den Kampf dagegen aufzunehmen.“

ZUM ZULIEFERER DEGRADIERT

UNTERNEHMENSRECHT Die IG Metall wirft dem Windanlagenbauer Enercon vor, durch ein gewieftes Firmenkonstrukt die Flucht aus Mitbestimmung und Sozialplanpflicht anzutreten.

Von Kathryn Kortmann – Fotos Carmen Jaspersen; Benoit Tessier/reuters

Serhat Özdemir versteht die Welt nicht mehr. Jahrelang hat sich der frühere Betriebsratsvorsitzende von WEC Turmbau Emden als Teil der Windrad-Familie Enercon gefühlt. Aus gutem Grund. Auf Gehaltsabrechnungen tauchte der Firmenname Enercon auf. Auf einer Einladung zum Tag der offenen Tür bei WEC Turmbau in Emden 2013 beschrieb das Unternehmen die Emdener Betonfertigungs-firma als eine 100-prozentige „Tochtergesellschaft der Enercon GmbH“, die „wichtigen Anteil“ am Erfolg habe, denn bei WEC Turmbau werden Betonturmsegmente „für die weltweite Errichtung unserer Windanlagen gefertigt“. Auf Jacken und T-Shirts von Beschäftigten prangte in Großbuchstaben: ENERCON. Container im Werk waren mit dem Schriftzug versehen, Kugelschreiber, die im Betrieb benutzt wurden, zierte der Firmenname.

„Jahrelang wurde uns vermittelt, wir seien eine Tochtergesellschaft von Enercon“, erzählt Serhat Özdemir. „Plötzlich waren wir nicht mal mehr eine Stieftochter, plötzlich waren wir nur noch Zulieferer.“

Plötzlich – das Datum kann Özdemir genau nennen: 2. August 2018. An diesem Tag verkün-

dete der deutsche Branchenprimus im Windanlagenbau wegen der Flaute auf dem deutschen Markt an den Standorten in Emden, Aurich, Haren, Westerstede und Magdeburg erstmals einen massiven Stellenabbau: 835 Arbeitsplätze waren von der ersten Welle der Entlassungen betroffen – in acht Betrieben, die zwar exklusiv für Enercon produzierten, aber eben doch nicht zur großen Enercon-Gruppe gehören, wie der Windanlagenhersteller meint.

Wenn Zulieferer eigenverantwortlich wirtschaften, haftet auch nur der einzelne Zulieferbetrieb mit seinem deutlich kleineren Budget für die auszuhandelnden Sozialpläne. Und: Weil aus dem 1984 von Aloys Wobben im ostfriesischen Aurich gegründeten Enercon im Laufe der Jahre ein verschachteltes Unternehmenskonstrukt entstand, gelingt es der Enercon-Gruppe immer wieder, Fakten zu schaffen, ohne Beschäftigte und Gewerkschaften im Vorfeld einbeziehen zu müssen. Auch die Ankündigung im November 2019, dass rund 3000 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren, „stellte wieder alle vor vollendete Tatsachen“, sagt Meinhard Geiken, ehemaliger Bezirksleiter der IG Metall Küste. „Wie bei anderen Konzernen dieser Größe üblich, müssen ►

Serhat Özdemir, ehemaliger Betriebsratschef der WEC Turmbau Emden, bei einer Kundgebung der IG Metall zur Situation bei Enercon in Aurich

Montage einer Anlage des Marktführer der Fabrikation von Windkraftanlagen

Metallerinnen und Metaller verschaffen in Aurich ihrer Empörung Luft.



In der Flaute

Der Ausbau der Windenergie an Land ist im vergangenen Jahr dramatisch eingebrochen. Nur 325 Windräder mit einer Leistung von 1078 Megawatt wurden in Deutschland aufgestellt – das sind 80 Prozent weniger als 2017 und so wenig wie noch nie seit der Einführung des Erneuerbare-Energien-Gesetzes im Jahr 2000. Laut Bundesverband Windenergie müssten jährlich fünfmal so viele Windanlagen gebaut werden, um das von der Bundesregierung angestrebte Ziel eines Anteils erneuerbarer Energien von 65 Prozent am Stromverbrauch bis 2030 zu erreichen. Gehe der Ausbau so langsam weiter wie 2019, sei ein Viertel der Jobs in der Branche nicht mehr zu retten. In jüngster Zeit haben sich vor Ort viele Bürgerinitiativen gegen den Bau von Windrädern gebildet.

► Betriebsräte und Gewerkschaften auch bei Enercon die Möglichkeit haben, über einen Aufsichtsrat und einen Konzernbetriebsrat Entscheidungen nachzuvollziehen und zu beeinflussen.“

Aber die Struktur macht es schwer, mehr Mitbestimmung für Beschäftigte durch einen Konzernbetriebsrat und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten durchzusetzen. 2012, als sich Firmengründer Aloys Wobben aus gesundheitlichen Gründen nach und nach aus dem Geschäft zurückzog, gründete sich die Aloys-Wobben-Stiftung. In diese wurden zentrale Firmenteile überführt, darunter auch die 2006 gegründete UEE Holding (Unendlich erneuerbare Energien). Unter dem Dach dieser Holding mit Firmensitz in Aurich befinden sich die Enercon GmbH und weitere mehrere Hundert Firmen. Der Geschäftsführer der UEE führte zwischenzeitlich auch in einigen der von Enercon nunmehr nur noch als Zulieferer bezeichneten Firmen, die nicht zur UEE gehören, die Geschäfte. Die sechs Holdings dieser Zulieferer sitzen allesamt in Amsterdam, ihre Mutterkonzerne wiederum verfügen über Anschriften in Steuerparadiesen, zum Beispiel auf den Bahamas oder der Kanalinsel Jersey.

Rechtliche Schlupflöcher werden rege genutzt

„Es spricht viel für eine wirtschaftliche Abhängigkeit dieser Produktionsbetriebe von der Enercon GmbH, der UEE Holding und der Aloys-Wobben-Stiftung“, sagt Gewerkschafter Geiken und beruft sich auf ein Rechtsgutachten. Das hatte die IG Metall nach den Stellenstreichungen 2018 in Auftrag gegeben, um zu prüfen, ob es „rechtlich möglich ist, einen Konzernbetriebsrat bei den in Deutschland maßgeblichen Gesellschaften zu errichten, und ob Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz gegeben ist“. In dem Gutachten ging es um die Frage, ob die Enercon-Gruppe einen Konzern bildet. Das Ergebnis: Wirtschaftliche Abhängigkeiten seien zwar vorhanden, aber keine gesellschaftsrechtlichen Verbindungen zwischen Enercon und seinen Zulieferern aufzuzeigen.

Ein Einzelfall in Sachen Umgehung von Mitbestimmung ist Enercon nicht. „Immer mehr Unternehmen entziehen sich der Verpflichtung, Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten frühzeitig in Entscheidungen einzubeziehen“, sagt Se-

bastian Sick, Jurist und Experte für Unternehmensmitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung. Gab es 2002 in Deutschland noch 767 Aufsichtsräte, die je zur Hälfte aus Arbeitnehmern und Anteilseignern besetzt waren, zählten Wissenschaftler der Hans-Böckler-Stiftung Ende 2018 nur noch 638.

Zur Flucht aus der Mitbestimmung nutzen die Unternehmen rechtliche Schlupflöcher. Zum Beispiel ausländische Rechtsformen. „Unternehmen haben ihren Firmensitz in Deutschland, sind aber rechtlich im Ausland registriert“, erklärt Sick, „und entziehen sich damit dem deutschen Mitbestimmungsrecht.“ Das ist laut Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ab 2002 zulässig. Beliebte Umgehungsmittel sind die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (abgekürzt SE). Auch bei Stiftungskonstruktionen greift das Mitbestimmungsgesetz nicht. Sebastian Sick sieht den Gesetzgeber in der Verantwortung, bestehende Schlupflöcher zu schließen. Meinhard Geiken vertritt die gleiche Meinung. „Das Beispiel Enercon macht deutlich, dass wir in Deutschland wieder stärker über die Mitbestimmung diskutieren müssen“, sagt der ehemalige Bezirksleiter der IG Metall Küste.

Eine Möglichkeit für den Gesetzgeber wäre, über einen eigenständigen Konzernbegriff nach dem Betriebsverfassungsgesetz nachzudenken. Das Betriebsverfassungsgesetz verweist auf Paragraph 18 des Aktienrechts und verhindert damit die Entwicklung eines eigenständigen Konzernbegriffs durch die Rechtsprechung. Das könnte zumindest die Gründung eines Konzernbetriebsrats erleichtern. Rechtliche Verbesserungen hält auch Daniel Friedrich, seit Dezember 2019 Bezirksleiter der IG Metall Küste, für dringend erforderlich. „Wir müssen die Rechte der Beschäftigten in solchen Fällen stärken. Wer sich wie ein Konzern verhält, muss auch unter die Mitbestimmung fallen.“

Serhat Özdemir hat die WEC Turmbau Emden inzwischen verlassen. Mitbestimmung sei auch bei dem Enercon-„Zulieferer“ schwierig, erzählt er. Seit er sich ab 2013 gemeinsam mit der IG Metall offen für die Gründung eines Betriebsrats eingesetzt habe, sei mächtig Druck auf ihn ausgeübt worden. Im Juni 2019 entschied sich der 51-Jährige, in die Transfergesellschaft zu gehen. ■

PRAXISTIPP

Das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, I.M.U., der Hans-Böckler-Stiftung wertet regelmäßig Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus und zeigt anhand von Beispielen, worauf es dabei ankommt. Mit der neuen Reihe „Praxistipp“ stellen wir in jeder Ausgabe anhand eines konkreten Problems eine Auswertung vor.

Einführung der Software SuccessFactors

Mit der Software SuccessFactors lassen sich Aufgaben des Personalmanagements digitalisieren. Das Programm kann Mitarbeiterdaten sammeln, verknüpfen und auswerten. Unternehmen nutzen die Software unter anderem, um Organisationsstrukturen, Vergütungen oder personelle Veränderungen zu analysieren.

Sie ermöglicht allerdings weit mehr. So könnten Dienstleister anbieten, die auf Cloud-Servern gespeicherten Daten etwa im Hinblick auf Leistungsbereitschaft oder Weiterbildungsfähigkeit der Beschäftigten auszuwerten. Ebenfalls denkbar wäre, die Daten mit privaten Informationen aus sozialen Netzwerken zu verknüpfen und so das Freizeitverhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu analysieren und daraus Rückschlüsse auf mögliche gesundheitliche Risiken zu ziehen.

Um den Missbrauch von Daten zu verhindern, legt die Vereinbarung die Arten und die Zahl der Auswertungen fest, die für die erhobenen Daten zulässig sind. Außerdem zählt sie Zwecke auf, zu denen die Daten ausschließlich ausgewertet werden dürfen, und verhindert damit Analysen etwa zu Leistung und Verhalten

der Beschäftigten. Der Experte empfiehlt: Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte darüber hinaus Leistungs- und Verhaltenskontrollen in einer Betriebsvereinbarung generell ausschließen.

Wie eine Software schließlich genutzt wird und welche Risiken sie birgt, zeigt sich oft erst in der Praxis. Der Experte weist daraufhin: Selbst wenn eine Betriebsvereinbarung nur bestimmte Auswertungen erlaubt, könnten aus mehreren Auswertungen Rückschlüsse auf Leistung und Verhalten einzelner Beschäftigter gezogen werden. Um das zu verhindern, sollten Interessensvertretungen vereinbaren, die Auswertungen personenbezogener Daten regelmäßig durch den Betriebs- oder Personalrat zu kontrollieren. Sinnvoll ist es auch, Löschfristen für die erhobenen Daten festzulegen.

Mit einem entsprechenden Passus in der Vereinbarung können Betriebs- und Personalräte die Software auch für ihre eigene Arbeit zu nutzen. Eigene Auswertungen zeigen ihnen, welche Themen zukünftig im Interesse der Beschäftigten geregelt werden können oder müssen. Und nebenbei kann der Betriebsrat mit eigenen Auswertungen auch die Ergebnisse der Unternehmensleitung überprüfen. ■



Mehr zum Praxisbeispiel:
bit.ly/beispiel-success-factors

Weitere Informationen:
boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Foto: Stephanie Leocquia/epa/efotochatterstock

Zeit der Verhandlungen

GROSSBRITANNIEN Der Brexit wird in Zukunft die Arbeit von Eurobetriebsräten erschweren. Während die Politiker noch taktieren, haben manche Arbeitnehmervertreter schon vorgesorgt.

Von **Kay Meiners**

Abschied für immer: Brexit-Befürworter aus Großbritannien verlassen am 31. Januar das Europäische Parlament in Brüssel.

In einer Rede vor Diplomaten und Geschäftsleuten machte der britische Premierminister Boris Johnson nur drei Tage nach dem Brexit klar, dass es schwierig werden könnte, sich mit ihm über gemeinsame Standards beim Umweltschutz, bei Arbeitnehmerrechten oder staatlichen Wirtschaftshilfen zu verständigen: „Ich sehe keine Notwendigkeit, uns an eine Vereinbarung mit der EU zu binden“, sagte Johnson in London.

Was bedeutet das für die britischen Arbeitnehmervertreter, die in den Europäischen Betriebsräten (EBR) großer multinationaler Unternehmen sitzen, wie etwa Unilever? Zum Angebot des britisch-niederländischen Verbrauchsgüterkonzerns gehören Marken wie Langnese,

Signal oder Domestos. In rund 100 Ländern weltweit, darunter allen relevanten EU-Staaten, beschäftigt Unilever rund 161 000 Menschen. Seit 1996 gibt es einen EBR mit 36 Mitgliedern aus 19 Ländern, mit jeweils vier Deutschen und vier Briten als stärksten Gruppen. Doch Hermann Soggeberg, der Vorsitzende des Gremiums, muss sich keine Sorgen machen. Schon bevor klar war, ob Großbritannien die EU verlassen würde, brachte der EBR das Thema auf den Verhandlungstisch. Er kann einen Brief des Managements vom November 2019 vorzeigen, der zusichert, dass auch im Falle eines Brexit die „britische Delegierten Vollmitglieder des EBR bleiben und der EBR auch bei britischen Themen informiert und konsultiert wird.“ Rechtswirksam ist so ein Brief nicht, dazu brauchte es eine Ergänzungsvereinbarung. Aber Soggeberg sagt: „Der Brief reicht uns. Ich habe nie erlebt, dass das Management so eine Zusicherung nicht einhält.“

Schwer zu sagen, wie viele Gremien schon ähnliche Zusagen erhalten haben oder sogar ergänzende Vereinbarungen abschlossen haben. Es dürften aber einige sein. Schließlich kam der Brexit nicht überraschend. Wer sich noch nicht gekümmert hat, kann jetzt die Übergangszeit nutzen, die mindestens bis Ende dieses Jahres

reicht. In dieser Zeit, in der das Vereinigte Königreich die künftige Beziehung mit der EU aushandelt, gilt weiter EU-Recht. Nach einer EU-Richtlinie von 1994 kann in Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern ein EBR gegründet werden, wenn von den Beschäftigten mindestens 150 in zwei Ländern tätig sind. Seit 1994 wurden rund 1000 solcher Gremien gegründet, die mehr als 17 Millionen Beschäftigte vertreten. Falls Großbritannien die EBR-Richtlinie nicht mehr anerkennt, würde dies, wo britisches Recht oder britische Mitglieder im Spiel sind, zu juristischen Unsicherheiten führen.

Dabei ginge es auch anders. Der DGB-InfoDienst „einblick“ schrieb, für Großbritannien sei auch ein „Norwegen-Modell“ oder ein „Schweiz-Modell“ denkbar. „Norwegen“ bedeutet: England bleibt Teil des Europäischen Wirtschaftsraumes, in dem die EBR-Richtlinie automatisch gilt. „Schweiz“ bedeutet: Die EBR-Richtlinie würde freiwillig per Beschluss übernommen. Die Idee, dass Großbritannien wieder Mitglied der 1960 in Stockholm gegründeten Europäischen Freihandelsorganisation (EFTA) werden könnte, zu deren Gründungsmitgliedern es einst zählte, ist schon länger vom Tisch. Die EFTA führt mit nur noch vier Mitgliedern – Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz, von denen die ersten drei mit der EU den Europäischen Wirtschaftsraum bilden – nur ein Schattendasein, seit 1973 Großbritannien und Dänemark austraten, um Mitglieder der Europäischen Gemeinschaft zu werden. Allenfalls das Modell „Schweiz“ stünde zur Debatte, ist aber unter Johnson ungewiß.

