

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Der Letzte seiner Art

Wie sich Branchen und Berufe im Strukturwandel verändern



Teamgeist

Bei Merck reden auch Nicht-Betriebsratsmitglieder mit



Sommerakademie

Stipendiatinnen und Stipendiaten diskutierten mit dem Bundespräsidenten

AKTUELLE FORSCHUNG IM ÜBERBLICK



Stefan Lücking

Arbeiten in der Plattformökonomie

Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt.

Forschungsförderung, Report Nr. 5, 2019. 28 Seiten

Thesen des Reports

Für die Diskussion um Arbeitnehmerstatus und Selbstständigkeit ist es wichtig, Autonomie und soziale Absicherung miteinander zu verbinden. Es reicht deshalb nicht, den Arbeitnehmerbegriff neu zu definieren – wichtig ist auch, Selbstständigkeit besser sozial abzusichern.

Enzo Webers Vorschlag einer „digitalen sozialen Sicherung“ zeigt, wie sich ein Grundprinzip der Plattformökonomie – die Reduktion der Transaktionskosten durch Vereinfachung und Digitalisierung – für eine bessere soziale Absicherung von Selbstständigen nutzen lässt.

Künstliche Intelligenz beruht zu einem großen Teil auf Suggestion. Oft verbirgt sich hinter großspurigen Ange-

boten für künstliche Intelligenz eine Menge an schlecht bezahlter menschlicher Arbeit. Wichtig ist, den Mythos „künstliche Intelligenz“ zu entzaubern und zwischen dem zu unterscheiden, was Algorithmen tatsächlich leisten können und was nicht.

Das Beispiel der Fahrrad-Lieferdienste zeigt, dass die Algorithmen eher dazu genutzt werden, mit Hilfe von Intransparenz, „Gamification“ und „Nudging“ die Illusion einer selbstbestimmten Arbeit zu erzeugen, als bessere Lösungen des logistischen Problems im Interesse aller Beteiligten zu finden.



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER!

Vom Strukturwandel in den Unternehmen und den Verwaltungen ist nicht nur viel die Rede, er wird oft auch kontrovers diskutiert. Doch für viele Menschen ist Strukturwandel nicht nur ein Wort. Globalisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel und neue Geschäftsmodelle verändern ihre Arbeit. Während in manchen Branchen Maschinen die Arbeit übernehmen und Arbeitsplätze wegfallen, nimmt die Arbeit in anderen Branchen zu. Was das für die Beschäftigten bedeutet, zeigen Beispiele aus dem Handwerk, dem Containerhafen, aus Pflege und Erziehung. Und sie zeigen, wie Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte Veränderungen gestalten.

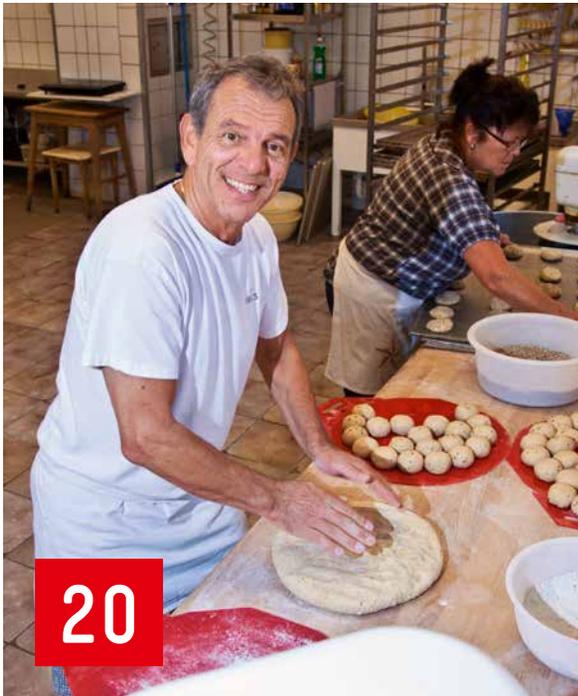
Michael Guggemos,
Geschäftsführer

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

Auf Seite 60 stellt die Stiftung ihren neuen Newsletter vor. Alle zwei Wochen gibt er einen Überblick über Aktuelles aus allen Themen und Bereichen der Stiftung. Ich habe ihn schon bestellt.

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: STRUKTURWANDEL

- 10 Was hilft, wenn Fachkräfte rar werden**
Was Betriebsräte gegen Personalmangel tun können. Von Uta von Schrenk
- 16 „Wir werden nicht alle Programmierer“**
Enzo Weber erklärt den sektoralen Wandel am Arbeitsmarkt
- 20 Weg vom Handwerk**
Wie traditionelle Branchen umgekrempelt werden. Von Stefan Scheytt
- 24 „Mutig in den Verteilungskampf“**
Was andere von den Gewerkschaften erwarten. Von Susanne Kailitz
- 26 Bei der Automatisierung sind Häfen vorneweg**
Ein Tarifvertrag macht Jobs zukunftssicher. Von Annette Jensen
- 30 Beschäftigung im Strukturwandel: Arbeit aufwerten**
Ein Plädoyer für Gute Arbeit. Von Dorothea Voss



ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 32 Eine wertvolle Ressource**
Der Betriebsrat von Merck lässt Nicht-Mitglieder mitreden.
Von Nina Bärschneider
- 34 „Keimzelle des Protests“**
Heiner Heiland über Fahrradkuriere als Keimzelle eines neuen Proletariats
- 36 Schluss mit #unbezahlt**
Ein Tarifvertrag für Krankenhaus-Azubis. Von Andreas Schulte



POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 38 Eine Woche für die Demokratie**
Die Sommerakademie der Begabtenförderungswerke.
Von Joachim F. Tornau
- 42 Europa braucht eine gemeinsame Stimme**
Die Marschrichtung der neuen EU-Kommission. Von Henning Meyer
- 44 Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbunds**
Der Neubeginn nach 1945. Von Michael Schneider

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

49 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Thema: Klimaschutz



52

Porträt

Der Erwachsenenbildner Harald Kralik arbeitet im ver.di-Bildungszentrum Saalfeld.

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Andrew Watt erklärt uns den Brexit

MEDIEN

57 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Miss Bolivia: Paren de matarnos

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: Hoernlein/Vario images

Lernen macht Spaß

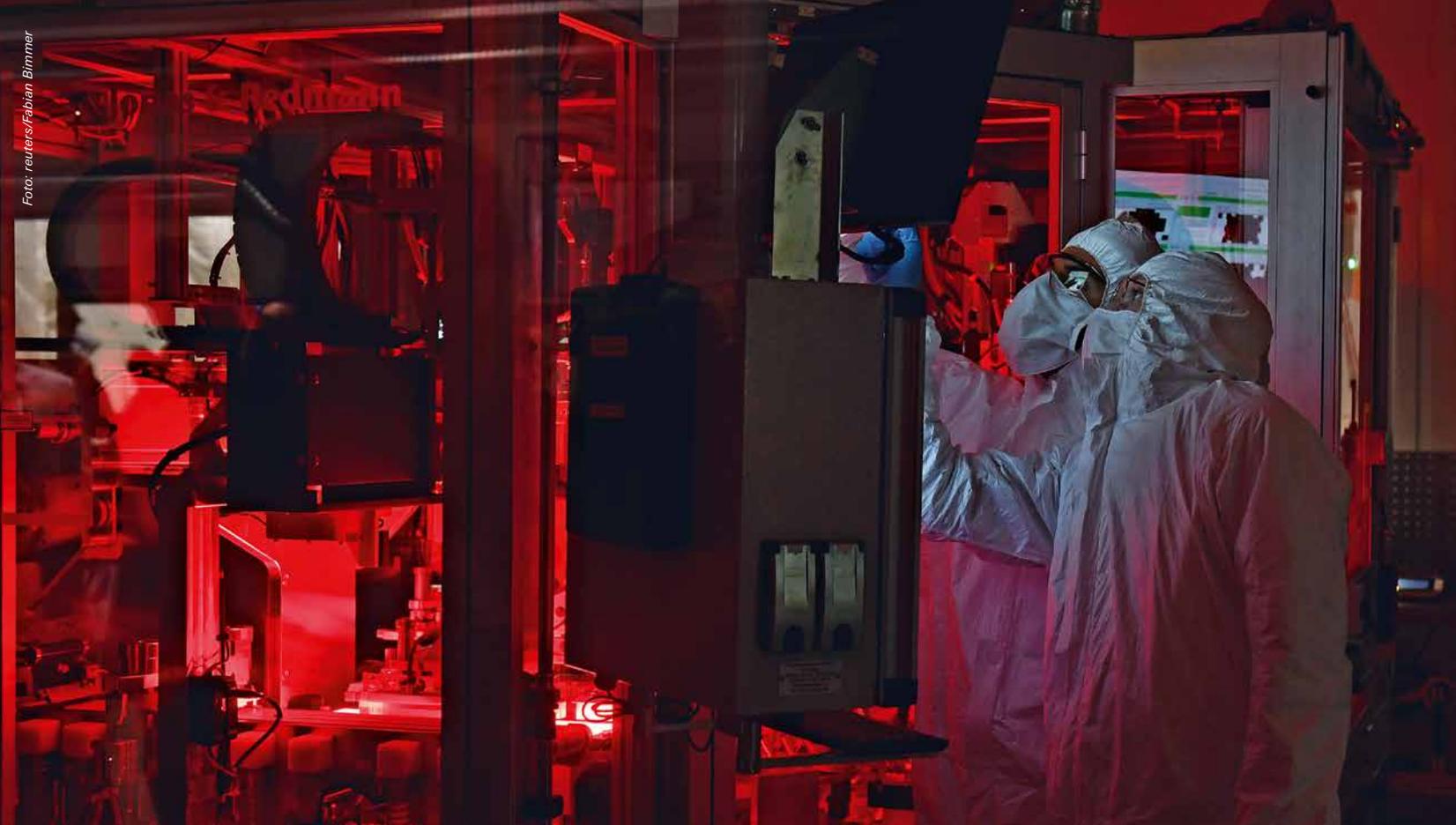
Gemütliche Runden kommen oft irgendwann bei den Erinnerungen an die Schulzeit an. Als ich neulich wieder bei dem Thema landete, stöhnte eine junge Mutter, Anfang 30, neben mir kurz auf. Sie erzählte, sie habe vor Freude geheult, als sie ihren Abschluss als Industriekauffrau in der Hand hielt, weil sie nun nie wieder werde lernen müssen. Ein Student erzählte mir, dass er sein Studium einfach nur hinter sich bringen will, und dass es in seinem Studiengang eigentlich allen so gehe. Alle reden vom lebenslangen Lernen. Doch viele brechen schon bei dem Gedanken daran in Schweiß aus.