Rund 2400 Briten sind Mitglieder eines EBR

Von den knapp 20 000 Arbeitnehmervertretern in EBR stammen nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes (ETUI) rund 2400 aus England. Davon sitzen rund 850 in Gremien die nach britischem Recht gegründet wurden. Dieser Personenkreis könnte nach Ende der Übergangsfrist am ehesten mit Unsicherheiten zu kämpfen haben. Das ETUI weist allerdings darauf hin, dass viele EBR über Vereinbarungen mit ihren Unternehmen sogar Mitglieder von außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums aufgenommen haben: „Wenn die Erfahrung aus der Vergangenheit ein Ratgeber ist, dann werden nur wenige britische Arbeitnehmervertreter erleben, dass man ihre Sitze in den Gremien infrage stellt.“

Unklar sei aber, auf welche rechtliche Basis sie sich berufen könnten, was „Fragen nach der Durchsetzbarkeit ihrer Rechte“ aufwerfe. Die Anwaltskanzlei Bird & Bird schlägt vor zu prüfen, ob man EBR, die nach britischem Recht gegründet wurden, nach dem Recht eines anderen EU-Staates neu aufstellt. Ein Mitarbeiter der Kanzlei schreibt: „Die Wahl des Rechts hat strategische Auswirkungen auf die Zusammensetzung des EBR, seinen Entscheidungsprozess und seine Stellung vor Gericht und wird auch dazu führen, dass der EBR den nationalen Rechtskonzepten, den Arbeitsbeziehungen und der Kultur des gewählten Rechts unterliegt.“

Schlichtungsstelle stärkt die EBR

Angesichts der Entschlossenheit des britischen Premiers Johnson ist es bemerkenswert, dass das Central Arbitration Committee (CAC), eine Schlichtungsstelle, die in vielen arbeitsrechtlichen Fragen faktisch als erste Instanz agiert, noch im Oktober 2019 die Rechtsposition von EBR gestärkt hat. Es hat einer Arbeitnehmervertretung das Recht zuerkannt, einen Rechtsanwalt mit der Einreichung einer Klage zu beauftragen und sich die Kosten vom Unternehmen erstatten zu lassen. Die britische Tochtergesellschaft des US-Konzerns Verizon wurde verurteilt, Anwaltskosten des EBR in Höhe von rund 12.000 Euro zu erstatten. Eine anwaltliche Konsultation sei, so das Gericht, ein erforderliches Arbeitsmittel.

Diese Bewertung des CAC sei „ein gutes Signal für Eurobetriebsräte“, sagt Sebastian Sick, Experte für Unternehmensrecht am I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung. Die Beratungsfirma EWC Academy spricht gar von einer „historisch weitreichenden Entscheidung“, die mit der angelsächsischen Tradition der Arbeitsbeziehungen breche: Britische Gewerkschafter seien „gewohnt, ausschließlich mit Gewerkschaften zu verhandeln, denn Betriebsräte gab es früher nicht“.

Die Entscheidung des CAC, so viel steht fest, wird ihren Wert durch den Brexit nicht verlieren, weil es weiterhin EBR geben wird, die britische Mitglieder haben und die in Großbritannien aktiv sind. „Auch nach dem Brexit bleibt Großbritannien ein Teil Europas“, sagt Norbert Kluge, „und die Arbeitnehmer bleiben unsere Kollegen.“ Er kündigt an, auch in Zukunft für Mitbestimmungsrechte zu kämpfen, „besonders in grenzüberschreitenden Unternehmen.“ ■



Foto: mauritius images/rené van den Berg

Univer-Produkte in einem Supermarkt: Hier bleiben die Briten im EBR.

Europäische Betriebsräte (EBR) und der Brexit

Es gibt 138 EBR nach britischem Recht. Dazu kommen 730 EBR in Unternehmen, die in England aktiv sind, die aber nicht nach britischem Recht gegründet wurden. In den Europäischen Betriebsräten, die es insgesamt in Europa gibt, stehen 850 britische Mitglieder in Gremien nach britischem Recht und 1569 britische Mitglieder in Gremien nach ausländischem Recht 17 465 EBR-Mitgliedern gegenüber, die aus anderen Staaten kommen.

Quelle: ETUI



Im Video erklären Lana Horstmann und andere Aufsichtsräte, was Mitbestimmung ausmacht.



KURZPORTRÄT

Wir bestimmen mit

LANA HORSTMANN, Aufsichtsrätin bei Thyssenkrupp Rasselstein

Text **Fabienne Melzer** – Foto **Thomas Range**

Lana Horstmann weiß ein starkes Team zu schätzen. Seit 2018 sitzt sie als Vertreterin der Beschäftigten im Aufsichtsrat von Thyssenkrupp Rasselstein. „Erzählen kann ich da viel“, sagt die 33-Jährige. „Aber erreichen werden wir nur etwas, wenn wir als Betriebsrat auch die Belegschaft hinter uns haben.“

2006 kam Lana Horstmann zum Weißblechhersteller Rasselstein in Andernach. Sie lernte Kauffrau für Bürokommunikation, studierte abends und am Wochenende Betriebswirtschaftslehre und arbeitete gleichzeitig als Jugend- und Auszubildendenvertreterin. 2014 wurde sie zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt und im gleichen Jahr für die SPD in den Stadtrat. „2014 war mein Superwahljahr“, sagt Lana Horstmann. In der Politik sind ihr klare Gegenspieler am liebsten. Als CDU-Vorsitzenden hätte sie sich daher Friedrich Merz gewünscht. Seit 2018 ist sie auch Vorsitzende der SPD in Neuwied.

Sie hat das Gefühl, wenn man als junger Mensch einmal im Politikgeschäft steckt, kommt man so schnell nicht wieder heraus. „Da geht es irgendwie von einem Amt zum nächsten.“ So kam zum Betriebsratsamt und dem SPD-Vorsitz im Jahr 2018 der Sitz im Aufsichtsrat hinzu. Manchmal hat sie sich schon gefragt, ob sie als junge Frau gerade in die politische Landschaft passte. „Ich fürchtete zumindest, dass andere denken können, dass ich dieses oder jenes nur geworden bin, weil ich jung und eine Frau bin.“ Inzwischen macht sie sich solche Gedanken nicht mehr.

Markus Eulenbach, Geschäftsführer der IG Metall in Neuwied, sitzt mit ihr im Aufsichtsrat. Für ihn und andere fiel die Wahl fast automatisch auf Lana Horstmann, weil sie für die Aufgabe die Richtige ist. „Sie hat alle Stationen der Mitbestimmung durchlaufen, kennt das Unternehmen und seine Kultur.“ Eulenbach schätzt

ihre Klarheit und ihre Verlässlichkeit: „Wenn Lana und ihre Kollegen sagen, sie kommen mit zehn Bussen zur Demo, dann kommen sie mit zehn Bussen zur Demo.“

Für die 33-Jährige war die Arbeit im Aufsichtsrat anfangs eine Herausforderung. Sie wollte verstehen, wenn über Umstrukturierungen, Personalentscheidungen oder Investitionen diskutiert wurde. Aber sie hat sich recht schnell eingearbeitet, auch dank ihres Betriebswirtschaftsstudiums und ihrer Arbeit im Wirtschaftsausschuss. Als Betriebsrätin kümmert sie sich neben der Arbeit in den Ausschüssen um alltägliche Probleme in einem Produktionsteam und in der Ausbildung. Klassische Frauenthemen haben sie nie interessiert, und sie fühlte sich auch nie dazu gedrängt.

Seit fast 15 Jahren arbeitet Lana Horstmann als Arbeitnehmervertreterin und ist überzeugt, dass Mitbestimmung allen nützt: „Wenn es kriselt, greifen Arbeitgeber schnell zum Kahlschlag. Mitbestimmung kann intelligentere Lösungen finden, die allen Seiten mehr bringen.“ Im Moment beschäftigt sie die Umstrukturierung des Mutterkonzerns Thyssenkrupp. Das Unternehmen will in der Stahlsparte 2000 Stellen streichen. Wie viele es in Andernach trifft, wissen die Beschäftigten noch nicht. Der Betriebsrat rechnet damit, dass 200 Stellen in der Verwaltung wegfallen. „Diese Umstrukturierung für unsere Kolleginnen und Kollegen gut hinzukriegen, das bewegt uns im Moment am meisten“, sagt Lana Horstmann.

Dabei steht sie zu ihren Entscheidungen, auch wenn nicht alle immer zufrieden sind: „Diskussionen muss ich aushalten.“ Sie hält sie aus, auch weil sie mit dem 19-köpfigen Betriebsrat ein starkes Team hinter sich weiß und viele Metallerinnen und Metaller hinter ihnen stehen. ■

„Beschäftigte fühlen sich oft als Blitzableiter“

INTERVIEW Seit November ist Torsten Westphal neuer Vorsitzender der Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft. Ein Gespräch über unzufriedene Fahrgäste, fehlende Investitionen und darüber, warum die Arbeit trotzdem Spaß machen kann.

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

„ Wer sich auf einer Party als Eisenbahner outet, hört Bahngeschichten nicht unter einer Stunde. Erleben

Sie das auch?

Da geht es mir nicht anders als den Kolleginnen und Kollegen der Bahn. Jeder hat eine Geschichte mit der Bahn erlebt, und in aller Regel werden nicht die guten Erfahrungen erzählt, sondern was nicht funktioniert hat.

Wie fühlen Sie sich dabei?

Ich fühle mich nicht wohl und die Kolleginnen und Kollegen genauso wenig. Jede Geschichte, die aufzeigt, was bei der Bahn nicht funktioniert, kratzt an der Ehre der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Sie wollen einen guten Job machen, aber dazu müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Derzeit fühlen sie sich oft als Blitzableiter für politische und unternehmerische Fehlentscheidungen. Der Vorstand steht ja selten auf dem Bahnsteig oder fährt Zug. Der Frust entlädt sich an unseren Kolleginnen und Kollegen.

Warum hat die EVG eine Initiative gegen zunehmende Gewalt gestartet?

Wir erleben insgesamt eine stärkere Verrohung der Gesellschaft, nicht nur im Bahn- und Bahnbusverkehr. Das spüren auch unsere Kolleginnen und Kollegen. Niemand muss sich anspucken, beleidigen oder gar schlagen lassen. Die Eisenbahnen tun da etwas, könnten aber mehr machen. Mit unserer Aktion „Ruf Robin“ helfen wir Kol-

leginnen und Kollegen bei Bus und Bahn, die Opfer von Gewalt geworden sind. Doch in erster Linie brauchen wir mehr Prävention.

Was heißt das?

Die Länder als Auftraggeber im Schienenpersonnennahverkehr sind verantwortlich für die Sicherheit der Beschäftigten und der Reisenden. Wenn ich Prävention und Sicherheitspersonal erwarte, muss ich sie bei der Ausschreibung auch bestellen. Das wurde häufig nicht gemacht, ändert sich durch unsere Initiativen aber gerade. Außerdem erwarten wir, dass nur sehr gut qualifiziertes Sicherheitspersonal eingesetzt wird. Leider kommen immer noch Subunternehmen zum Einsatz, die ihren Auftrag an Sub-Subunternehmen und diese an Sub-Sub-Subunternehmen vergeben. Da stellt sich die Frage: Welche Qualität kauft man da ein? Wir fordern, Sicherheit im eigenen Konzern zu betreiben. Dann hat man die Hand drauf, welche Ausbildungs- und Qualitätsstandard gelten. In einer trilateralen Vereinbarung konnten wir festschreiben, dass die Deutsche Bahn den Einsatz eigener Mitarbeiter aus dem Bereich DB Sicherheit deutlich erhöht. Sie sind entsprechend geschult und wissen, wie man in brenzligen Situationen richtig reagiert.

Kommt mit der Diskussion ums Klima das Zeitalter der Schiene?

So gut wie zurzeit waren die Chancen, die Eisenbahn nach vorn zu bringen, noch nie. Das hängt



zum einen mit der Klimadebatte zusammen, wir dürfen zum anderen aber auch nicht vergessen, was auf den Straßen los ist. Wir stehen da an manchen Tagen vor dem Verkehrskollaps. Das sehen auch die Menschen. Denn obwohl es im Regional- und Fernverkehr Mängel gibt und jeder Geschichten kennt, was nicht funktioniert, fahren immer mehr Menschen mit der Bahn. Verkehrs- und umweltpolitisch hat die Eisenbahn große Potenziale. Hier ist in erster Linie die Politik gefragt, die Weichen richtig zu stellen.

Die Fahrgastzahlen sollen weiter steigen. Kann das unter den derzeitigen Bedingungen gutgehen?

Verkehrs- und umweltpolitisch ist das Ziel, die Fahrgastzahlen bis 2030 zu verdoppeln, richtig. Jetzt müssen die dafür notwendigen politischen Entscheidungen folgen. Mit der kürzlich unterschriebenen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung hat die DB AG in der Instandhaltung Planungssicherheit für die nächsten zehn Jahre. Das ist ein echter Fortschritt, obwohl das Geld

noch nicht reicht, um alle Mängel zu beheben. Wichtig ist uns aber auch der Aus- und Neubau. Hier müssen ebenfalls langfristige Finanzierungs- und Bauzusagen getroffen werden. Das haben wir eingefordert. Zudem gibt es im Haushalt immer noch ein Ungleichgewicht zugunsten der Straße. In 2020 investiert der Bund rund zehn Milliarden in Asphalt und nur knapp sieben Milliarden in die Schiene. Wenn die Verkehrswende gelingen soll, muss sich das ändern.

Wird an den richtigen Stellen investiert?

Für die Infrastruktur gibt es in den nächsten Jahren mehr Geld, dennoch reicht es nicht, um alle Mängel zu beheben. Wenn das Geld nicht reicht, ist die Frage: Wo sind die richtigen Stellen? Im Augenblick wird erst mal in Knotenpunkte und Korridore investiert. Es muss aber ebenso massiv in die Fahrzeuge investiert werden. Die Bahn rechnet damit, dass sie für die doppelte Fahrgastzahl 200 neue ICEs braucht. Das ist eine enorme Herausforderung für die Bahn, aber auch ►

TORSTEN WESTPHAL

Seit November 2019 ist der 53-Jährige Vorsitzender der Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft. Der Sohn eines Eisenbahners kommt aus Rostock, machte von 1982 bis 1984 eine Ausbildung zum Fahrzeugschlosser bei der Deutschen Reichsbahn. Seit 1992 arbeitet er bei der Gewerkschaft.

► für die Fahrzeugindustrie. Die Kapazitäten in der Fahrzeugindustrie sind ausgelastet. Auch muss sie in die Entwicklung der nächsten ICE-Generationen einsteigen. Voraussetzung dafür sind jedoch verbindliche Zusagen über Bestellungen. Hier muss langfristig gedacht und geplant werden. Und die Bahnen müssen – was sie auch tun – mehr Personal einstellen. Die Beschäftigten sind das Rückgrat der Bahnunternehmen. Sie sind es, die dafür Sorge tragen, dass die Räder rollen.

Fehlende Investitionen, genervte Fahrgäste – ist der Job bei der Bahn überhaupt attraktiv?

Ein Arbeitsplatz bei der Bahn kann sehr attraktiv sein. Es ist ein verantwortungsvoller und interessanter Job. Richtig ist aber auch: Die Berufe in unserer Branche müssen attraktiver werden. Die Bahnen stehen im Wettstreit mit anderen Branchen. Die Bezahlung ist sicher ein Aspekt, aber die Beschäftigten erwarten auch Zeitsouveränität, und sie wollen ihre Arbeit mitgestalten. Im Augenblick brauchen alle Eisenbahnverkehrsunternehmen mehr Personal. Die Beschäftigten schultern im Moment auch die Arbeit derer, die fehlen. Dafür kann man ihnen nur Anerkennung und Respekt zollen. Sie machen einen tollen Job.

Den Wunsch nach mehr Zeitsouveränität hat die EVG im Tarifvertrag aufgegriffen. Wie funktioniert das Wahlmodell?

Unsere Tarifverträge ermöglichen es den Beschäftigten, selber zu entscheiden, ob sie 2,6 Prozent der vereinbarten Lohnerhöhung in Form von Geld, sechs Tagen mehr Urlaub oder einer Arbeits-

zeitverkürzung haben wollen. Dieses Wahlmodell haben wir in zwei aufeinanderfolgenden Tarifrunden vereinbart, sodass, wer mag, sich für insgesamt zwölf Tage mehr Urlaub entscheiden kann. Viele tun das, was zeigt, wie hoch die Belastungen sind. Unser EVG-Wahlmodell setzen wir derzeit in unserem gesamten Organisationsgebiet um, wenn nötig auch mit einem mehrwöchigen unbefristeten Arbeitskampf, wie jüngst bei Keolis/eurobahn in Nordrhein-Westfalen. Auch beim Thema Digitalisierung ist die EVG ganz vorne mit dabei. Wir waren die Ersten, die mit dem Tarifvertrag „Arbeit 4.0“ verbindliche Vereinbarungen zum Umgang mit der zunehmenden Digitalisierung festgeschrieben haben. Damit haben wir unseren Betriebsräten Werkzeuge in die Hand gegeben, die Herausforderungen der Zukunft im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Welche Werkzeuge sind das?

Wir haben beispielsweise festgeschrieben, dass der Arbeitgeber frühzeitig auf Betroffene zugehen muss, deren Arbeit sich durch Digitalisierung verändert. Die Kolleginnen und Kollegen müssen dann weiterqualifiziert werden, damit niemand seinen Arbeitsplatz verliert. Diesen Tarifvertrag werden wir nun evaluieren. Ein Ergebnis ist aber schon deutlich: Wir haben einen klareren Blick darauf, wie groß die Veränderungen durch Digitalisierung sein werden und wie sie sich auswirken.

Welche Vor- und Nachteile sehen Sie im Wettbewerb auf der Schiene?