Wie kommt das eigentlich? Kinder wollen alles um sie herum begreifen. Sie lernen in zwei oder drei Jahren nicht nur die deutsche Sprache mitsamt ihrer komplizierten Grammatik, sondern gleich auch noch laufen, mit Besteck essen und viel mehr. Wie wurden aus kleinen wissbegierigen Menschen Erwachsene mit Bildungshemmung? Sie haben den Spaß am Lernen verloren. Wer will, dass sich Menschen weiterbilden, muss ihnen vor allem den Spaß daran wieder beibringen. Noch besser wäre ein Bildungssystem, in dem sie den Spaß am Lernen erst gar nicht verlieren. ■



Foto: Uli Baatz

FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.



Investition in die Zukunft

Batterien für Elektroautos zu bauen kostet viel Geld, macht aber unabhängig. In Salzgitter hat Volkswagen jetzt eine Pilotproduktion gestartet. Das Foto zeigt den Zellbau, bei dem feine Elektrodenblätter automatisch übereinander gestapelt werden. Das rote Licht ist ideal für die Kamera, die dabei eingesetzt wird. Ab dem nächsten Jahr soll mit dem

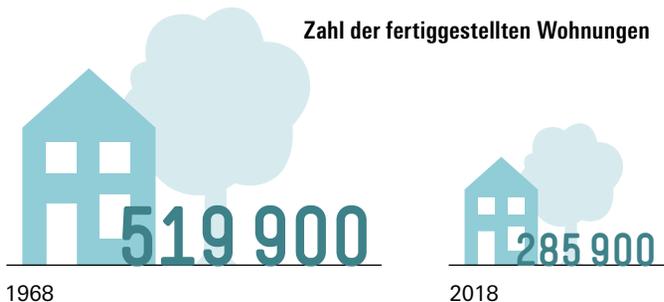
schwedischen Konzern Northvolt eine Serienproduktion aufgebaut werden. Der Start ist für 2023/24 geplant. Batterien gelten als Schlüsselkomponenten für die Elektromobilität. Der Betriebsrat hatte schon früher auf Investitionen in die Batterieproduktion gedrängt. Doch der Vorstand hatte lange vor allem die Zulieferer in der Pflicht gesehen. ■

WOHNUNGEN

Es wird zu wenig gebaut

2018 wurden im gesamten Bundesgebiet nur etwas mehr als halb so viele Wohnungen fertiggestellt wie vor 50 Jahren allein in Westdeutschland.

Zahl der fertiggestellten Wohnungen



Quelle: Statistisches Bundesamt; Till Baldenius/Sebastian Kohl/Moritz Schularick: Die neue Wohnungsfrage. Gewinner und Verlierer des deutschen Immobilienbooms. Juni 2019

WSI-BERICHT

Kalifornien bremst Uber und Co. aus

Der US-Bundesstaat Kalifornien zwingt die großen App-basierten Plattformen wie Uber und Lyft, ihre bisher selbstständigen Auftragnehmer künftig als Angestellte mit Anspruch auf Krankengeld und bezahlten Urlaub zu behandeln. Einen entsprechenden Gesetzentwurf verabschiedete der Bundesstaat Anfang September. Mehr als eine Million Erwerbstätige – neben Fahrern von Uber und Lyft auch Lebensmittelekuriere, Hausmeister, Bauarbeiter und Mitarbeiter von Nagelstudios – fallen unter die Novelle, die Anfang 2020 in Kraft treten soll. Uber und Lyft sehen ihr Geschäftsmodell bedroht und haben angekündigt, gemeinsam mit dem Lieferdienst DoorDash 90 Millionen US-Dollar in eine Initiative zu stecken, die eine Ausnahmeregelung für die Unternehmen durchsetzen will. ■

VERTEILUNG IN DEUTSCHLAND

Weniger Betriebe mit Tarif im Osten

30 Jahre nach dem Mauerfall ist der Lebensstandard in den ostdeutschen Bundesländern deutlich gestiegen. Soziale und ökonomische Unterschiede bestehen aber weiter fort. Vor allem beim Einkommen hinken die ostdeutschen Regionen den westdeutschen hinterher. Das liegt vor allem an der fehlenden Tarifbindung. In Sachsen, dem Bundesland mit der geringsten Tarifbindung, werden nur 39 Prozent der Beschäftigten nach Tarif bezahlt. Das hat zur Folge, dass die Einkommen in fast allen ostdeutschen Regionen am unteren Ende der Skala liegen. Lediglich im Ruhrgebiet verfügen die Menschen über ein ähnlich niedriges Einkommen. Rund um München verdienen Beschäftigte fast doppelt so viel wie in manchen ostdeutschen Gemeinden. Besser sieht es im Osten dagegen bei der Gleichstellung und bei Investitionen aus. In ostdeutschen Bundesländern sind Frauen häufiger erwerbstätig. ■

Die Regionen auf einen Blick:
www.boeckler.de/wsi_118958.htm

STUDIE AUTOINDUSTRIE

Facharbeit wird wichtiger

Das Gros der Arbeitsplätze in der Automobilbranche ist trotz Digitalisierung auf absehbare Zeit nicht in Gefahr – zu dieser für viele überraschenden Erkenntnis kommt der Soziologe Martin Krzywdzinski vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durch die Analyse diverser, zum Teil von der Hans-Böckler-Stiftung geförderter WZB-Projekte. Für den von vielen befürchteten enormen Automatisierungsschub, der zum Wegfall Zehntausender Arbeitsplätze führen könnte, gebe es bislang kaum Anzeichen. Das liege auch daran, dass die Autoindustrie bereits weitgehend automatisiert ist. Im Karosseriebau beispielsweise verrichten Roboter schon heute 90 Prozent der Arbeit. Eine steigende Bedeutung misst Krzywdzinski der Facharbeit bei. Besonders in den zukunftssträchtigen sogenannten Leitwerken, wo neue Technologien erprobt und zur Serienreife gebracht werden, sei der Facharbeiteranteil mit 60 bis 79 Prozent bereits heute außerordentlich hoch – und dürfe weiter steigen. Eine Modernisierung der Aus- und Weiterbildung sei allerdings dringend notwendig. Für überschätzt hält der Autor die Gefahr, dass neue Formen onlinebasierter Arbeit wie der Einsatz externer Crowdworker auf breiter Front den „betrieblichen Kern“ schrumpfen lassen und arbeitsrechtliche Standards untergraben. ■

0,9%

stieg der gesamtgesellschaftliche Wohlstand 2017 in Deutschland.

Das zeigt der neue Nationale Wohlfahrtsindex 2019 (NWI 2019). Anders als das Bruttoinlandsprodukt berücksichtigt der NWI auch soziale und ökologische Aspekte. Positiv wirkt unter anderem eine ausgeglichene Verteilung des privaten Konsums.

Punktabzug gibt es etwa für Schäden durch Luftverschmutzung. Der NWI wurde von Heidelberger Wissenschaftlern im Auftrag des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung aktualisiert.

WISSEN SIE ...

... dass nur 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland glauben, dass die Digitalisierung ihren Arbeitsplatz sichert?

Das ergab eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung der Soziologin Bettina Kohlrausch von der Universität Paderborn. Die Qualifikation spielt dabei keine besondere Rolle. Zwar erhoffen Akademiker häufiger ein Plus an Arbeitsplatzsicherheit; andererseits befürchten sie Entgrenzung und mehr Überwachung.

bit.ly/impulsXYZ

EINE FRAGE, ELKE MERKEL



Foto: Igor Pastierovic

Ist 30 Jahre nach dem Mauerfall Betriebsratsarbeit noch anders?

„Seit 30 Jahren steht die Mauer nicht mehr, und fast genauso lange bin ich Betriebsrätin. Ich habe keine negativen Erfahrungen gemacht, weil ich Betriebsrätin im Osten bin. Als Betriebsrat muss man sich sein Standing erarbeiten, egal ob im Osten oder Westen. Das gelingt hier und anderswo, wenn man weiß, was man will, und die Belegschaft hinter einem steht.“

Ein Problem ist für uns der Abstand zur Fläche bei Entgelt und Arbeitszeit. 30 Jahre nach dem Mauerfall arbeiten wir im Osten immer noch länger und bekommen weniger Geld. Es vergeht Jahr um Jahr, und die Arbeitgeber bewegen sich wieder nicht. Da fühlen wir uns schon als Menschen zweiter Klasse.“ ■

ELKE MERKEL ist Betriebsratsvorsitzende beim Automobilzulieferer Schnellecke in Glauchau.

Unzureichend finanziert

Foto: iStock

BAHN Das Geld, das in die Bahn investiert wird, reicht nicht aus, um die Substanz zu erhalten. Um die politischen Ziele des Koalitionsvertrags zu erreichen, wären rund zehn Milliarden Euro pro Jahr mehr nötig.

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

Aktuell verfügbare und tatsächlich benötigte jährliche Mittel für wichtige Positionen der Bahninfrastruktur bis 2030, in Milliarden Euro

	Jahresbudget 2019	Tatsächlicher jährlicher Bedarf bis 2030
Erhaltung des Schienennetzes	4,25	6,95
Minimierung der Störungen durch Baubetrieb	0	0,2-0,35
29 Baumaßnahmen des vordringlichen Bedarfs nach dem Bundesverkehrswegeplan	1,6	6,6-7,1
Ausstattung des Netzes und der Fahrzeuge mit dem Sicherheits- und Beeinflussungssystem ETCS	0	1,8
Tausend-Bahnhöfe-Programm	0	0,2

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD sieht vor, den Personenverkehr auf der Schiene bis 2030 zu verdoppeln und den Güterverkehr deutlich zu erhöhen. Dazu müssten neben den Ersatzinvestitionen auch zahlreiche Neubau-, Ausbau- und Elektrifizierungsprojekte realisiert werden. Zur Erhaltung des Schienennetzes, in die auch Eigenmittel der Bahn und Dividendengewinne einfließen, soll der nächste Vertrag zwischen dem Bund und dem Unternehmen, die sogenannte Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuFV III), die gerade ausgehandelt wird, über zehn Jahre laufen und deutlich aufgestockt werden. Aktueller Zwischenstand: Ab etwa 2025 sollen rund sechs Milliarden Euro zur Verfügung stehen.

Quelle: EVG/Matthias Pippert

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTEN

Sind Selbstbedienungskassen ein Fortschritt für den Einzelhandel?



Foto: EHI

JA.

Selbstbedienungskassen sind ein Fortschritt, um allen Kunden gerecht zu werden. Moderne SB-Kassen stellen einen zusätzlichen Service ohne Zwang zur Nutzung dar. Denn die Kunden können weiter zwischen bedienten oder selbst bedienten Kassen wählen. Mit den SB-Kassen ist es oft möglich, die lästige Wartezeit am Schluss des Einkaufs zu verkürzen. Das ist für viele Nutzer die Hauptmotivation. Aber auch das selbstbestimmte Tempo sowie die bessere Preiskontrolle werden von Kunden positiv bewertet. Handel ist Wandel: Die Veränderung der Kassenorganisation gehört ebenso dazu wie Veränderungen beim Sortiment oder im Ladenbau.