Im Schienenpersonennahverkehr hat man politisch den Wettbewerb gewollt. Hier sind die Länder in der Verantwortung. Wettbewerb kann sinnvoll sein, wenn es um die beste Idee und um Innovation geht. Diesen Wettbewerb gibt es derzeit nicht wirklich. Stattdessen wird er vornehmlich über Personalkosten geführt – auf dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen. Nicht das beste Angebot, sondern der niedrigste Preis steht im Vordergrund. Diese Billigpolitik gehört aufs Abstellgleis. Wer Verkehre vergibt, hat über die Ausschreibung dafür zu sorgen, dass Kolleginnen und Kollegen – unter Beibehaltung ihrer bisherigen Einkommens- und Arbeitsbedingungen – ein Übernahmeangebot vom neuen Betreiber erhalten. Und dass in dem Unternehmen auch ausgebildet wird. ■



„Niemand muss sich anspucken, beleidigen oder gar schlagen lassen. Die Eisenbahnen tun da etwas, könnten aber mehr machen.“



Dieser Beitrag ist der letzte Text einer dreiteiligen Serie zur Geschichte des DGB.

Die Gewerkschaften im vereinten Deutschland

GESCHICHTE Die Gesellschaft war auf den Mauerfall kaum vorbereitet. Nach einer Phase des Zögerns bauten die Gewerkschaften im Osten demokratische Strukturen auf und versuchten, die Folgen der Transformation abzufedern. Bis heute ist die Tarifbindung dort aber deutlich geringer.

Von **Detlev Brunner**, Professor an der Universität Leipzig, Lehrstuhl für Deutsche und Europäische Geschichte des 19. bis 21. Jahrhunderts

Die umstürzenden Ereignisse des Jahres 1989 in der DDR trafen die deutschen Gewerkschaften unvorbereitet. Der DGB agierte zunächst zögerlich. Er teilte diese Zurückhaltung mit einem Großteil der westdeutschen Politik und Gesellschaft. Im Herbst 1989 war noch unklar, wie sich die DDR entwickeln würde. In den Betrieben der DDR regten sich Initiativen zur Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung. Die im FDGB eingegliederten Gewerkschaften erklärten ihre Autonomie und leiteten in unterschiedlichem Ausmaß Reformprozesse ein. Der FDGB selbst erwies sich als völlig reformunfähig, er wurde auf dem außerordentlichen Kongress im Januar/Februar 1990 in einen Dachverband umgewandelt und im September des Jahres aufgelöst. Seine jahrzehntelang den SED-Direktiven folgende Politik hatte das Vertrauen der Beschäftigten zu dieser DDR-Massenorganisation gründlich zerstört.

Der mit der Einführung der Währungsunion ab 1. Juli 1990 massiv auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet einsetzende Umwandlungsprozess erforderte jedoch handlungsfähige Gewerkschaften im bald vereinten Deutschland. ►

Foto: akg-images/Lothar M. Peter



Nach Öffnung der DDR-Grenzen zum Westen (9.11.1989): Eine Gruppe von Menschen sitzt auf der Berliner Mauer und hält ein Plakat mit der Aufschrift „Solidarnosc“ hoch.



Foto: Werner Bechmeier/VSUM

Sömmerda: Etwa 5500 Beschäftigte des PC- und Druckerwerks Robotron demonstrieren gegen die von der Treuhand beabsichtigte Schließung des Werks.

► An den zentralen Entscheidungen wie der Währungsunion waren die Gewerkschaften – Ost wie West – wenn überhaupt nur unzureichend beteiligt. Auch beim Umbau des ökonomischen Systems in eine soziale Marktwirtschaft waren die Gewerkschaften, immerhin ja wichtige Träger dieser Marktwirtschaft, vor allem zu Beginn des Prozesses ausgeschlossen. Erst nach dem Vollzug der Einheit am 3. Oktober 1990 änderten sich die Strukturen, wobei von einer wirklichen Mitbe-

stimmung in Form von Parität in den maßgeblichen Entscheidungszentren, allen voran der Treuhandanstalt, nicht die Rede sein konnte.

In diesem Zeitraum vollzog sich auch der gewerkschaftliche Vereinigungsprozess, wobei von einer Vereinigung von West- und Ost-Gewerkschaften im eigentlichen Sinn nicht die Rede sein konnte. Die Mitglieder der aufgelösten DDR-Gewerkschaften traten den nun gesamtdeutschen Gewerkschaften im DGB bei.

Kampf um industrielle Kerne

In einer rasanten Zeit, in der sich fast täglich die Nachrichten überschlugen, blieb wenig Raum für langfristige wirtschaftspolitische Konzeptionen. Allerdings entwickelten die ab Ende 1990 vereinten deutschen Gewerkschaften zahlreiche Initiativen im Bereich des Tarifwesens und bei der Abfederung der sozialen Folgen der wirtschaftlichen Transformation. Die schrittweise Angleichung der Löhne war eine zentrale Forderung, die in den Branchen unterschiedlich erfolgreich durchgesetzt werden konnte.

Dabei gab es auch Rückschläge. Ein Beispiel ist der 1991 vereinbarte Stufentarifvertrag der IG Metall, der die Angleichung auf dem Niveau des bayrischen Metall-Tarifs bis 1994 vorsah. 1992 kündigten die Arbeitgeber den laufenden Tarifvertrag – ein in der bundesrepublikanischen Tarifgeschichte einmaliger Vorgang. Mit dem 1993 ausgerufenen Streik konnte die IG Metall immerhin die Streckung des Stufentarifvertrags bis 1996 retten, allerdings mit zahlreichen Ausnahmeregelungen. Der Erhalt von Arbeitsplätzen war ein weiterer Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Anstrengungen. Dabei war klar, dass der Strukturwandel auch mit Arbeitsplatzverlusten einhergehen würde. Der Kampf um industrielle Kerne wie in Halle-Bitterfeld oder der Aufbau von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung waren Beispiele einer erfolgreichen gewerkschaftlichen Arbeit.

Mitgliederschwund in Ostdeutschland

Dennoch hatten die vereinten Gewerkschaften mit einem gravierenden Mitgliederverlust zu kämpfen. Von 11,8 Millionen Ende 1992 reduzierte sich die Mitgliederzahl 2005 auf 6,8 Millionen. Besonders deutlich war der Rückgang in den neuen Bundesländern. Dort sank die Zahl

von 1991 bis Ende 1995 von 4,2 auf 2,4 Millionen. 2018 werden knapp 6 Millionen gezählt. Der Mitgliederschwund im Osten Deutschlands war eine Folge der Arbeitslosigkeit, des Vertrauensverlusts in die alten FDGB-Gewerkschaften, aber auch eine Folge des Funktionswandels der Gewerkschaften. Die in der DDR obligatorische Mitgliedschaft, die sich in allerlei Dienstleistungen, nicht zuletzt bei den begehrten Ferienplätzen auszahlte, war Vergangenheit.

Mit dem Wandel der Wirtschaft und der neuen Funktionsbestimmung von Gewerkschaften im Osten Deutschlands gingen Veränderungen der gewerkschaftlichen Praxis einher, die von westlicher Seite nicht vorhergesehen worden waren. Das in der alten Bundesrepublik lange eingeübte Prinzip der Interessenvertretung, beruhend auf dem Dualismus betrieblicher Mitbestimmung einerseits und der Tarifparteien in Form von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden andererseits, nahm im Osten Deutschlands eine andere Gestalt an. Der Betrieb als Aushandlungsort gewann an Bedeutung, dies war von den neoliberalen Verfechtern einer Flexibilisierung arbeits- und tarifrechtlicher Standards eingefordert worden, entsprach aber auch Praktiken aus realsozialistischen Zeiten.

Laboratorium neue Bundesländer

Zu Zeiten der DDR wurden unterhalb der offiziellen Planvorgaben zwischen Belegschaftsvertretung und Betriebsleitung Vereinbarungen getroffen, die für beide Seiten tragbar waren – Erfahrungen, die nach der Wende weiterwirkten. Das Stichwort lautete Verbetrieblichung, die Verlagerung der Aushandlung der Arbeitsbedingungen auf die Ebene des Betriebs.

Darunter litt die von den Gewerkschaften angestrebte flächenmäßige Tarifbindung, doch gewerkschaftliche Handlungsspielräume waren damit nicht ausgeschlossen. Anpassungsleistungen auch westlicher Akteure waren gefragt, eine schlichte Übertragung altbundesrepublikanischer Handlungsmodelle war nicht von Erfolg gekrönt. Das Laboratorium neue Bundesländer wirkte übrigens auch in der vereinten Bundesrepublik. Im Pforzheimer Abkommen einigten sich IG Metall und Metallarbeitgeber 2004, dass Unternehmen befristet von Tarifverträgen abweichen dürfen, wenn sie dadurch Arbeitsplätze si-

Foto: Rainer Weisfog



chern oder neue schaffen. Die mangelnde Tarifbindung ist jedoch ein Grund für niedrigere Löhne. Zum Stand 2014 war die Tarifbindung in Ostdeutschland mit 47 Prozent deutlich geringer als in den alten Bundesländern, mit 60 Prozent. Während der öffentliche Dienst mit seiner hohen Tarifbindung Vorreiter bei der Angleichung der Löhne in Ost und West war – die Beschäftigten im ostdeutschen öffentlichen Dienst erreichten 2014 91 Prozent des Westniveaus –, bildete das produzierende Gewerbe mit nur 64,5 Prozent seit 1995 das Schlusslicht.

Beitrag zur sozialen Stabilität geleistet

30 Jahre nach der Wiedervereinigung kann die Bilanz der Gewerkschaften angesichts der enormen Herausforderungen nur ambivalent ausfallen – eine reine Erfolgsgeschichte kann nicht geschrieben werden. Doch angesichts der vielen Zumutungen und sozialen Verwerfungen haben die Gewerkschaften einen maßgeblichen Beitrag zur sozialen Stabilität und damit auch für die deutsche Demokratie geleistet. Für die künftigen Herausforderungen der digitalen Transformation werden sie als gesellschaftspolitische Stimme und als Korrektiv für eine soziale Ausgestaltung unverzichtbar sein. ■

Seit mehr als 100 Jahren werden in Görlitz Dampfturbinen gebaut. Mit einer Investition in ein neues Rotor-Dreh-Fräszentrum in Ostsachsen reagierte man auf die hohe Nachfrage nach Industriedampfturbinen auf dem Weltmarkt.

100 Jahre Betriebsverfassung – was sich jetzt ändern muss

MITBESTIMMUNG Das Betriebsverfassungsgesetz ist in die Jahre gekommen. Fünf Ideen für eine Modernisierung – damit die Demokratie im Betrieb gestärkt wird.

Von **Wolfgang Däubler**,
Professor für Arbeitsrecht

Seit 100 Jahren gibt es eine Betriebsverfassung in Deutschland. Das Jubiläum lädt zu Lobreden ein. Auch ohne Jubiläumsbonus gilt: Die Betriebsverfassung schafft ein Stück Demokratie im Betrieb, in der der Einzelne durchaus etwas bewirken kann. Die Wahlbeteiligung ist deshalb häufig höher als bei einzelnen Landtagswahlen. Darauf kann man stolz sein. Aber nicht überall funktioniert diese Demokratie in gleicher Weise. Wenn es nicht klappt oder die Ergebnisse enttäuschend sind, so muss dies nicht an den Betriebsratsmitgliedern liegen. Es gibt strukturelle Hindernisse für eine wirkungsvolle Mitbestimmung, an die man viel zu selten denkt:

Die Mitbestimmung ist auf Entscheidungen des Arbeitgebers bezogen. Wenn es darum geht, dass Abteilung X vier Wochen lang täglich eine Überstunde machen soll, ist dies in Ordnung. Nur: Die wichtigsten Entscheidungen haben einen langen Vorlauf: Ein neues SAP-System wird nicht einfach von heute auf morgen angeschafft, und der Einsatz von Robotern wird von den Geschäftsleitungen und ihren Beratern eingehend diskutiert. Wenn der Betriebsrat erst am Ende eingeschaltet wird und über den konkreten

Einsatz mitreden darf, sind die wichtigsten Entscheidungen schon getroffen. Welcher Betriebsrat wäre bereit, den Einsatz schon gekaufter Systeme zu blockieren? Die Konsequenz ist klar: Mitbestimmung muss sich auch auf den Prozess beziehen, der der eigentlichen Entscheidung vorgelagert ist. In der Projektarbeitsgruppe, die über die Anschaffung von SAP-Systemen und Robotern entscheidet, muss auch der Betriebsrat vertreten sein. Bei Bedarf muss er kraft eigener

Entscheidung Sachverständige zuziehen können.

Nur etwa 40 Prozent der unter das Betriebsverfassungsgesetz fallenden Arbeitnehmer werden durch einen Betriebsrat repräsentiert. Wie es in den Betrieben ohne Betriebsrat aussieht, ist von Betriebssoziologen erst in jüngster Zeit unter-

2 sucht worden; vorher war das unbekanntes Gelände. Es fehlen gute und praktikable Regeln, wie man einfacher Betriebsräte wählen kann als heute. Wichtig wäre ein digitales Verfahren, bei dem sich der einzelne Kandidat und der einzelne Wähler im Betrieb möglichst wenig exponieren muss.

Betriebsräte sind in Gefahr, nur noch die Stammebelegschaft zu repräsentieren. Leiharbeiter können nicht gewählt werden, auch wenn sie immer wieder im Betrieb auftauchen. Formal Selbstständige sind nicht in die Betriebsverfassung einbezogen, ebenso wenig Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Werkvertrags im Betrieb tätig sind. Diese „Randbeleg-

3 schaften“ können bis zu einem Drittel (oder auch mehr) der Personen ausmachen, die auf dem Betriebsgelände oder in engem und dauerhaftem Arbeitskontakt mit den Beschäftigten tätig sind. Der Gesetzgeber sollte dafür sorgen, dass der Betriebsrat zum Fürsprecher auch dieser Gruppen werden kann.

Beschäftigte und Betriebsräte werden zu reinen Opfern der Globalisierung: Der weltweite Wettbewerb wird wie ein Naturgesetz hingenommen. Betriebe können ins Ausland verlagert werden, ausländische Firmen können deutsche Betriebe aufkaufen. Muss das ohne Grenzen möglich sein? Wo bleibt die Mitbestimmung, wenn der Arbeitgeber sagt: Ohne Lohn-

4 verzicht mache ich den Laden dicht und verlagere den Betrieb nach Thailand? Wer da von Erpressung spricht, bekommt bei den Kollegen emotionalen Zuspruch, aber juristisch steht er auf verlorenem Posten. Muss das immer so bleiben? Wo gibt es globalisierungskritische Betriebsräte und Entscheidungsträger?

Der Klimaschutz ist zu einem Megathema geworden. In den Betrieben ist das noch wenig angekommen. Man kann klein anfangen: Im Großstadtbetrieb gibt es zum Beispiel Fahrtkostenzuschüsse. Warum sollen diejenigen nicht mehr erhalten, die

5 auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen? Oder in ungleich größerer Dimension gedacht: Wo ist die Forderung der Arbeitnehmervertretungen, dass Banken keine Umweltverschmutzer mehr finanzieren dürfen? Betriebsräte brauchen ein Initiativrecht zugunsten klimafreundlicher Maßnahmen.

Klotzen statt kleckern

KLIMAPOLITIK Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung sieht die Bundesregierung und die EU auf dem richtigen Weg, mahnt aber deutlich mehr Investitionen an.

Von Ines Gollnick

Die Politik drückt in der Klimapolitik auf Tempo. Den Anfang machten im vorigen Jahr die Bundesregierung mit ihrem 50 Milliarden Euro schweren Klimapaket und die Kohlekommission mit dem Beschluss zum schrittweisen Ausstieg aus der Kohleverstromung. Noch weiter geht der unter der neuen EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der

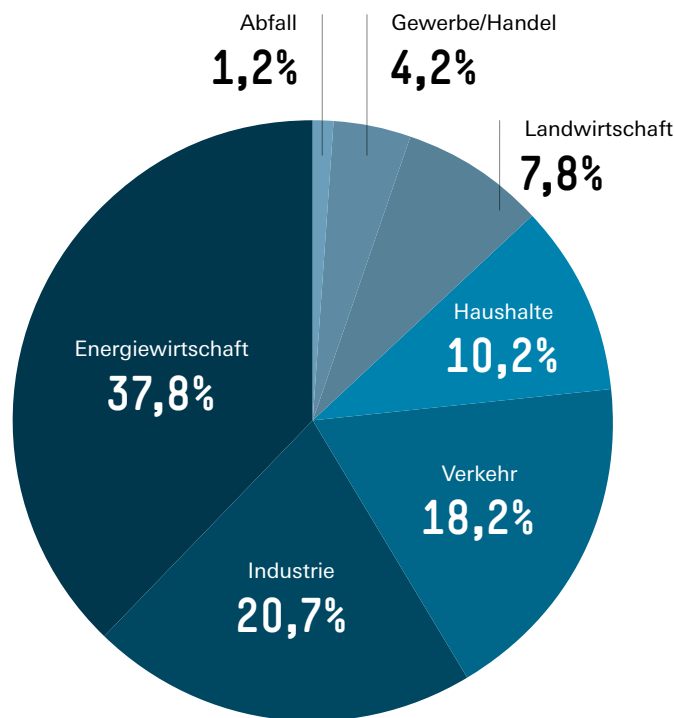
Leyen ausgearbeitete European Green Deal der Europäischen Union. Die EU will Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent der Welt machen. Allein die Europäische Investitionsbank plant, bis 2030 klimafreundliche Investitionen in Höhe von einer Billion Euro zu mobilisieren.