Der vielfach angeprangerte mögliche Personalabbau ist derzeit kein Thema. Denn im Handel besteht ein stetiger Bedarf nach qualifiziertem Kassenpersonal, der das Angebot deutlich übersteigt. Die Arbeit an den SB-Kassen gestaltet sich nur anders. Die Mehrheit der Mitarbeiter beurteilt Aspekte ihrer neuen Arbeit wie die aktive Unterstützung von Kunden im Umgang mit der neuen Technik, mehr Abwechslung, den höheren Anspruch an die Tätigkeit oder die Bewegung am Arbeitsplatz als Vorteile. Die Akzeptanz der neuen Tätigkeit drückt sich auch im eigenen Nutzungsverhalten aus. Mehr als 50 Prozent der Beschäftigten im Handel nutzen SB-Kassen bei eigenen Einkäufen – das wissen wir aus unseren Untersuchungen. ■

FRANK HORST ist Projektleiter der Self-Checkout-Initiative am EHI Retail Institute in Köln.



Foto: ver.di

NEIN.

Nicht generell. Wenn Unternehmen in SB-Kassen investieren, dann nicht aus reiner Kundenfreundlichkeit. Sie wollen damit langfristig Personalkosten einsparen. Solche Kassensysteme sind in Deutschland noch nicht so verbreitet wie in anderen Ländern. Wie oft man sie künftig auch bei uns sehen wird, hängt davon ab, wie viele Unternehmen in die teure Anschaffung investieren. Eine Gewerkschaft kann das nicht aufhalten – aber dafür kämpfen, dass es nicht zulasten der Beschäftigten geht. Wichtig ist: Betriebsräte müssen früh eingebunden und Arbeitnehmer so weiterqualifiziert werden, dass sie andere Tätigkeiten übernehmen können und keine Entgelteinbußen erleiden. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, Beschäftigte umfassend zu informieren und die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten zu respektieren.

Und die Kunden? Es wäre viel gewonnen, wenn die Konsumenten verstehen, dass SB-Kassen auch deshalb so attraktiv erscheinen, weil im Einzelhandel oft zu wenig Personal eingesetzt wird und Kunden Aufgaben übernehmen, die ihnen eigentlich abgenommen werden sollten. Man kann sich über lange Schlangen an der Kasse zu Recht ärgern. Aber den Ärger sollte man bei den Arbeitgebern abladen – und nicht bei den Beschäftigten, die schon genug mit Stress und teilweise prekären Arbeitsverhältnissen zu kämpfen haben. ■

STEFANIE NUTZENBERGER ist Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiterin des Fachbereichs Handel.



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

WAS HILFT, WENN FACHKRÄFTE RAR WERDEN

FACHKRÄFTE Handwerker, Erzieherinnen und Pflegekräfte haben eins gemeinsam: Sie werden gesucht und immer seltener gefunden. Drei Beispiele, was Betriebs- und Personalräte dagegen tun.

Von **Uta von Schrenk**

Die Initiative der Gewerkschaft ver.di, „Aufstehn für die Kitas“, hatten die Erzieherinnen der Stadt Ronnenberg im Speckgürtel von Hannover wörtlich genommen. Rund 100 Kolleginnen standen Anfang des Jahres auf, um den Rat der Stadt aufzusuchen. Aus gutem Grund, findet die Personalratsvorsitzende der Stadt Ronnenberg, Ute Heidutzek, die selbst 27 Jahre als Erzieherin gearbeitet hat.

Das niedersächsische Kita-Gesetz sieht für eine Gruppe von 25 Kindern im Vorschulalter zwei Fachkräfte vor. Laut pädagogischer Fachliteratur ist das zu wenig. Hinzu kommt: Wie so viele Kitas bundesweit finden auch die Einrichtungen in Ronnenberg immer schwerer Fachkräfte. In den Ronnenberger Kitas waren zu Beginn des Jahres 26 von 184 Stellen nicht besetzt, manche über acht Monate. „Die Kolleginnen sind auf dem Zahnfleisch gegangen“, sagt Heidutzek. So wurde aus zu wenig viel zu wenig.

Bundesweit fehlen laut einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung 106 500 Fachkräfte in den Kitas. In einer Umfrage des Verbands Bildung und Erziehung gaben rund 90 Prozent der Befragten an, im vergangenen Jahr zumindest zeitweise mit „bedenklich zu wenig Personal“ gearbeitet zu haben. Aufgrund des politisch gewollten Ausbaus der Kinderbetreuung und der Anhebung der Personalschlüssel rechnet ver.di

bis 2025 mit einem Mehrbedarf von bis zu 600 000 Fachkräften, insbesondere Erzieherinnen.

Der Bedarf trifft auf unattraktive Arbeitsbedingungen: Die pädagogischen Beschäftigten – rund 95 Prozent von ihnen sind Frauen – leisten harte Arbeit: Kinder heben, Lärm, gebückte oder hockende Haltung. Eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld, stellte der „DGB-Index Gute Arbeit“ fest. Dafür jedoch werden viele Beschäftigte nicht gerade üppig entlohnt. Ein Report der Hans-Böckler-Stiftung forderte bereits 2018 die Aufwertung sozialer Dienstleistungen ein. Zwar zahlen die kommunalen Kitas nach Tarif des öffentlichen Diensts: Eine Erzieherin, zehn Jahre Berufserfahrung, volle Stelle, verdient im Schnitt rund 3600 Euro brutto. Aber mehr als 40 Prozent der Erzieherinnen, so schätzt ver.di, müssen mit 300 bis 400 Euro brutto weniger im Monat klarkommen, denn viele freie Träger zahlen keinen Tarif.

Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand für den Bereich Gesundheit und Soziales, findet, dass Arbeitgeber und Politik gefordert sind. „Wir brauchen flächendeckend gute Tarifverträge und eine gute Personalausstattung. Nur damit ist dem Fachkräftemangel zu begegnen.“ Die Bundesregierung hat zwar 5,5 Milliarden Euro für den Kita-Ausbau freigemacht. Doch die Länder finanzieren damit die Beitragsfreiheit für die Eltern. ver.di, wo ein Großteil der Kita- ▶

”

„Die Zufriedenheit ist sehr gestiegen, nun sinkt auch hoffentlich der Krankenstand.“

UTE HEIDUTZEK,
Erzieherin



Nur verwahren, das kommt nicht infrage, sagt die Personalratsvorsitzende, Ute Heidutzek. Sie hat selbst 27 Jahre als Erzieherin gearbeitet.



Anja Laguardia, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, Nils Kornherr, Referent für Digitalisierung, Belinda Schmidt, BR-Vorsitzende, und Christina Müller, stellvertretende Pflegedienstleiterin, nehmen das digitale Bett unter die Lupe (v.l.n.r.).

► Beschäftigten organisiert ist, fordert nun Bund und Länder auf, „die Mittel zur Entwicklung und Realisierung von guten Personalschlüsseln und zur Ausbildung von qualifiziertem Personal einzusetzen.“

In Ronnenberg mussten irgendwann teils Kinder nach Hause geschickt, teils ganze Gruppen geschlossen werden. „Wir Erzieherinnen“, sagt Heidutzek, „haben einen pädagogischen Anspruch. Nur versorgen und verwahren, das geht gar nicht.“ Also wandten sich die Erzieherinnen an die Politik – und stießen auf großes Verständnis. Der Erste Stadtrat fand schließlich Abhilfe: Die Auflösung des Springerpools und die Umwidmung anderer Gelder ergab eine dritte Fachkraft für jede Ronnenberger Kita-Gruppe.

Das erwies sich als Jobmagnet: Fast alle der 28 zusätzlichen Stellen sind inzwischen besetzt. „Die Zufriedenheit ist sehr gestiegen, nun sinkt auch hoffentlich der Krankenstand“, sagt Hei-

dutzek. Bündnis 90/Die Grünen und FDP fordern mittlerweile für ganz Niedersachsen die dritte Kita-Fachkraft.

Arbeiten auf Kante

Im Altenzentrum Rodenbach gibt es einen neuen Kollegen in der Pflege. Er erfasst und überwacht das Gewicht von Pflegebedürftigen, meldet, wenn ein Bewohner aufsteht, und löst Alarm aus, wenn er nach einer gewissen Zeit nicht zurückkehrt. Zugegeben, der Umgang mit ihm ist etwas kühl. Aber er macht seinen Job zuverlässig. Der Kollege ist ein digitales Pflegebett. Christina Müller ist stellvertretende Pflegedienstleitung. Sie arbeitet seit 30 Jahren in dem Beruf und weiß Zuverlässigkeit zu schätzen. „Das kommt richtig gut an, auch bei den Kolleginnen“, sagt die 51-jährige Altenpflegerin.

Im Main-Kinzig-Kreis hat die digitale Zukunft der Altenpflege schon begonnen, und das

Im Altenheim Rodenbach gibt es einen neuen Kollegen: das digitale Bett.



hat einen Grund. Manche der zwölf kommunalen Einrichtungen haben inzwischen Probleme, Fachkräfte zu finden. Betriebsratsvorsitzende Belinda Schmidt sagt: „Wir haben keinen Ersatz für Langzeiterkrankte oder viele Ausfälle, etwa bei einer Grippewelle. Wir arbeiten personell auf Kante.“ Da kommt der Kollege Bett wie gerufen.

Auf Kante arbeitet die gesamte Branche. Laut Pflege-Report 2019 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK nimmt die Altenpflege einen Spitzenplatz unter den sogenannten Mangelberufen ein. Rund 24 000 Stellen können derzeit nicht besetzt werden. Sylvia Bühler vom ver.di-Bundesvorstand hält den Bedarf an Fachkräften für eine gute Pflege für weit höher. Eine bedarfsgerechte Personalbemessung werde noch ermittelt.

Der „DGB-Index Gute Arbeit“ von 2018 zeigt: Nur jede fünfte Beschäftigte in der Altenpflege, zum größten Teil Frauen, erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur ►

„Technik first“ wäre der falsche Weg“

Gespräch mit Michaela Evans, Direktorin des Forschungsschwerpunkts Arbeit & Wandel am Institut Arbeit und Technik (IAT) in Duisburg, über Digitalisierung in der Pflege.

Foto: Institut Arbeit und Technik



Die Digitalisierung hält in den sozialen Dienstleistungen nur verzögert Einzug. Woran liegt das?

Es herrscht Unsicherheit bei der Frage, wer es finanziert und welche technischen Lösungen sich tatsächlich lohnen. Es gibt zwar ein großes Angebot an innovativer Technik in der Pflege, aber bislang nur wenig Erkenntnis, welche Lösungen die Versorgung

und Arbeit am besten unterstützen. Beschäftigte haben zwar oft sehr gute Ideen, wo digitale Technik sinnvoll eingesetzt werden kann, sie werden aber viel zu selten beteiligt. Digitale Anwendungen werden zurzeit vor allem zur Dokumentation und Leistungserfassung eingesetzt.