In seinem wirtschaftspolitischen Jahresausblick 2020 hat das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung (IMK) die deutschen und europäischen Entscheidungen zum Klimaschutz in den Fokus genommen. Die Politik sei endlich auf dem richtigen Weg, so der Tenor der IMK-Expertise. „Zu begrüßen ist, dass eine Wende in der Klimapolitik eingeleitet worden ist“, urteilt Sebastian Dullien, Wissenschaftlicher Direktor des IMK. Vor allem die Nachbesserungen am Klimapaket, etwa der von zehn auf 25 Euro angehobene Einstiegspreis für CO₂, finden die Zustimmung der Wissenschaftler. „All das gibt jetzt ein klares Signal für die Klimawende“, sagt Dullien, „und den Unternehmen verschafft es die für Investitionen nötige Orientierung.“

Allerdings hätten die Forscher sich noch beherrztere Entscheidungen gewünscht – mehr klotzen statt kleckern. „Das Klimapaket ist zu zaghaft und sozial unausgewogen“, fasst das Gutachten zusammen. „Es ist bereits offenkundig, dass nachgebessert werden muss, um den Verpflichtungen aus dem Pariser Abkommen und den Zielen des europäischen Green Deal gerecht zu werden.“

Vor allem bei den für eine wohlstandssichernde Klimawende nötigen öffentlichen Investitionen sieht das IMK noch deutlich Luft nach oben. Zusätzliches massive Engagement sei

CO₂-Ausstoß in Deutschland nach Sektoren



Quelle: Bundesumweltministerium 2016

Das steht im Klimapaket

Mit dem Klimapaket will die Bundesregierung sicherstellen, dass Deutschland seine Klimaziele für 2030 doch noch erreicht und bis 2050 klimaneutral wird. Die Ende vorigen Jahres zwischen Bund und Ländern erzielte Einigung sieht vor allem einen höheren Preis für den Ausstoß des klimaschädlichen Kohlendioxids (CO₂) im Verkehr und bei Gebäuden ab 2021 vor. Der Preis für Gas, Öl und Kohle verteuert sich, damit Bürger und Industrie klimafreundliche Technologien kaufen und entwickeln. Der Einstiegspreis pro Tonne CO₂ liegt bei 25 Euro; bis 2025 soll er auf 55 Euro steigen. Für Benzin- und Dieselmotoren bedeutet bereits der Einstiegspreis eine Steigerung von 7 Cent pro Liter; das Heizen mit Erdöl verteuert sich um 8 Cent pro Liter. Zum Ausgleich wird die Pendlerpauschale von 30 auf 35 Cent erhöht. Außerdem wird das Bahnfahren günstiger, weil die Bahn ihre Tickets für Fernstrecken jetzt zum Mehrwertsteuersatz von 7 statt bisher 19 Prozent verkauft. Teurer werden dagegen Flugreisen. Durch eine Erhöhung der Luftverkehrsabgabe steigt der Ticketpreis je nach Flugstrecke um 6 bis 17 Euro.

Außerdem steht seit Januar der Fahrplan für den Kohleausstieg. Die deutschen Kohlekraftwerke sollen bis 2038, eventuell sogar bis 2035 stillgelegt werden. Der Bund unterstützt die vier vom Kohleausstieg betroffenen Bundesländer, Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Sachsen, mit 40 Milliarden Euro. Die Kraftwerksbetreiber erhalten Entschädigungen von mehr als 4 Milliarden Euro.

Der Green Deal der EU-Kommission setzt sich ein klimaneutrales Europa bis zum Jahr 2050 zum Ziel. EU-Kommissarin Ursula von der Leyen nennt den Klimaplan „Europas ‚Mann-auf-dem-Mond‘-Moment“. Der Green Deal beinhaltet eine deutliche Korrektur der bisherigen Klimaziele (CO₂-Reduzierung von 50 bis 55 Prozent statt 40 Prozent bis 2030) sowie neue Strategien in den Bereichen Biodiversität, Landwirtschaft und Verkehr. Allein die Europäische Investitionsbank soll bis 2030 klimafreundliche Investitionen in Höhe von einer Billion Euro mobilisieren.

nötig, zum Beispiel in der frühkindlichen Bildung, bei Ganztagschulen, beim Breitbandausbau, in der Forschung, beim Wohnungsbau sowie im ÖPNV. In den kommenden zehn Jahren liege der staatliche Investitionsbedarf bei 457 Milliarden Euro. „Wenn kein vernünftiger ÖPNV existiert“, erklärt Sebastian Dullien den Zusammenhang, „führen steigende Benzinpreise nicht zum Umstieg auf klimafreundliche Verkehrsmittel, sondern zu einer finanziellen Belastung einkommensschwächerer Haushalte, die nicht über das Geld verfügen, ihren alten Diesel oder Benzinwagen gegen ein Elektroauto auszutauschen.“ Eine – zumindest teilweise – Finanzierung der Investitionen durch eine höhere Neuverschuldung halten die Wirtschaftsforscher für vertretbar. Sie plädieren für eine Reform der Schuldenbremse, die bei Krediten für Investitionen künftig nicht mehr betätigt werden soll.

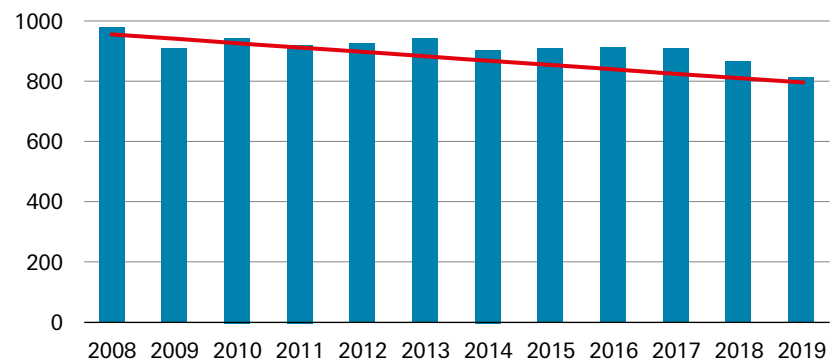
Dem European Green Deal der EU-Kommission bescheinigt das IMK ehrgeizige Ziele und vielversprechende Ansätze zur CO₂-Reduktion. „Allerdings bleiben einige Vorhaben vage.“ Der Europäischen Zentralbank (EZB) empfehlen die Wissenschaftler eine stärkere Berücksichtigung umweltfreundlicher Wertpapiere. Die EZB, so Dulliens Vorschlag, „könnte beispielsweise Anleihen bevorzugen, die klimafreundliche Investitionen finanzieren“.

Auch bei der Beschäftigungssicherung sieht das IMK die Politik in der Pflicht. Zwar habe die Bundesregierung die Zeichen der Zeit durchaus erkannt, zum Beispiel mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz. Im Entwurf aus dem Bundesarbeitsministerium stehen unter anderem Maßnahmen beim Kurzarbeitergeld in Krisensituationen ►

So verfehlt Deutschland den Zielpfad zur CO₂-Reduktion

Treibhausgasemissionen (in Mio. Tonnen Kohlenstoffdioxid-Äquivalenten)

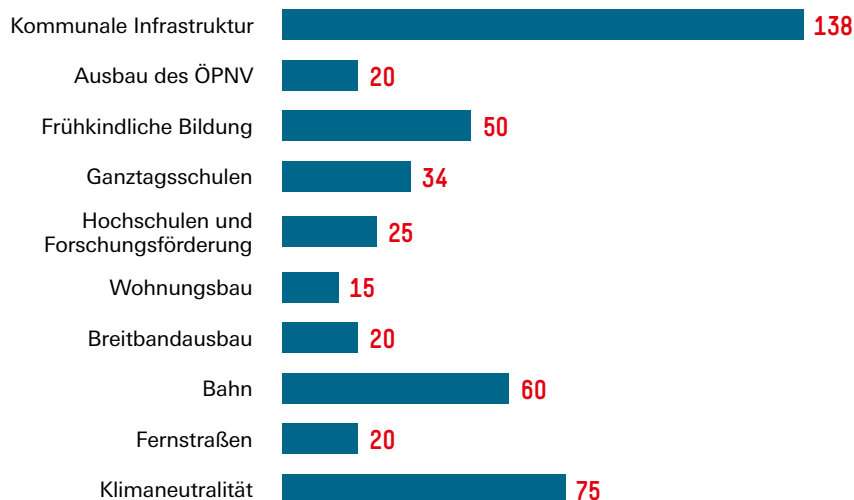
■ Tatsächliche Emissionen ■ Zielpfad



Quellen: BMWi; Umweltbundesamt

Wo der Staat investieren muss

Investitionsbedarf in den nächsten 10 Jahren; in Mrd. Euro



Quelle: IMK, 2019

► sowie Offensiven zur Qualifizierung im Mittelpunkt. Doch dies dürfte nicht ausreichen. Nach jüngsten Berechnungen sind allein in der Automobilindustrie langfristig 400 000 Arbeitsplätze durch die Umstellung auf die Elektromobilität in Gefahr. „Deutschland darf im Prozess der Dekarbonisierung nicht deindustrialisiert werden“, fordert Dullien. „Es wäre ja nichts gewonnen, wenn Industriegüter anderswo auf der Welt umweltschädlich hergestellt würden, nur weil man dort so viel CO₂ ausstoßen darf, wie man möchte.“

Der Übergang von Beschäftigten aus den vom klimabedingten Strukturwandel stark betroffenen Wirtschaftszweigen in Zukunftsbranchen, insbesondere im Dienstleistungsbereich, müsse „attraktiver werden und frühzeitig stattfinden“. Denkbar seien etwa „ein stärkerer Einsatz von industriepolitischen Maßnahmen und gegebenenfalls temporäre Lohnzuschüsse an Beschäftigte, die diesen Schritt wagen“. Auch würde eine Stabilisierung und Ausweitung des Flächentarifvertragssystems „mehr gute Arbeit in den Dienst-

leistungsbereichen entstehen lassen und deren Attraktivität gegenüber Arbeitsplätzen in der Industrie erhöhen“. Fazit des Forscherteams: „Um den Strukturwandel infolge von Digitalisierung, Elektromobilität und Klimawandel zu meistern, ist mehr und nicht weniger Staat gefordert.“

Von zentraler Bedeutung ist für das IMK, dass der Weg zur CO₂-Neutralität sozialverträglich bleibt und der Lebensstandard der ärmeren Haushalte nicht noch weiter sinkt. „Der Klimawandel darf nicht auf dem Rücken der Armen durchgeführt werden.“ Hier habe die Politik an manchen Stellen die Weichen falsch gestellt. So komme die im Klimapaket enthaltene Anhebung der Pendlerpauschale vor allem Gutverdiener-Haushalten zugute, während das Gros der Geringverdiener leer ausgehe. „Nur wenn die Lasten der CO₂-Reduktion nicht einseitig auf den ärmeren Teil der Bevölkerung abgewälzt werden“, mahnt das IMK, „kann es gelingen, dauerhaft die Unterstützung einer Mehrheit der Bevölkerung für eine solche Politik zu sichern.“ ■

Klima im Fokus

Deutschland soll bis zum Jahr 2050 klimaneutral werden.

Doch wie kann diese Transformation gelingen, ohne den Wohlstand zu gefährden? Und wie kann sichergestellt werden, dass die Veränderungen nicht auf dem Rücken der einkommensschwachen Bürger ausgetragen werden? Zu einer Diskussion über diese Fragen lädt das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung (IMK) am 2. April zur Tagung „Sozial-ökologische Transformation“ nach Berlin. Zu den Rednern und Diskussionssteilnehmern zählen Bundesumweltministerin Svenja Schulze (SPD), Dirk Messner, Präsident des Umweltbundesamtes, und Sebastian Dullien, Wissenschaftlicher Direktor des IMK. Anmeldungen bis 20. März unter [boeckler.de/veranstaltung_imk_123100.htm](https://www.boeckler.de/veranstaltung_imk_123100.htm)

Sebastian Dullien/Sebastian Gechert/Alexander Herzog-Stein/Katja Rietzler/Ulrike Stein/Silke Tober/Andrew Watt:
Wirtschaftspolitische Herausforderungen 2020. Im Zeichen des Klimawandels. IMK Report 155, Januar 2020

EUROPA

Europa nicht ohne Mitbestimmung

NEUJAHRSEMPFANG Unter der Überschrift „Eine neue Chance für Europa“ diskutierten Vizekanzler Olaf Scholz und DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann die Herausforderungen der Transformation.

Mit dem Green Deal für Europa hat sich die EU-Kommission ein ehrgeiziges Ziel gesteckt: Die Europäische Union soll bis 2050 klimaneutral werden. Das ist zwar nicht übermorgen, aber auch keine Ewigkeit mehr hin. Vor allem, wenn man sich vor Augen führt, wie sehr sich Leben, Arbeit und Mobilität in den nächsten 30 Jahren verändern müssen, um dieses Ziel zu erreichen.

Dass bei der Europawahl der befürchtete Rechtsruck ausblieb, sieht Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, als Aufschub für Europa. Die Europäische Union müsse die gewonnene Zeit nutzen, um Europa eine neue Chance zu verschaffen. Dabei müssen unterschiedliche Ebenen zusammengreifen: „Der Green Deal kann nur erfolgreich sein, wenn unter anderem in den Unternehmen entsprechende Initiativen folgen“, sagte Guggemos. „Das gelingt in mitbestimmten Unternehmen besser.“

Die Errungenschaften, die Europa auszeichnen, haben bei seinen Bürgerinnen und Bürgern Erwartungen geweckt. Eine zentrale ist: die anstehende Transformation ohne soziale Verwerfungen zu gestalten. Aber bislang zweifeln viele Menschen, dass die Politik dieses Ziel erreichen kann. Vizekanzler und Bundesfinanzminister Olaf Scholz sieht darin eine mögliche Erklärung, warum es inzwischen ziemlich viele schlecht gelaunte Menschen mit chronisch skeptischer Grundhaltung gibt. Mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann diskutierte Scholz beim Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung, wie Veränderungen fair für alle gestaltet werden können. Dabei betonte er mehrfach, dass angesichts des Ausmaßes der Transformation nationale Alleingänge nirgendwohin führten. „Wenn wir die Welt von morgen nach unseren Vorstellungen gestalten wollen, wenn wir Demokratie, soziale Marktwirtschaft und Mitbe-

stimmung sichern wollen, können wir das nur in einem gemeinsamen Europa.“

Im Hinblick auf die deutsche EU-Ratspräsidentschaft sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, Arbeitnehmerrechte müssten durch eine Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht verankert werden. Zur Umgehung national garantierter Mitbestimmungsrechte dürfe Europa nicht einladen, betonte auch Scholz – ebenso wenig wie zum Steuerdumping. „Es kann nicht sein, dass Unternehmen sich aus der Mitbestimmung verabschieden, wenn sie sich europäisch aufstellen. Daran werden wir arbeiten“, sagte der Finanzminister.

Damit der europäische Green Deal zu einem Erfolg wird, müssen aus Sicht der Gewerkschaften Beschäftigte nicht nur mitbestimmen, sie müssen bei großen Umbrüchen auch sozial aufgefangen werden. „Wenn wir etwa die Energiewende nicht so gestalten, dass auch der Durchschnittsverdiener am Ende noch seine Stromrechnung bezahlen kann, wird sie nicht akzeptiert werden.“ Um Umbrüche sozial abzufedern, brauche es Investitionen für die Entwicklung der Regionen, in denen Wirtschaftszweige wegbrechen. Dabei sieht das IMK der Hans-Böckler-Stiftung einen weitaus größeren Finanzbedarf, als die EU-Kommission jetzt eingeplant hat.

Zur Finanzierung schlug Hoffmann vor, Investitionen von der Schuldenregel auszunehmen: „Das sind keine Schulden, das sind Investitionen für unsere Kinder und Enkel.“ Eine zweite Möglichkeit, Geld für Investitionen locker zu machen, sei, mehr Steuererechtigkeit zu schaffen, indem etwa Schlupflöcher geschlossen werden. ■

Von **Fabienne Melzer**

Foto: Peter Himsel



Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin

„Gemeinsam Rabatz machen“

STIFTUNG „Böckler vor Ort“ war dieses Mal im Westpfalz-Klinikum in Kaiserslautern zu Gast. Viele Missstände des Gesundheitssystems hinterlassen auch hier ihre Spuren.

Foto: Stephan Dinges



Stippvisite von DGB-Vorsitzendem Reiner Hoffmann im Klinikum Westpfalz

Am Ende seiner vierstündigen Visite wird der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann bei der Pressekonferenz gefragt, ob er mit dem YouTuber Rezo, der die CDU so in Bedrängnis brachte, einen Tag als Pflegehelfer auf Station arbeiten würde. „Selbstverständlich“, antwortet er und erzählt, dass er als Zivi in einem Krankenhaus gearbeitet hatte und danach fast eine Ausbildung begonnen hätte. „Ich hab da keinerlei Berührungsängste.“

Die gibt es im kommunalen Westpfalz-Klinikum – 1400 Betten, 4000 Mitarbeiter – auch nicht zwischen Klinikleitung und Arbeitnehmervetretern, wie Hoffmann anerkennend feststellt: „Bei allen Differenzen im Detail scheint die Zusammenarbeit hier sehr intakt zu sein.“ Gemeinsam führen Geschäftsführer und Betriebsratsmitglieder den DGB-Chef einen halben Tag durch Flure und Stationen, sogar an ein Krankenbett – und auf den Hubschrauberlandeplatz auf dem Dach. Aber selbst dieser ungewöhnliche Ort ver-

weist auf den täglichen Kampf der rund 2000 Krankenhäuser in Deutschland um Patienten und Gelder, für den das Westpfalz-Klinikum ein Spiegelbild ist: Seit drei Jahren schreiben Verluste, berichtet Klinikchef Peter Förster und beklagt einen eklatanten und chronischen Investitionsstau.

Reiner Hoffmann bekommt ihn in der urologischen Station für Kassenpatienten gezeigt, die seit Jahrzehnten nicht renoviert wurde – im Gegensatz zur urologischen Station für Privatpatienten. Hoffmann kritisiert nicht nur diese aus der Zeit gefallene Zweiklassenmedizin, die durch eine Bürgerversicherung für alle ersetzt werden müsse, die Unterfinanzierung der Kliniken sei auch ein Beispiel dafür, dass die „schwarze Null“ endlich aufgegeben werden müsse: „Wir brauchen eine Investitionsoffensive, dazu ist diese reiche Gesellschaft in der Lage.“ Und auch das System der Fallpauschalen (DRG), das Häuser in privater Trägerschaft gegenüber kommu-

nalen Konkurrenten begünstigt, sei dringend reformbedürftig: „Da muss Gesundheitsminister Jens Spahn endlich handeln“, sagt der DGB-Vorsitzende. „Der denkt ja, mehr Wettbewerb würde die Probleme lösen, aber das Gegenteil ist der Fall.“

Über die andere große Not des Klinikums, den Mangel an Pflegepersonal, berichten die Betriebsräte Leonel Alves und Sabine Thiem sowie Sabine Schunk vom Verdi-Bezirk Pfalz. An den vier Klinik-Standorten leisteten die Beschäftigten 2019 180 000 Überstunden, der Krankenstand sei hoch, der Kostendruck laste schwer auf allen Abteilungen. Klinik-Vize Thorsten Hemmer: „Die Mitarbeiter sind am Rande ihrer Leistungsfähigkeit. Und obwohl wir seit Anfang 2020 jede Pflegekraft am Bett zu 100 Prozent refinanziert bekommen, kriegen wir keine neuen Kräfte. Der Markt ist leer.“

Das Gesundheitssystem hat sehr viele sehr große Baustellen, weshalb Klinik-Vize Hemmer für einen „runden Tisch“ plädiert: „Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften und viele andere Player im System haben doch das gleiche Interesse – nämlich Daseinsvorsorge zu betreiben und gleichzeitig wirtschaftlich zu arbeiten.“ Der Politik müsse man jedoch Beine machen, findet Klinikchef Förster: „Die Deutsche Krankenhausgesellschaft, der Verband der Krankenhausdirektoren und die Gewerkschaften müssten gemeinsam Rabatz in Berlin machen und mit 120 000 Menschen die Straßen und das Kanzleramt blockieren. Vor Jahren hat es so etwas schon mal gegeben, und dann hat sich auch etwas bewegt. Das muss jetzt wieder sein.“ Reiner Hoffmann hört es gern: „Wenn sich die Sozialpartner einig sind, kriegt man eher und schneller was hin. Ich bin zu jeder Schandtat bereit.“ ■

Von **Stefan Scheytt**

SEBASTIAN BURDACK

Einsatz in der Mitbestimmung

Sebastian Burdack hat bei Evonik Industries in Marl Chemielaborant gelernt und sechs Jahre als Jugendvertreter gearbeitet. Zurzeit bildet er sich beim Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung fort. In der einen Hälfte der Woche betreut er Netzwerke von der IG BCE und der IG Metall und arbeitet an der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Er besuchte das German-Japanese-Young-Leader-Forum, und auf dem BetriebsräteTag konnte er am Stand der Hans-Böckler-Stiftung kreativ werden. In der anderen Hälfte studiert er Betriebswirtschaftslehre und engagiert sich ehrenamtlich bei der IG BCE.

Seit 2016 können sich am I.M.U. Nachwuchskräfte aus den Arbeitsbereichen Mitbestimmung und Personalarbeit für spätere Tätigkeiten vor allem im Personalwesen oder im Stab von Betriebsräten qualifizieren. Der Einsatz dauert maximal drei Jahre. Danach haben die Teilnehmer das Recht, in ihr Unternehmen zurückzukehren. Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor von Evonik Industries, hatte Sebastian den Tipp gegeben. Seit Sebastian die Stelle angetreten hat, tauschen sich die beiden regelmäßig über seine Arbeit aus. „Wir freuen uns, dass wir die wichtige Arbeit der Stiftung im Rahmen dieses innovativen Konzeptes unterstützen können. Das erweitert die Perspektive der Unternehmen und hilft uns zugleich im Rahmen eines strategischen Prozesses, Nachwuchs für künftige Aufgaben im Personalbereich oder im Betriebsrat zu gewinnen“, sagt Wessel.

Neu sind für Sebastian nicht nur Themen wie Personalmanagement und Arbeitsrecht, er schaut auch über den Rand der chemischen Industrie: „Der Horizont ist viel größer. Ich komme aus der Industrie, da ist Dienstleistung für mich eine ganz neue Welt.“ Auch das Institut profitiert von den Erfahrungen der Nachwuchskräfte. Sie bringen ihr Wissen aus der Praxis in den Beratungsalltag. ■



Foto: Uli Baatz

PERSONALIA

■ Ausgezeichnet



Foto: Thiemo Sommer

Talat Khonsor, syrischer Böckler-Stipendiat und 2015 nach Deutschland geflüchtet, ist für seine Studienleistungen und sein ehrenamtliches Engagement, unter anderem in der Jugendarbeit, mit dem Preis für internationale Studierende des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) ausgezeichnet worden. Der Preis ist mit 1000 Euro dotiert. Khonsor hat 2019 ein Masterstudium im Studiengang Engineering Physics an der Universität Oldenburg begonnen. In Syrien war er zuletzt Dozent an der Universität Homs. ■

Der Preis ist mit 1000 Euro dotiert. Khonsor hat 2019 ein Masterstudium im Studiengang Engineering Physics an der Universität Oldenburg begonnen. In Syrien war er zuletzt Dozent an der Universität Homs. ■

■ Gut abgeschnitten

Die Digitalredaktion der Hans-Böckler-Stiftung hat in der Teamwertung des Twitter-Rankings des „Makronom“ den Spitzenplatz vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zurückerobert. Auf Platz drei landete das ifo Institut. Das Wirtschaftsblog wertet einmal im Quartal Resonanz und Einfluss der von Ökonomen, Wirtschaftsmedien und Forschungsinstituten verfassten Tweets innerhalb der deutschsprachigen Ökonomieszene aus. Der Kurznachrichtendienst ist vor allem bei Medienschaffenden und in der Politik beliebt. ■

■ Verstorben



Foto: Anne Heinlein

Der Regisseur **Torsten Lüders** war von 2001 bis 2006 Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung. In dieser Zeit konnte er Arbeitsaufenthalte in London, St. Petersburg und Chengdu realisieren. Seine Filme liefen auf internationalen Festivals und im Fernsehen. Seit 2012 arbeitete er an einer Langzeitdokumentation über den Fußballklub Turbine Potsdam. Lüders hat auch Seminare für das journalistische Bildungsprogramm der Studienförderung entwickelt. Am 25. November 2019 ist Torsten Lüders infolge eines Unfalls gestorben. ■

Seit 2012 arbeitete er an einer Langzeitdokumentation über den Fußballklub Turbine Potsdam. Lüders hat auch Seminare für das journalistische Bildungsprogramm der Studienförderung entwickelt. Am 25. November 2019 ist Torsten Lüders infolge eines Unfalls gestorben. ■

Thema: Frauen

STIFTUNG Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Wie kann man eine echte Gleichberechtigung der Geschlechter herbeiführen? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

Von **Kay Meiners**, Redakteur des Magazins Mitbestimmung

OLGA TIMOCHIN (STUDIENFÖRDERUNG) sitzt in einer Arbeitsgruppe des Nationalen MINT-Forums, das weiblichen Nachwuchs für die MINT-Berufe, also Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik, gewinnen soll.



KARIN SCHULZE BUSCHOFF (WSI) leitet das Referat Arbeitsmarktpolitik am Institut und forscht zu Genderthemen, unter anderem zu atypischer Beschäftigung.



YVONNE LOTT (WSI) leitet das Referat Geschlechterforschung und forscht unter anderem zu Arbeitszeiten, sozialer Ungleichheit und Work-Life-Balance.



JOHANNA WENCKEBACH (HSI) beschäftigt sich als Leiterin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht mit den Forschungsfeldern Entgeltgleichheit, Antidiskriminierungsrecht, aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



MALTE LÜBKER (WSI) leitet das Referat für Tarif- und Einkommensanalysen. Hier befasst er sich unter anderem mit der Entgeltungleichheit von Männern und Frauen.



MARION WECKES (I.M.U.) leitet das Referat Börsennotierte Unternehmen und Corporate Governance und befasst sich hier unter anderem mit Frauen in Führungspositionen, insbesondere in Vorständen und Aufsichtsräten.

Fotos: Uli Baatz (2, 3, 5, 9), Hans-Böckler-Stiftung (4); privat (7); Karsten Schöne (6, 8); Anna Weise (1)

STEFAN LÜCKING (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) leitet das Referat Mitbestimmung und ist hier mit Digitalisierungs- und Genderthemen beschäftigt, etwa mit der möglichen Diskriminierung durch Algorithmen. Er betreut den Forschungsverbund Digitalisierung, Mitbestimmung, Gute Arbeit.



AMANDA WITKOWSKI (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) befasst sich gemeinsam mit Stefan Lücking mit Digitalisierungs- und Genderthemen und betreut mit ihm den Forschungsverbund Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit. Sie hält regelmäßig Vorträge zu Genderthemen.

BARBARA FULDA (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) ist als Referentin für den Förderschwerpunkt Erwerbsarbeit zuständig. Sie betreut Forschung zu Themen wie Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Equal Pay oder zu Geschlechterstereotypen in Stellenanzeigen.



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

DURCHBLICK

GenderDatenPortal

Das Onlineangebot des WSI stellt Daten und Grafiken zu geschlechtsbezogener Ungleichheit sowie Kurzanalysen zur Verfügung, egal ob es um den Arbeitsmarkt, Mitbestimmung oder Bildung, unbezahlte Familienarbeit oder Führungspositionen geht.

boeckler.de/wsi_38957.htm



100 Frauen

Seit 1919 dürfen Frauen wählen. Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums hat die Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Wir haben die Wahl!“ ein Buch herausgegeben, das nach einem kurzen historischen Abriss 100

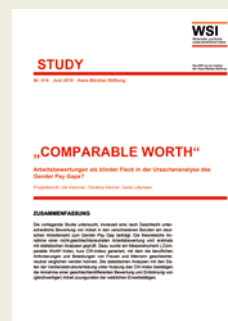
Frauen der Gegenwart porträtiert. Das Buch ist für 19,90 Euro erhältlich.

bit.ly/wahlrecht-buch

Genderaspekte der Digitalisierung

Vom Strukturwandel bis zu flexiblen Arbeitszeiten – ein Diskussionspapier für die Kommission „Arbeit der Zukunft“ aus dem Jahr 2017 untersucht, wie sich die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Geschlechterverhältnisse auswirkt.

bit.ly/gender-papier



Arbeitsbewertung

Das Forschungsprojekt „Comparable Worth“ beschäftigt sich mit Fragen der Arbeitsbewertung. Es soll statistisch ermittelt werden, inwieweit auf dem Arbeitsmarkt ungleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gezahlt wird.

bit.ly/cw-studie

Die Kulturmanagerin

ANNA LAFRENTZ ist überzeugt: Kunst kann die Welt zum Besseren verändern. Als selbstständige Kulturmanagerin will sie ihren Beitrag dazu leisten.

Text Marc von Lüpke – Foto Cordula Kropke

In Hamburg, da bin ich zu Haus“, sang einst Hans Albers. Anna Lafrentz kann nur zustimmen: „Ich liebe diese Stadt!“ Und nicht zuletzt den FC St. Pauli. Für Lafrentz ist dessen Spielstätte, das Millerntor-Stadion, mehr als ein Ort, an dem Fußball gespielt wird. Die Kunsthistorikerin hat lange dort gearbeitet, denn das Stadion ist jährlich Schauplatz der „Millerntor Gallery“, initiiert vom FC St. Pauli und dem Verein Viva con Agua.

„Viva con Agua setzt sich dafür ein, dass Menschen überall auf der Welt sauberes Trinkwasser zur Verfügung steht“, erklärt Lafrentz. „Seit 2012 habe ich mich dort engagiert.“ Zunächst, indem sie als Studentin bei Heimspielen Becher einsammelte. Der Pfandbetrag kommt den Wasserprojekten des Vereins zugute. „Die Millerntor Gallery ist ein anderes Projekt, um Spenden und Aufmerksamkeit zu generieren“, so Lafrentz.

Einmal im Jahr verwandelt sich das Millerntor-Stadion dabei in eine Kunstgalerie, es gibt Konzerte und Kulturveranstaltungen. Ein Großteil der Gewinne fließt in die Arbeit von Viva con Agua. „Es ist ein großer Erfolg“, erinnert sich Lafrentz. „Seit der ersten Millerntor Gallery 2011 kommen immer mehr Künstler, die Besucherzahl wächst ebenfalls stetig.“ Auch ein Verdienst der Kulturmanagerin, die mit dem Projekt gewachsen ist. Zunächst arbeitete Lafrentz ehrenamtlich bei der Organisation mit, später in Festanstellung. Seit 2016 kuratierte sie schließlich die Ausstellung. Zusätzlich übernahm sie im gleichen Jahr die Kurat

der Parallelveranstaltung „Widerkunst“ in Berlin sowie 2017 dann die der Millerntor Gallery im ugandischen Kampala.

Woher aber stammt Lafrentz' Begeisterung für Kunst? In Hamburg geboren, zog die heute 32-Jährige später mit ihren Eltern nach Rheinland-Pfalz und studierte in Hei-



Anna Lafrentz als Stipendiatin

delberg. „Ich bin wegen meiner ersten großen Liebe dorthin gezogen“, so Lafrentz. Das ging vorbei, geblieben ist das Fach Kunstgeschichte, in dem sie ihren Bachelor machte. Anschließend zog sie nach Hamburg, pendelte von dort aus nach Bremen, um einen Masterstudiengang Kunst und Kulturvermittlung zu belegen.

Die eindrücklichste Erfahrung machte Lafrentz zuvor allerdings weit entfernt. Sie absolvierte ein Praktikum im kenianischen Nairobi. „Ich war sehr beeindruckt von Nai-

robis Kulturszene.“ So beeindruckt, dass sie dort arbeiten wollte. Möglich wurde dies durch die studentische Projektförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Mit einer Mitstipendiatin reiste Lafrentz nach Nairobi, lernte verschiedene Kunstformen kennen von der bildenden Kunst bis zum Film. Ergebnis war ein Katalog, dessen Publikation die Hans-Böckler-Stiftung auch förderte. „Unser Ziel war es, das alte Bild von Giraffen vor dem Sonnenuntergang als Symbol für afrikanische Kunst aufzulösen.“ Lafrentz ist der Stiftung sehr dankbar: „Ich habe von dort viele inhaltliche Impulse erhalten.“ Sich hier zu bewerben lag nahe, schließlich ist Lafrentz Verdi-Mitglied, seit sie 16 Jahre alt war. „Die Gewerkschaft wurde mir in die Wiege gelegt“, sagt sie. Ihre Mutter arbeitete bei ÖTV und Verdi. Eine Frage hat Lafrentz während ihres Studiums, ihrer Zeit in Kenia und der Arbeit bei der Millerntor Gallery besonders beschäftigt: In welchem Verhältnis stehen Politik und Kunst, wie kann das eine das andere beeinflussen? Lafrentz hat einen festen Glauben: „Ich bin überzeugt, dass Kunst und Kultur das Potenzial besitzen, die Welt zu verändern.“

Dieser Frage geht sie nun auf anderem Wege nach: Anna Lafrentz hat einen Neuanfang gewagt. Sie hat sich letztes Jahr selbstständig gemacht und unterstützt nun Kunstschaffende sowie Organisationen als freie Kulturmanagerin. Sie bietet jetzt vor allem Projektmanagement für Kunst- und Kulturformate an. ■



Anna Lafrentz erkundete mithilfe der Hans-Böckler-Stiftung Nairobis Kunstszene. Jetzt hat sie sich selbstständig gemacht.