Die Branche leidet unter enormem Fachkräftemangel. Kann die Digitalisierung hier Abhilfe schaffen?

Digitalisierung bietet durchaus die Chance, Beschäftigte zu entlasten und gleichzeitig die Versorgung der Patienten zu verbessern, etwa indem sie Dienstleistungen über Einrichtungs- und Professionsgrenzen hinweg besser erreichbar macht. Sie kann Menschen in der Ausbildung unterstützen, denn künftig können wir uns vermeidbare Ausbildungsabbrüche kaum noch leisten. Digitale Lösungen zur Sprachdokumentation, für Televisiten oder mehr Medikamentensicherheit können helfen, personelle Ressourcen und Kompetenzen gezielter einzusetzen. Aber „Technik first“ wäre der falsche Weg. Sinn und Mehrwert digitaler Lösungen müssen sich zuallererst daran messen lassen, ob sie die Versorgung der Patienten und die Arbeit der Beschäftigten verbessern.

Wie kann die Digitalisierung in Pflege und Erziehung gelingen, ohne dass sie zur Rationalisierungsfalle oder zu einer Mehrbelastung wird?

Es besteht die Gefahr, dass digitale Technik einzelne Berufs- und Beschäftigtengruppen in einem schleichenden Prozess abwertet und die Beschäftigten von ihrer Arbeit entfremdet. Von Nutzen wäre daher ein überbetriebliches Monitoring, das Erfahrungen und Folgen der Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit systematisch aufbereitet und die Erkenntnisse für die Arbeitspolitik verfügbar macht.

► Rente im Job bleiben zu können. Hinzu kommt die magere Entlohnung. Der größte Teil der Beschäftigten bei kommerziellen Anbietern hat keinen Tarifvertrag. Examierte Altenpflegerinnen verdienen da oft kaum mehr als 2000 Euro brutto im Monat – in Vollzeit. Mehr als die Hälfte arbeitet Teilzeit. Altersarmut ist programmiert.

„Aufwerten und entlasten“ – mit dieser Formel will ver.di die Altenpflege wieder attraktiv machen. Doch die kommerziellen Anbieter verweigern sich Tarifverträgen. ver.di will nun über den Umweg des Arbeitnehmerentendegesetzes Billig-Arbeitgeber verpflichten, einen Tarifvertrag anzuwenden. Dieser wird derzeit mit einem neu gegründeten Arbeitgeberverband verhandelt. Wenn dann noch eine bedarfsgerechte Personalbemessung und bessere Ausbildungsbedingungen hinzukommen, sei die Altenpflege auf einem guten Weg.

Wie digitale Hilfsmittel die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege erleichtern können, lotet derzeit ein Team des Bildungswerks ver.di, des Instituts für Arbeit und Technik und des Bildungsinstituts im Gesundheitswesen aus. An dem Projekt sind auch die Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig-Kreises beteiligt. „Unsere Vision ist das digitale Pflegeheim“, sagt Nils Kornherr, zuständig für die Digitalisierung vor Ort. Möglich ist schon vieles: Telemedizin, Robotik zur Aktivierung von Pflegebedürftigen, interaktive Spiele für Demenzerkrankte. Technikfreunde wie Kornherr geraten da ins Schwärmen, aber er weiß auch: „Die Pflege arbeitet am Limit, die Digitalisierung einfach überstülpen geht nicht.“

Im digitalen Pflegeheim soll unter anderem die gesamte Dokumentation der Arbeit direkt am Bett erfasst werden. „Da klickt die Kollegin auf einem Tablet zum Beispiel an, dass sie die Medikamente verabreicht hat, und schon steht es in der Pflegedokumentation“, sagt Kornherr. „Sie muss dafür nicht extra ins Stationszimmer eilen und eine Übergabe schreiben.“ Ab November startet die Testphase, die Tablets sind bestellt.

Dem Handwerk gehen die Handwerker aus

Auch die Firma Volkswagen Automobile Leipzig musste lernen, dass junge Menschen für eine Ausbildung nicht mehr vor der Werkstatt Schlange stehen. Die Niederlassung ist mit 400 Beschäftigten, vier Autohäusern mit Reparaturservice, einem Karosserie- und Lackierzentrum nicht gerade eine kleine Handwerksbude. Dennoch



wird es schwerer, Fachpersonal zu finden. Das beobachtet der Betriebsratsvorsitzende Mike Riemann nicht nur im eigenen Betrieb. Er ist auch stellvertretender Vorsitzender im Konzernbetriebsrat der VGRD, der automobilen Handelsguppe von Volkswagen, und Vizepräsident der Handwerkskammer zu Leipzig. Das schärft den Blick für die Probleme über eine ostdeutsche Stadt hinaus. „Das Handwerk muss insgesamt an seinem gesellschaftlichen Standing arbeiten.“