Foto: Kay Meiners

100 Jahre Betriebsverfassung

Am 4. Februar wurde mit dem Betriebsrätegesetz zum ersten Mal in Deutschland betriebliche Mitbestimmung verankert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund lädt am 24. März in Berlin zu einem Festakt „100 Jahre Betriebsrätegesetz – 100 Jahre Betriebsverfassung“. Eröffnet wird die Veranstaltung durch den DGB-Vorsitzenden Rainer Hoffmann und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD).

Das Betriebsrätegesetz war Bestandteil der Aussöhnung zwischen Arbeit und Kapital in der Weimarer Republik. Reichspräsident Ebert (SPD) fürchtete aufständische Arbeitermassen und drängte auf einen Burgfrieden zwischen Gewerkschaften und Industrie. Das Betriebsrätegesetz war ein wichtiger Schritt zur Anerkennung von Interessenvertretungen der Arbeitnehmer. Gegen das Gesetz mobilisierten die USPD und KPD. Am 13. Januar 1920 eröffnete die Polizei das Feuer auf eine vor dem Reichstag demonstrierende Menschenmenge. Dabei starben 42 Menschen. ■



Foto: Frank Ott

Campus Arbeitsrecht

Die Stärkung von Mitbestimmung und Tarifbindung steht im Fokus des 4. Campus Arbeitsrecht, der vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung mitveranstaltet wird. Gesucht wird nach gewerkschaftlichen Strategien gegen Bestrebungen, die Säulen der Betriebsverfassung zu unterspülen. Es diskutieren unter anderem DGB-Vorstand Annelie Buntenbach und der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler.

Am 26. März in Frankfurt am Main

campusarbeitsrecht.de

Arbeitswelt im Wandel

Das von der Friedrich-Ebert-Stiftung angebotene Seminar „Zukunft der Arbeit“ befasst sich mit der Frage, wo angesichts von Industrie 4.0 und Digitalisierung der Fertigungsprozesse in der künftigen Arbeitswelt noch Platz für den Menschen ist. Die Teilnehmer wollen unter anderem herausarbeiten, wie Arbeitnehmer ihre Interessen in der sich dramatisch wandelnden Arbeitswelt vertreten können.

Vom 9. bis 13. März in Bonn

bit.ly/fes-zukunftsseminar

Strategieseminar

An Aufsichtsräte wendet sich das Böckler-Seminar „Szenarien: Strategie für unsichere Zeiten?“ Die zweitägige Veranstaltung bietet einen Einstieg in die Methode und in die praktische Arbeit mit Szenarien, die Entwicklungsalternativen und Handlungsspielräume aufzeigen und so helfen sollen, heute bessere Entscheidungen für morgen zu treffen.

Vom 17. bis 18. März in Düsseldorf

Janine Bernecker, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-284

@ janine-bernecker@boeckler.de

Konferenz zur Digitalisierung

Diskutiert werden die Ergebnisse eines Ideenwettbewerbs, den die Hans-Böckler-Stiftung 2017 ausgeschrieben hat. Im Zentrum der Projekte des aus dem Wettbewerb hervorgegangenen Forschungsverbunds „Digitalisierung, Mitbestimmung, gute Arbeit“ steht die Frage, wie sich die digitale Transformation jenseits der Profitmaximierung gestalten lässt.

Vom 19. bis 20. März in Düsseldorf

Janine Bernecker, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-284

@ janine-bernecker@boeckler.de

Seminar „Digitaler Kapitalismus“

Herrschaft der Tech-Giganten oder mehr Wohlstand für alle? Welche demokratischen Potenziale sind mit der Demokratisierung verbunden? Über solche Fragen diskutieren die Teilnehmer des dreitägigen Seminars „Digitaler Kapitalismus“, das vom Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung ausgerichtet wird.

Vom 20. bis 22. März in Düsseldorf

Teilnahmepauschale 50 Euro

fes.de/lnk/digkap



Foto: Bianka Huber

”

„Das Gesetz ist gut, doch es allein kann nichts am Arbeitsdruck ändern.“

DANIEL HLAVA zum Paketboten-Schutz-Gesetz

Ungewöhnlich schnell hat die Bundesregierung im November 2019 ein neues Gesetz erlassen, das die Nachunternehmerhaftung in der Branche ausweitet – das „Paketboten-Schutz-Gesetz“. Es sollte noch im Weihnachtsgeschäft, der für den Versandhandel umsatzstärksten Zeit des Jahres, seine Wirkung entfalten. Die Paketdienste sind dann besonders belastet, die Arbeitsbedingungen sind schwierig. Dies gilt insbesondere dort, wo nicht mit fest angestellten Arbeitnehmern, sondern über Subunternehmer gearbeitet wird. Prekäre Arbeitsverhältnisse, Sozialbetrug und Schwarzarbeit sowie Verstöße gegen Arbeitszeit- und Mindestlohnvorschriften sind in Teilen der Branche ein Problem, wie sich bei groß angelegten Razzien deutlich zeigte.

Was bewirkt das neue Gesetz? Wenn ein Unternehmen ein Subunternehmen mit der Beförderung von Paketen beauftragt, dann haftet der Auftraggeber jetzt dafür, dass das Nachunternehmen die Sozialversicherungsbeiträge für die eingesetzten Beschäftigten abführt. Statt gegenüber einem möglicherweise insolventen Nachunternehmer können die Sozialversicherungsträger offenstehende Sozialbeiträge auch gegenüber größeren Paketunternehmen geltend machen. Das neue Gesetz schützt sowohl die einzelnen Paketboten als auch die Gemeinschaft der Beitrags-

zahler davor, dass Sozialbeiträge verloren gehen. Zugleich dient es der Bekämpfung von Schwarzarbeit. An dem täglichen Arbeitsdruck in der boomenden Branche kann es nichts ändern. Weitere Bausteine müssen folgen. Abhilfe bedarf es beispielsweise bei der Bekämpfung von Mindestlohnverstößen, Befristungen und Verstößen gegen Arbeitszeitvorschriften. Dennoch ist das Gesetz ein wichtiger Schritt. Es orientiert sich an Regelungen, wie es sie im Baugewerbe schon seit 2002 gibt, in der Fleischwirtschaft seit dem Jahr 2017. In der Baubranche lässt sich zeigen, dass die Nachunternehmerhaftung die Situation der Beschäftigten verbessert hat.

Geht das Paketboten-Schutz-Gesetz wurde von mancher Seite eingewandt, dass der Staat seine Kontrollen verbessern müsse, anstatt Unternehmen mit neuen Haftungsrisiken zu belasten. Tatsächlich führt der Personalmangel bei den Behörden zu einem Kontrolldefizit, das behoben werden muss. Gleichwohl löst dies nicht das Problem, wenn Nachunternehmer in die Insolvenz rutschen und offene Sozialbeiträge nicht nachzahlen können. Ist es außerdem nicht zu leicht, zu sagen, dass nur der Staat eine Verantwortung trägt? Hat nicht auch ein Auftraggeber eine soziale Verantwortung dafür, welche Bedingungen in den Nachunternehmen bestehen,

gerade in einer Branche, in der ein hoher Wettbewerbs- und Preisdruck herrscht?

Dabei sieht das Gesetz selbst eine Möglichkeit für Auftraggeber vor, das Haftungsrisiko deutlich zu reduzieren. Ein Generalunternehmer kann sich entlasten, also seine Haftung ausschließen, wenn er nachweislich unverschuldet davon ausgehen konnte, dass der von ihm beauftragte Nachunternehmer seine Zahlungspflichten erfüllt. Hierfür können etwa Unbedenklichkeitsbescheinigungen über die Krankenkassen oder die Berufsgenossenschaften oder wettbewerbliche Eignungsprüfungen des Nachunternehmers eingeholt werden. Auch das Mindestlohngesetz kennt eine Nachunternehmerhaftung für solche Fälle, in denen bei einem nachgelagerten Unternehmen der Mindestlohn nicht gezahlt wird. Die Haftung ist hier sogar verschuldensunabhängig ausgestaltet. Beim Paketboten-Schutz-Gesetz hat sich der Gesetzgeber im Übrigen selbst ein Schlupfloch offen gehalten: Das Gesetz ist bis Ende 2025 befristet. Vor dem Ablauf dieser Frist soll es evaluiert werden. ■

DANIEL HLAVA ist wissenschaftlicher Referent für Sozialrecht und Europäisches Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht der Hans-Böckler-Stiftung.

Der Quantensprung von Weimar

MITBESTIMMUNG Im Jahr 1920 wurde das Betriebsrätegesetz erlassen. Zum 100. Geburtstag wird die Geschichte der Betriebsverfassung von zwei Experten neu erzählt.



Dieses Buch nimmt das Jubiläum der Betriebsverfassung zum Anlass, um weit in ihre Vorgeschichte zu leuchten und um Vorschläge für eine Mitbestimmung auf der Höhe der Zeit zu machen. Das Werk legen zwei Fachleute vor: Michael Kittner, ehemaliger Justiziar der IG Metall und Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler. Das Buch räumt, das sei vorderhand bemerkt, mit einem

Mythos auf: Hans Böcklers Tauschgeschäft mit Adenauer – Mitbestimmung für Westbindung –, es hat nicht stattgefunden. Es war eine Erfindung derer, die nichts gegen Ostbindung und Kasernenhofsozialismus einzuwenden hatten.

Man erlebt einige Überraschungen als Leser, auch manches Déjà-vu. In der Revolution von 1848 war die Arbeiterfrage noch abgehandelt unter Pauperismus und Sache philanthropischer Bürger und Frühsozialisten. Die erstarkende Arbeiterbewegung errang ihre Koalitionsfreiheit erst 1869. Die von ihr durchgesetzten Arbeiterausschüsse, Vorläufer der Betriebsräte, fanden in SPD und Gewerkschaften keine Freunde. Die Streiks der Bergarbeiter 1889 und 1905 waren Rechtsnormen durchsetzende Meilensteine. Wer hätte aber gedacht, dass mehr Mitbestimmung ein Mittel des Militärs war, um die Mehrheitsgesellschaft der Arbeiter für seinen Ersten Weltkrieg einzubinden?

Dann das Coming-out am 4. Februar 1920. Noch im Januar, anlässlich der zweiten Lesung des Gesetzes, kam es zu 42 Toten. Die Erinnerung an die Novemberrevolution war frisch, die Betriebsverfassung war für viele eine Enttäuschung, die eine fundamentale Demokratisierung der Wirtschaft erhofft hatten. Die Autoren verstecken sich nicht hinter wertfreier Wissenschaft. Sie stellen sich die Frage: War die sozialistische Revolution in Greifweite? Hatte die Ebert-Regierung keine Alternative zu Reichswehr und Freikorps, die die Aufständischen erschossen und erschlugen? Eine Räterepublik „hätte den unmittelbaren Weitermarsch der Entente-Truppen zur

Folge gehabt“, so ihre Folgerung. Das Buch handelt vom Quantensprung der Betriebsverfassung in der Weimarer Republik. Das duale System – hier Betriebsräte, da Gewerkschaften –, kritisch beäugt als deutscher Sonderweg, erweist sich als erfolgreich. Dann die von den Nationalsozialisten gesetzte Zäsur, die die Akteure der Betriebsverfassung dem „jüdischen Bolschewismus“ zurechnet. Ihren vogelfreien Status beendet erst das Kontrollratsgesetz der Alliierten wieder. Die liberale, am angelsächsischen Vertragsrecht orientierte Haltung ist mit dem Kalten Krieg bald vorbei. Das letzte Drittel des Buchs nimmt das Gesetz von 1952 zum Ausgang, um alle Novellen ausführlich zu kommentieren.

Ganz zum Ende hin, damit die Konzentration des Nichtjuristen nicht nachlässt, machen die Autoren noch einmal das, was sie ihr Leben lang gemacht haben: Sie beraten. Was tun, wenn der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat im Westen bei 40, im Osten gar nur noch bei knapp über 30 Prozent liegt? Warum nicht staatliche Forschungsförderung an die Existenz eines Betriebsrats im Center of Competence binden? Wie die Betriebsverfassung einer Welt aus Befristeten, Leiharbeitern und Soloselbstständigen anpassen? Wie die ausufernde Nutzung der Smartphones jenseits der Arbeitszeit einschränken? Kittner und Däubler wissen Rat. ■

Von **Peter Kern**

Wolfgang Däubler/Michael Kittner: **Geschichte der Betriebsverfassung**. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2020. 624 Seiten, 48 Euro



Fazit

EIN GUT LESBARES HISTORISCHES BUCH MIT EINIGEN ÜBERRASCHUNGEN

Ein Stück Europa



Grenzüberschreitende Normen gewinnen in Zeiten der Globalisierung an Bedeutung. Ein neuer Sammelband von Nomos enthält Forschungsergebnisse eines DFG-Forschungsprojektes, das rund 2500 normbildende Dokumente zu Europäischen Betriebsräten, Sozialdialogen und Unternehmensvereinbarungen ausgewertet hat, die einen Beitrag zur Schaffung eines „hybriden transnationalen Arbeitsrechts“ schaffen. Fallbeispiele und Prüf-

steine geben einen guten Überblick über die Unterschiede zwischen den Instrumenten. Damit transnationale soziale Dialoge mit ihren Normbildungsansätzen nachhaltig wirken können, benötigen sie aber – so belegt diese Studie – weitere rechtliche Durchsetzungsmittel auf nationaler wie auf europäischer Ebene. ■

Von **Reinhardt Reibsch**

Katja Nebe/Ulrich Mückenberger (Hrsg.): **Transnationale soziale Dialoge und ihr Beitrag für den europäischen sozialen Fortschritt.** Baden-Baden, Nomos-Verlag 2019. 347 Seiten, 96 Euro

Künstliche Intelligenz ohne Mythen



Um die technischen Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz (KI) ranken sich viele Mythen. Lothar Schröder, Mitglied des Verdi-Bundesvorstands, und der Journalist und Redenschreiber Markus Franz haben ein populär geschriebenes Buch verfasst. Bedenken gegen die neue Technik halten sie für berechtigt, aber eine kritische Entwicklung nicht für schicksalhaft. Sie plädieren für eine gesellschaftliche Debatte darüber, „wie wir leben wollen“, um davon abhängig zu machen, „was uns KI

abnehmen darf und was nicht“. In ihrem Buch stellen Schröder und Franz den aktuellen Entwicklungsstand der künstlichen Intelligenz dar, zeigen auf, wie es gelingen kann, dass am Ende der Mensch die Technik beherrscht – und nicht umgekehrt. ■

Von **Dirk Manten**

Lothar Schröder, Markus Franz: **Eine warme Stimme schleicht sich in dein Ohr.** Fluch und Segen von Künstlicher Intelligenz. Gewerkschaftliche Antworten. Hamburg, VSA-Verlag 2019. 96 Seiten, 8 Euro

DREI FRAGEN AN DARIA BOGDANSKA



Die polnische Autorin hat ihre Erfahrungen als Migrantin in Schweden in einer Graphic Novel verarbeitet.

Warum und für wen haben Sie dieses Buch geschrieben?

Um den Schweden zu zeigen, wie die Situation von Migrantinnen aus einer Innensicht aussieht. Wie schlimm sie ist. Migration polarisiert. Aber wir können selten für uns selbst sprechen. Ich habe eine Form gewählt, die besonders junge Leute anspricht. Die Prekarität, die wir erfahren, ist eine kollektive Angelegenheit – wir müssen gemeinsam handeln und uns organisieren. Was ich nie erwartet hätte: dass mein Buch auch in anderen Ländern populär wird.

Der schwedische Arbeitsmarkt gilt als vorbildlich reguliert.

Wie wurde Ihr Buch in Schweden aufgenommen?

Ich denke, es hat eine dringend nötige Debatte über die Rechte von Arbeitsmigrantinnen ausgelöst. Schweden ist bekannt für gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze. Aber die Statistik zeigt nicht das ganze Bild. Gewerkschaften erreichen Leiharbeiter, die Gig-Economy und Arbeitsmigrantinnen nicht.

Sie konnten eine Lohnnachzahlung von 4200 Euro gegen Ihren früheren Arbeitgeber geltend machen. Wie das?

Ich hatte keinen Vertrag, keine Identifikationsnummer, wurde bar bezahlt. Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn. Allerdings fand ich heraus, dass es für das Restaurant, in dem ich arbeitete, einen Tarifvertrag gab. Er sah für meine Arbeit, für die ich fünf Euro auf die Hand bekam, einen Stundenlohn von zwölf Euro vor. Die großen Gewerkschaften wollten mir nicht helfen. Sie sagten: Wer schwarzarbeitet, kann kein Mitglied sein. Ich musste mich einer kleineren, radikaleren Gewerkschaft anschließen, um Recht zu bekommen.

Die Fragen stellte **Dirk Manten**.

Luxusgut Bauland



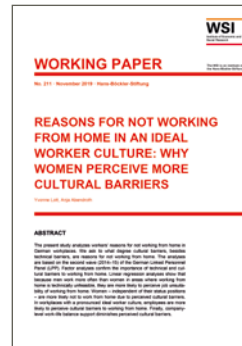
In einem halben Jahrhundert sind die Baulandpreise in Deutschland um rund 2300 Prozent gestiegen, die Verbraucherpreise nur um 300 Prozent. Der 94-jährige Hans-Jochen Vogel, der Minister in den Kabinetten Brandt und Schmidt war, später Kanzlerkandidat und heute in einem Seniorenheim lebt, meldet sich dazu noch einmal mit einem Buch

zu Wort, von dem er sagt, dass es sein letztes sei. Die steigenden Bodenpreise, die die Mieten explodieren lassen, sind ein Lebensthema, seit er 1972 Bundesminister für Raumordnung, Bauwesen und Städtebau wurde. Denn Boden ist, so Vogel, „keine beliebige Ware“, sondern eine unvermehrbar, existenzielle Ressource, die dem Markt entzogen werden sollte. Er will den Verkauf von „wohnungsbaurelevantem“ Land durch Gemeinden an Private verbieten – nur noch Erbpacht soll möglich sein. Spekulationsgewinne will er kleinhalten, indem ein „Planungswertausgleich“ eingeführt wird. Die Idee: Der Grundstückseigentümer soll eine der Wertsteigerung angepasste Zahlung an die Gemeinde leisten, wenn es infolge der kommunalen Planung zu Wertsteigerungen kommt. Zwar attestierte die „Zeit“ diesen Plänen schon 1976 ein „langames Sterben“. Andererseits gab es bis 1944 eine solche Bodenwertzuwachssteuer. Manche Großstädte wie Frankfurt schöpfen Planungsgewinne heute schon teilweise ab. Vogel hat erreicht, dass die angeschlagene SPD seine Ideen aufgreift. Denn das Thema brennt, gerade in den Metropolen. Die Politik sucht nach Vorschlägen, den Raum für die Stadtplanung zu erweitern und Mieten bezahlbar zu machen. Die Frage, wie man den privaten Erwerb von Wohneigentum fördern kann, spielt bei Vogel keine große Rolle. Immerhin setzt er sich für eine Begrenzung der Grunderwerbsteuer auf 3,5 Prozent ein. Am Ende bleibt eine Einsicht: Gegen Wohnungsmangel hilft vor allem Wohnungsbau. Preise künstlich niedrig zu halten, ohne das Angebot zu erweitern, führt nicht weiter. Solche Regeln konnten, wie Vogel richtig schreibt, erhebliche Steigerungen der Mietpreise nicht verhindern. ■

Von Kay Meiners

Hans-Jochen Vogel: **Mehr Gerechtigkeit!** Wir brauchen eine neue Bodenordnung – nur dann wird auch Wohnen wieder bezahlbar. Freiburg, Herder Verlag, 2019. 80 Seiten, 12 Euro (kartonierte Ausgabe)

Homeoffice ist für Frauen schwieriger



Arbeiten von zu Hause kommt in Mode – die Digitalisierung macht es möglich. Ein englischsprachiges Arbeitspapier von Yvonne Lott (IAB) und Anja Abendroth (Universität Bielefeld) zeigt, dass im Jahr 2014 rund die Hälfte der untersuchten Unternehmen Homeoffice anbot, aber weniger als ein Viertel der Beschäftigten diese Möglichkeit für sich nutzten. Ferner zeigte sich, dass Frauen etwas seltener Homeoffice praktizierten. Es waren 16 Prozent,

bei den Männern 24 Prozent. Die Forscherinnen deuten diesen Befund dahingehend, dass Frauen häufiger auf kulturelle Barrieren und Verbote stoßen. Ein Recht auf Homeoffice könne hier helfen. ■

Von Kay Meiners

Anja Abendroth/Yvonne Lott: **Reasons for not working from home in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers.** WSI Working Paper Nr. 211, 2019. 30 Seiten

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

➡ Besuchen Sie boeckler.de (Veröffentlichungen).

Dossier zur demokratischen Arbeitswelt



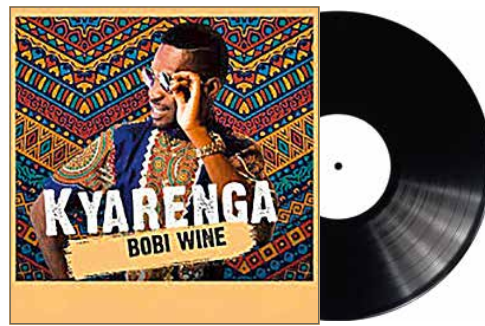
Was macht die Arbeitswelt demokratisch? Hilmar Höhn, Autor der Publikationsreihe „Dossier“, mit der die Hans-Böckler-Stiftung Überblickswissen zu gesellschaftlich relevanten Themen bereitstellen will, beschreibt als fundamentale Elemente demokratischer Kultur die Vereinigungsfreiheit, demokratische Wahlen, sozialpartnerschaftliche Verhandlungen und Gewerkschaften, die Entgelte und Arbeitsbedingungen dem Wettbewerb entziehen.

Höhn schildert die Errungenschaften ab 1918, wobei er die letzten Jahrzehnte als Periode des Rückschritts beschreibt: „30 Jahre lang hat sich diese Kultur zurückentwickelt.“ Aktuell erkennt Höhn dagegen Ansätze einer „demokratischen Renaissance“. ■

Von Kay Meiners

Hilmar Höhn: **Politik für eine demokratische Kultur der Arbeitswelt.** Hans-Böckler-Stiftung, Dossier Nr. 3, 2019. 58 Seiten

DAS POLITISCHE LIED



Bobi Wine: Dembe (2016)

We should build useful foundations for Uganda as an example to our children
 So they know it no longer requires bloodshed for one to ascend to power
 So they know that candidates campaign and the masses pick one
 And the winner leads them, the loser congratulates the winner

UGANDAS POPSTAR-DEMOKRAT

Am 15. August 2018 ist Yoweri Museveni, der Präsident Ugandas, in der Stadt Arua unterwegs, um die Kampagne seines Kandidaten zu unterstützen. Der Abgeordnete Ibrahim Abiriga ist ermordet worden, nun finden Nachwahlen statt. Mit Abiriga hat der Präsident, der Uganda seit 1986 regiert, einen loyalen Unterstützer verloren. Museveni bestreitet gerade seine siebte Amtszeit in Folge. Er will die Altersgrenze für Präsidentschaftskandidaten, die einer achten Amtszeit im Weg stehen würde, streichen lassen. Abiriga hatte zu den Befürwortern gezählt.

Auch die Gegner des Präsidenten machen Wahlkampf in Arua. Die Stimmung ist aufgeheizt. Steine fliegen auf das Auto des Staatschefs, die Lage eskaliert, Sicherheitskräfte schießen. Die Kugeln treffen das Auto von Robert Kyagulanyi Ssentamu, einem der schärfsten Gegner des Präsidenten. In den sozialen Medien postet Ssentamu das Foto seines blutüberströmten, leblosen Fahrers. Er schreibt: „Sie dachten, sie hätten mich getroffen.“ Minuten nach der Schießerei wird Ssentamu verhaftet und in ein Militärgefängnis gebracht. Die Polizei behauptet, in seinem Hotelzimmer Gewehre und Munition gefunden zu haben.

Ssentamu kennt in Uganda jeder. Unter dem Künstlernamen Bobi Wine ist er der größte Popstar des Landes, er gilt als Stimme der Jugend. Bobi Wine singt an gegen Armut und Ungerechtigkeit, und er setzt sich dafür ein, dass Wahlen friedlich und fair verlaufen. Die jungen Leute fordert er auf, Personalanträge zu beantragen, damit sie wählen gehen können. Sein Song „Dembe“ ist ein urdemokratischer Ruf nach funktionierenden Strukturen: „Wir sollten Fundamente bauen, die Uganda nutzen und unseren Kindern ein Vorbild geben, damit sie wissen, dass man kein Blut mehr vergießen muss, um an die Macht zu kommen.“

Und Wine geht selbst in die Politik. 2016 erringt er einen Sitz im Parlament. Auf den Straßen der Hauptstadt Kampala hat er längst einen Spitznamen, der noch mehr verspricht: Ghetto-Präsident.

Seine Festnahme in Arua löst unter Popmusikern weltweit eine Welle der Solidarität aus: Peter Gabriel und Chrissie Hynde, U2 und Coldplay – sie alle protestieren gemeinsam mit afrikanischen Musikerkollegen wie Angélique Kidjo und Femi Kuti. Der Druck im In- und Ausland ist groß, das Militär lässt Wine frei. Doch er wird gleich wieder verhaftet, diesmal lautet der Vorwurf Landesverrat.

Als Bobi Wine erneut freigelassen wird, fliegt er in die USA, um sich in einer Klinik behandeln zu lassen. Sein Körper ist von Haft und Folter schwer mitgenommen.

Bobi Wine lässt sich nicht einschüchtern. Bei den Wahlen 2021 will er wieder kandidieren – diesmal als Präsidentschaftskandidat. „Es ist immer gefährlich, gegen einen Diktator anzutreten“, sagt er in einem Interview mit der BBC. „Aber es ist gefährlicher, herumzusitzen und sich seinem Schicksal zu fügen.“

Der Sänger weiß, dass auch Präsident Yoweri Museveni einst als Hoffnungsträger angetreten war. „Immer, wenn ich Präsident Museveni in den Fernsehnachrichten sehe, frage ich mich, wie ein derart gepriesener Revolutionär willentlich zu einem der am meisten verachteten Diktatoren der Welt werden konnte“, sagt Bobi Wine. „Das ist eine Lektion, die uns daran erinnert, dass uns nur die Idee starker Institutionen vor uns selbst schützen kann.“

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansehen:
youtube.com/watch?v=7J7b_a2EczE

Die Preismacher

MINDESTLOHN > KOMMISSION

mindestlohn-kommission.de

Über die Mindestlohnkommission wird derzeit viel geredet. Die Kommission, die paritätisch besetzt ist – hinzu kommen zwei beratende Mitglieder aus der Wissenschaft –, berät alle zwei Jahre über eine Anpassung des Mindestlohns. Inzwischen wird der Mechanismus von Politik und Gewerkschaften als zu zaghaft kritisiert: Zwölf Euro fordern SPD, Grüne, der CDU-Arbeitnehmerflügel CDA und der DGB. Die Kommission geht auf ihrer Homepage nicht auf die Forderungen ein, informiert aber umfassend über ihre Arbeit. Dabei wird der Rahmen deutlich, in dem sich die Kommission bewegt. Wegen der Parität muss die Höhe des Mindestlohns Stimmen von beiden Seiten bekommen – erst nach einem gescheiterten Vermittlungsversuch kann die Stimme des neutralen Vorsitzenden Jan Zilius den Ausschlag geben. Im Mindestlohngesetz ist vorsichtig von einer „Gesamtabwägung“ die Rede; die Kommission soll sich „nachlaufend“ an der Tarifentwicklung orientieren.

Für diejenigen, die der Mindestlohn betrifft, bietet die Seite „Fragen und Antworten“ und ei-

nen Mindestlohnrechner. So kommt heraus, dass man beim aktuellen Mindestlohn von 9,35 Euro bei 38 Wochenstunden ein Bruttoeinkommen von 1540 Euro erzielt – nur 140 Euro mehr als beim Start des Mindestlohns 2015. Zudem findet man Kontaktdaten der wissenschaftlichen Mitarbeiter, auch ihre Aufsätze in Fachzeitschriften werden genannt. Die Kommission setzt nicht nur die Mindestlohnhöhe fest, sie verfasst auch Berichte über die Auswirkungen des Mindestlohns. Forschungsarbeiten, die die Kommission in Auftrag gibt, sind ebenfalls abrufbar. Häufigere Aktualisierungen, Hintergründe zur Geschichte des Mindestlohns und Videoelemente würden der Seite nicht schaden. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**INFORMATIVER EINBLICK IN
DIE ARBEIT EINER WICHTIGEN
KOMMISSION**

APP-TIPP

Luftqualität

Die App des Umweltbundesamts sammelt die Daten von 435 Messstationen in Deutschland, die die Umweltbelastung erfassen. Dazu gehören die allgemeine Luftqualität, Feinstaub, Ozon und Stickstoffdioxid. Stündlich werden die Daten aktualisiert. Die Tagesgrafiken von Stationen in Großstädten in der Nähe von mehrspurigen Straßen sehen übrigens wie eine Hängebrücke aus: Morgens im Berufsverkehr und wieder ab Nachmittag gehen die Werte hoch. Die App ist nützlich und leicht zu bedienen. ■



Kostenlos für iOS und Android

FACEBOOK-TIPP

Junge BAU

„Hard working heroes“ nennt sich die Junge BAU auf Facebook – wer wissen will, was junge Gewerkschaftsmitglieder in den Branchen der IG BAU umtreibt, ist hier richtig. Der Kanal ist inzwischen wichtiger als die Homepage der Jugendorganisation. Mehrmals wöchentlich finden sich neue Posts. Die Seite informiert über Tarifauseinandersetzungen und -erfolge in den einzelnen Regionen, aktuelle Kampagnen der IG BAU, Konferenzen und relevante neue Gesetzesvorhaben. ■



facebook.com/JungeIGBAU

STIFTUNG ONLINE

Böckler Schule

Wirtschaftsunterricht aus Arbeitnehmerperspektive, Politikunterricht aus Bürgerperspektive – das bietet „Böckler Schule“. Hier können interessierte Lehrer Unterrichtsmaterialien herunterladen oder bestellen. Im Vordergrund stehen Themen wie Mitbestimmung – nicht nur im Betrieb, sondern auch in Bildungseinrichtungen –, Arbeit im Zeichen von Globalisierung und Digitalisierung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Material, das nach fachdidaktischen Kriterien produziert wird, ist nah am Alltag. So wird die Mitbestimmung am Beispiel einer ehemaligen Fahrradkurierin erläutert: Die junge Frau erzählt, dass sie gern Essen ausgeliefert hat, beschreibt aber auch die hohe Arbeitsbelastung und fehlende Arbeitnehmerrechte – so werden die zwei Seiten der Plattformökonomie anschaulich beschrieben. ■



boeckler.de/39577.htm



„Sorry We Missed You“. GB u. a., 2019. Regie: Ken Loach; Darsteller: Kris Hitchen, Debbie Honeywood. Kinostart: 30. Januar 2020

FILMTIPP

Paketbombe

„Leider haben wir Sie nicht angetroffen“ – so ungefähr lauten die Botschaften der freischaffenden Paketboten, die sie im Briefkasten hinterlassen, weil sie keine Zeit haben, die Lieferware in den dritten Stock zu schleppen. „Sorry we missed you“ – dies ist der Originaltitel des neuesten Films von Englands Sozialfilmer Ken Loach und seinem langjährigen Autor Paul Laverty. In ihrer bar jeglichen englischen Humors mit fast unbekanntenen Schauspielern gedrehten Doku-Fiction nimmt sich das bewährte Duo die Gig-Ökonomie vor. Hochgradig digitalisiert, daher jederzeit verfolgbar und prekär bis auf die Knochen: So erlebt Familienvater Ricky die Scheinselbstständigkeit als Franchisenehmer in Diensten von Amazon, Zalando und Ebay.

Dabei hatte es zu Beginn sogar noch gut ausgesehen: Ordentliche Gewinnmargen waren ihm versprochen worden, so sehr träumte der Gelegenheitshandwerker vom eigenen Häuschen, dass er sogar seiner Frau Abby, ebenfalls – als Altenpflegerin – selbstständig, das Auto abschwatzte, weil er das Geld aus dem Verkauf für die Transporterkaution brauchte. Abby fährt jetzt mit dem Bus zu den Alten.

14 Stunden-Schichten, Sechstageswoche, Strafzettelzahlungen für zu schnelles Fahren und Vertragsstrafen, wenn er zum Elternsprechtag muss: Rickys Situation auf der Arbeit gleicht bald der eines Drogensüchtigen. Statt erhoffter Gewinne fährt er nur Schulden rein. Und gerät immer weiter in den Strudel der fatalen Abhängigkeiten. Hilfe? Gewerkschaften, die bei Loach oft wichtig waren? In diesem Film spielen sie nicht mit: Tarifliche Regelungen werden hier nur allzu oft ausgehebelt. Für die Gewerkschaften ist dies ein Teil der Wirtschaft, der extrem schwer zu organisieren ist. Dies gilt weiter, auch wenn die englische Regierung – zumindest auf dem Papier – Schritte gegen das „disguised employment“, die Scheinselbstständigkeit im Sinne der Auftragnehmer angekündigt hat.

Ob die neuen Regelungen Wirkung zeigen, muss sich erst noch beweisen. Loach setzt jedenfalls nicht darauf: Mit staubtrockener Regie zeichnet er ein grausames Bild der postmodernen Arbeitswelt. ■

Von Jürgen Kiontke

RÄTSEL Wilde Streiks sind in Deutschland die Ausnahme. Im Jahr 1973 aber entlädt sich im Kölner Ford-Werk der Frust türkischer Gastarbeiter.

Von Marc von Lüpke

Foto: imago images/Klaus Rose





Ende August stehen im Kölner Ford-Werk alle Bänder still. Protestierend ziehen Arbeiter über das Gelände. Sie tragen Plakate vor sich her, auf denen steht: „1 DM mehr für alle“. Was auf den ersten Blick nach einer regulären Tarifrunde aussieht, ist in Wahrheit ein wilder, unorganisierter Streik. Rund 10 000 Beschäftigte haben am 24. August ihre Arbeit eingestellt. Es sind vor allem Gastarbeiter aus der Türkei. Der Unmut der Aufrührer hat einen aktuellen Anlass und langfristige Gründe. Gerade ist bekannt geworden, dass rund 300 türkische Arbeiter entlassen werden sollen, weil sie zu spät und ohne ärztliche Beglaubigung aus ihrem Urlaub in der Heimat zurückgekehrt sind. Kein Wunder, angesichts der schwierigen Reise in die Türkei, die viele mit dem Auto absolvieren. Zugleich herrschen ohnehin Unmut und Frustration unter den türkischen Ford-Arbeitern. Denn sie verrichten bei Ford meist die schwersten, aber am schlechtesten bezahlten Arbeiten. Ihrer Forderung nach mehr unbezahltem Urlaub ist bislang nicht entsprochen worden.

Dabei sind die türkischen Arbeiter wichtig für Ford. Etwa 38 Prozent der Belegschaft stellen sie in dieser Zeit, der Großteil schafft an den Fließbändern. Auch die deutschen Arbeiter sind unzufrieden. 1973 müssen sie wie ihre türkischen Kollegen einen kräftigen Preisanstieg hinnehmen bei einem gleichzeitig schwachen Tarifabschluss. So sympathisieren zunächst auch manche deutschen Arbeiter mit den türkischen Kollegen. Die vom Unternehmen zugesagte einmalige Teuerungszulage reicht vielen nicht, jetzt, wo alles teurer wird. Die Inflationsrate des Vorjahres betrug 5,5 Prozent, in diesem Jahr werden es 7,1 Prozent sein. Doch der Betriebsrat und die IG Metall lehnen einen wilden Streik ab.

Da auf der anderen Seite auch linke und kommunistische Gruppen agieren, wandelt sich der Arbeitskonflikt zu einer Art Kulturkampf. Schließlich stehen die türkischen Streikenden weitgehend allein da, die deutschen Arbeiter distanzieren sich mehr und mehr vom Ausstand. Eine Truppe aus Vorarbeitern, Werkschutzangehörigen, belgischen Streikbrechern, Zivilpolizisten und leitenden Angestellten bricht den Widerstand schließlich mit Gewalt, die Streikführer werden der uniformierten Polizei überstellt. Am 30. August ist alles beendet, die türkischen Arbeiter haben keine Forderung durchsetzen können. Stattdessen werden einige von ihnen entlassen. ■

Rätselfragen

Mit welchem Land schloss die Bundesrepublik Deutschland 1955 ihr erstes Anwerbeabkommen für Arbeitskräfte ab?

In welchem Jahr legte Unternehmensgründer Henry Ford in Köln-Niehl den Grundstein für das dortige Ford-Werk?

Armando Rodrigues de Sá wurde 1964 als millionster Gastarbeiter in Westdeutschland gefeiert. Von welchem Hersteller stammte das Moped, das ihm zu diesem Anlass geschenkt wurde?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 1. April 2020** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

1. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 100 Euro
- 2.–4. Preis: Gutschein der Büchergilde Gutenberg, Wert 50 Euro

Schicken Sie uns die Lösung

Redaktion Mitbestimmung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de
Fax: 02 11/77 78-120

Auflösung der Rätselfragen 6/2019

13. Zusatzartikel
Rotes Meer
Abraham Lincoln

Den 1. Preis hat Jannis Wagner aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Torsten Volker aus Stuttgart, Ute Sokolowski aus Bochum und Wolfgang Repp aus Offenbach.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 6/2019

Alle Tatsachen nennen

Gunther Begenau aus Berlin schreibt zu dem Beitrag „Zeigt Zivilcourage!“:

Danke für das lesenswerte Septemberheft! Ihr nehmt den antisemitischen Angriff auf den jüdischen Studenten Samuel K. zum Anlass, zur Solidarität mit ihm und zu mehr Zivilcourage aufzurufen. In einem Interview mit der „Welt“ am 7. November 2019 berichtet Samuel K. auch davon, dass der Täter „Free Palestine“ gerufen hat. Rufe wie „Free Pales-

tine“ und „You are dead“ hatte er bereits vorher bei Versuchen, „die Lage“ in Freiburg beim Durchlaufen der Innenstadt mit Kippa abzuchecken, gehört.

Im Beitrag im Magazin werden diese wichtigen Tatsachen nicht erwähnt. Es ist aber von großer Bedeutung, die Täter zu identifizieren, alle Quellen des Antisemitismus klar zu benennen. Leider ist das in diesem Beitrag nicht geschehen. ■

Dritter Sektor boomt

Winfried Heidemann aus Bochum schreibt zur Infografik „Konsum stützt Konjunktur“:

Warum wird der Entwicklung von Bruttoinlandsprodukt, Lohn und Gehalt sowie Konsum ausge-rechnet die Industrieproduktion gegenübergestellt? Dass trotz des Rückgangs der Industrieproduk-

tion das Bruttoinlandsprodukt nicht gesunken ist, ist doch ein Zeichen für das zunehmende Gewicht des tertiären Sektors. Die konjunkturelle Entwicklung der Dienstleistungen hätte man einfügen müssen. ■

Mit Interesse gelesen

Carolin Kampmann aus Herne, Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende beim Servicebereich Belegschaft der RAG Aktiengesellschaft, schreibt zu dem Beitrag „Faire Betriebsratsgehälter“ über Solvay in Heft 6/2019:

Ich habe diesen Artikel mit großem Interesse gelesen. Ein großes Lob! Gerne hätte ich nähere Informationen zu der dort beschriebenen Vereinbarung. ■

Anmerkung der Redaktion: Wir haben den Kontakt zum Solvay-Betriebsrat gern hergestellt.

WEBRESONANZ

„WIR HABEN FAST ÜBERALL
POTENZIAL“

boeckler.de/123115_123120.htm

Silke Präfke: Da bin ich mal gespannt, wie die Souveränität in einem Krankenhausbetrieb umgesetzt wird.

Reiner Schuler: Das kommt auf den Mitarbeiter an. In unserer Dienstvereinbarung steht: Die möglichst umfassende Zeitsouveränität wird an die Mitarbeiter übertragen. Wenn die Kollegen ihre Rechte nicht kennen und nicht einfordern, ist es ein anderes Problem. Wir haben die Kollegen in zahlreichen Fortbildungen informiert (auch welche, die nicht in unserer Verdi sind).

Maren Hahlbeck: Was ist mit der Betriebsrente im öffentlichen Dienst? Die wurde faktisch schon zweimal gekürzt und ist immer weniger armutsfest. Warum ist der öffentliche Dienst für Angestellte unattraktiv? Gehälter, Erfahrungsstufen, Fortbildungen sind unattraktiv. Aber das will niemand reformieren? Die Rentenlücke zu den Beamten wird ja immer größer und die Gehaltsdifferenz.

Wolfgang Vogel: Wenn's drauf ankommt, macht keiner mit. Insbesondere die, welche am lautesten klagen, halten sich immer raus.

Maren Hahlbeck: Ich halte eine bessere Altersversorgung für noch wichtiger als bessere Zeitsouveränität. ■

„NICHT REDEN, MACHEN“

boeckler.de/123115_123157.htm

Moritz Braukmueller: Vorbildlich! Das Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung hat sich die Praxis hinter dem Motto „IG Metall vom Betrieb aus denken“ angesehen: boeckler.de/123115_123157.htm ■

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!



redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

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

Verantwortlicher Geschäftsführer:

Michael Guggemos

Redaktion:

Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139

Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelthemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistent: Eva Quenzel

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:

Signum communication GmbH, Mannheim,

Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer

Titelfotos: reuters/Francois Lenoir; akg-images/Lothar M. Peter;

Benjamin Jenak

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Adressänderungen für Förderer:

foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:

Über das Intranet der Studienförderung

Leserservice für sonstige Bezieher und kostenfreie Einzelhefte:

Bund-Verlag GmbH

Telefon: 069/79 50 10-96

E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Datenschutz

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

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

ISSN 0723 5984



printed by
OFFSET COMPANY
SCC-13

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 2 | April 2020

Zukunft der Mobilität

Alle reden von der Verkehrswende. Das Magazin Mitbestimmung schaut sich an, wie weit Deutschland auf dem Weg dorthin ist. Wenn die Bundesregierung ihre CO₂-Ziele erreichen will, muss sich im Verkehr einiges ändern. Während alle anderen Sektoren ihre Emissionen in den vergangenen Jahren gesenkt haben, nahmen sie im Verkehr zu. Dabei kann von Mobilität oft keine Rede mehr sein, wenn morgens und abends Staukolonnen die Städte verstopfen. Wie muss die Mobilität der Zukunft aussehen, damit sie das Klima und die Nerven der Pendler schont? Und wie verändert sich die Arbeit in den Verkehrsbranchen?

FEEDBACK

Gibt es in Ihrem Betrieb etwas, über das wir einmal berichten sollten? Etwas, das richtig gut läuft, oder etwas, über das Sie sich ärgern? Vermissen Sie ein Thema im Magazin?

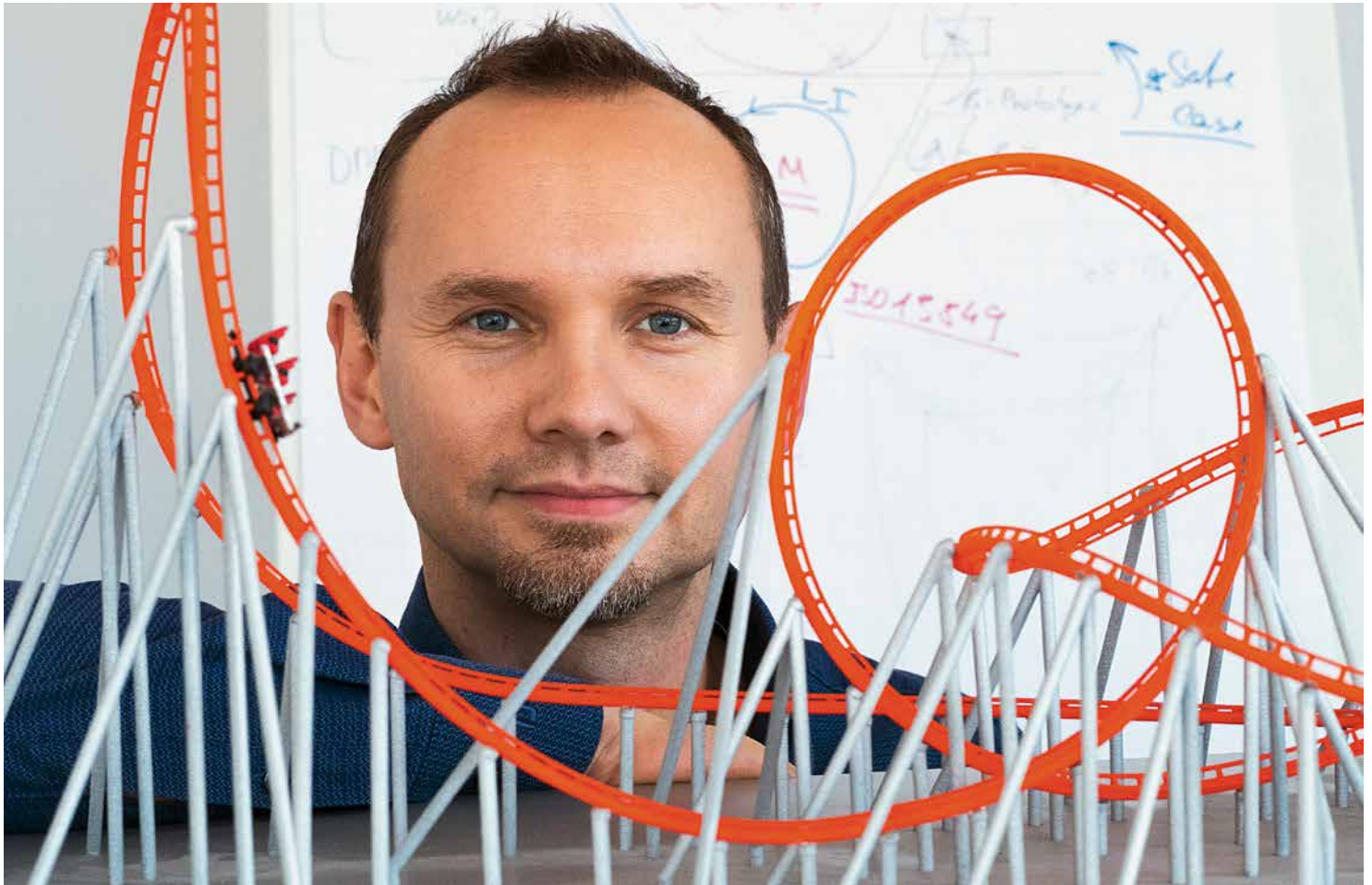
Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



02 11/77 78-147

redaktion@boeckler.de

magazin-mitbestimmung.de



KIRCHHEIM, AMMERTHAL- STRASSE 34

TORSTEN SCHMIDT, 40, lebt in München und entwirft als Angestellter für die Maurer SE Achterbahnen.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Werner Bachmeier**

„Sich tief fallen lassen und dabei dennoch sicher sein – das ist das, was den Reiz einer Fahrt mit der Achterbahn ausmacht. Ich selbst bin ungefähr 200 Bahnen gefahren. Für mich bedeutet das auch Inspiration. Denn ich entwerfe die ersten Layouts für neue Bahnen. Als Maschinenbauingenieur bin ich eher zufällig zu den Achterbahnen gekommen. 2003 habe ich als Student ein Praktikum in Augsburg absolviert und für den Roboterhersteller Kuka ein erstes Fahrgeschäft entwickelt, das an einem Roboterarm hängt. Dies hat es mir ermöglicht, bei Maurer anzufangen.“

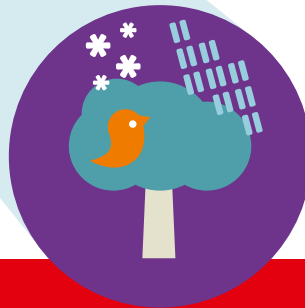
Etwa ein Dutzend meiner Entwürfe sind weltweit in Betrieb. Mein Favorit ist der Freischütz im Bayern-Park in Reisbach. Das Besondere ist, dass hier so viele Überkopfelemente wie möglich auf einer engen Fläche untergebracht sind. Herausgekommen ist eine extreme Achterbahn. Die Entwicklung geht permanent weiter. Parks brauchen alle zwei bis drei Jahre eine weitere Attraktion,

um den Besuchern etwas Neues zu bieten. Aktuell testen wir auf unserem Gelände eine Achterbahn für ein Kreuzfahrtschiff. In Ravenna haben wir eine duellierende Achterbahn eröffnet: Die Fahrgäste können auf zwei parallel verlaufenden Strecken wie auf einem Motorrad Gas geben. So lassen sich Rennen fahren. Das ist neu. Normale Achterbahnen bekommen ihren Schub nur am Anfang der Fahrt – entweder durch das Hinabrollen von einem Hügel oder durch ein Katapult.

Viele Ideen entstehen im Team und werden von Statikern und den Experten für Dynamik überprüft und weiterentwickelt. Erst im Zusammenspiel zeigt sich, ob eine Achterbahn überhaupt zu realisieren ist. Manchmal skizzieren wir die Ideen noch mit dem Stift. Aber relativ schnell übertragen wir den Entwurf in den Computer, um die perfekte Kurve zu finden. Eine Bahn zu planen und zu bauen dauert etwa zwei Jahre. Erst, wenn die Fahrgäste begeistert wieder aussteigen, zeigt sich, ob die Bahn gelungen ist.“

SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION:

(WIE) LASSEN SICH KLIMASCHUTZ,
MAKROÖKONOMISCHE STABILITÄT UND
SOZIALER AUSGLEICH VEREINBAREN?



IMK-FORUM, 2.4.2020,
UMWELTFORUM BERLIN

IMK-FORUM 2020

Das Ziel, Deutschland bis 2050 weitgehend CO₂-neutral zu machen, wird nur mit enormen Veränderungen der Produktion und Verbrauchsgewohnheiten

zu erreichen sein. Doch wie kann eine solche Transformation gelingen, ohne den Wohlstand zu gefährden und die Ungleichheit zu verschärfen?

ANALYSEN ZU ARBEITSBEDINGUNGEN



Report

Digitalisierung in Industriebetrieben. Auswirkungen auf Arbeit und Handlungsansätze für Betriebsräte

Wollen Interessenvertretungen die Digitalisierung gestalten, brauchen sie zwei Voraussetzungen. Erstens: Transparenz darüber, welche Technologien und Prozesse bereits eingesetzt werden und was für die Zukunft geplant ist. Und zweitens: Analysen, wie sich die Digitalisierung auf Arbeitsbedingungen, Qualifizierung und Beschäftigung auswirkt und langfristig auswirken könnte. Nur so können sie Handlungsansätze entwickeln, mit denen sich die Ziele Gute Arbeit und sichere Beschäftigungsbedingungen erreichen lassen. Dieser Report gibt dafür erste Hinweise.

Forschungsförderungsreport Nr. 6, Januar 2020. 28 Seiten.
Kostenlos online abrufbar unter www.boeckler.de