Dem Handwerk gehen die Handwerker aus: 30 000 unbesetzte Ausbildungsstellen, 200 000 bis 250 000 offene Stellen – und das bei vollen Auftragsbüchern. Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und für das Handwerk zuständig, kritisiert: „Von der guten wirtschaftlichen Lage kommt bei vielen Beschäftigten nichts an.“ Im Handwerk liegen die Löhne 20 Prozent unter allen anderen Wirtschaftsbereichen. Ursache ist die geringe Tarifbindung, nur für 30 Prozent der Beschäftigten gilt ein Tarifvertrag. „Das führt dazu, dass rund zwei Drittel des Nachwuchses abwandern“, sagt IG-Metall-Vorstand Kutzner. Allein 35 Prozent der jungen Handwerker gehen in die Industrie. Hinzu kommt: „Die



„Von der guten wirtschaftlichen Lage kommt bei vielen Beschäftigten nichts an.“

RALF KUTZNER,
Vorstandsmitglied
der IG Metall



Foto: Benjamin Jenak

Betriebsratsvorsitzender Mike Riemann (r.) in der Werkstatt

Jahrgänge werden kleiner, der Wettbewerb um die jungen Menschen wird schärfer.“ Von einem verbindlichen Branchendialog mit dem Bundeswirtschaftsministerium über faire Auftragsvergabe und Alterssicherungsmodelle bis hin zur Förderung des Handwerks im ländlichen Raum hat die IG Metall der Politik notiert, was nötig ist, um ein Ausbluten der Branche zu vermeiden.

In Leipzig brachte der gesättigte Automarkt die VW-Niederlassung auf Vordermann. „Wir müssen mit Qualität überzeugen“, sagt Betriebsrat Riemann. Dafür braucht der Betrieb motivierte Beschäftigte. 1300 Euro brutto im Monat, wie sie eine Servicekraft noch vor zehn Jahren verdiente, spornten da wenig an. Einen Haustarifvertrag später sind es 2400 Euro. Seit September gilt die 37-Stunden-Woche. 2020 kommt die Niederlassung endgültig im Flächentarifvertrag an. 2019 zeichnete die IG Metall die VW-Automobile Leipzig mit dem Siegel „Autohaus fair“ aus. „Da sieht man gleich, dass wir tarifgebunden sind. Wenn wir Stellen ausschreiben, ist das ein Pfund“, sagt Riemann. Doch das sei nur ein Argument, um Fachkräfte zu gewinnen. Die Unternehmenskultur müsse ebenfalls stimmen. Deshalb gibt es

nun Briefkästen für Ideen und Kritik sowie jedes Jahr „das Stimmungsbarometer“, eine Mitarbeiterbefragung zur Betriebszufriedenheit. „Bei uns muss keiner Angst haben, den Vorgesetzten zwei Ebenen drüber anzusprechen.“ Bei Problemen müssen die Abteilungsleitungen reagieren.

Wie die gesamte Automobilbranche steht auch das Kfz-Handwerk vor einer Zeitenwende. Der Verbrennungsmotor wird sich langsam von der Hebebühne verabschieden. Das verändert auch den Beruf des Mechanikers. Neue Technologien und Antriebsmodelle müssen verstanden werden, schon jetzt arbeiten die Mechaniker zunehmend digital gestützt, etwa mit Reparaturprogrammen. „Wir müssen uns dem Strukturwandel stellen“, sagt Betriebsrat Riemann.

Das geht nur mit Qualifizierung. Jeder Beschäftigte führt einmal im Jahr ein Personalentwicklungsgespräch mit dem Vorgesetzten. Für Talente gibt es seit drei Jahren Qualifikationsprogramme bei der VGRD. Mehr als 150 Teilnehmer haben Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat bereits bundesweit dafür ausgewählt. „Theoretisch kann man bei uns“, sagt Riemann, „vom Auszubildenden zum Geschäftsführer werden.“ ■

Christina Schildmann/Dorothea Voss: **Aufwertung von sozialen Dienstleistungen.** Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. Forschungsförderungsreport der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 4, 2018.

Michaela Evans/Volker Hielischer/Dorothea Voss: **Damit Arbeit 4.0 in der Pflege ankommt.** Wie Technik die Pflege stärken kann. Policy Brief der Hans-Böckler-Stiftung, März 2018.

Katarzyna Haverkamp/Kaja Fredriksen: **Lohnstrukturen im Handwerk.** Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 380, 2018

Alle Dokumente zum Herunterladen unter: boeckler.de

„Wir werden nicht alle Programmierer“

ARBEITSMARKT Beschäftigte dürfen sich nicht erst weiterbilden, wenn ihr Arbeitsplatz bedroht ist, sagt Enzo Weber, Forschungsbereichsleiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Dann ist es zu spät.

Das Gespräch führte **Fabienne Melzer**

„**Ökonomen sehen Anzeichen dafür, dass die Konjunktur abflauen könnte. Wirkt sich das auf den Arbeitsmarkt aus?**

Ich rechne nicht mit einem Einbruch. Zum einen hängen Boombranchen wie Pflege oder Erziehung nicht von der Konjunktur ab. Zum anderen sind Arbeitskräfte für Arbeitgeber wertvoller geworden. Sie entlassen nicht mehr so schnell, wenn die Konjunktur abflaut. Insgesamt erwarte ich, dass der Arbeitsmarkt weiter gut läuft. Ende der 2020er Jahre ist Vollbeschäftigung möglich.

Wie könnte diese Vollbeschäftigung aussehen? Wird sich der Arbeitsmarkt spalten, bricht die Mitte weg?

Die Qualifikationsanforderungen werden insgesamt steigen. Das kommt aber auch der zunehmenden Studierneigung entgegen. Die Digitalisierung wird wesentliche Auswirkungen gerade auch in der Mitte des Qualifikationsspektrums haben. Wenn wir unsere berufliche Bildung darauf einstellen, glaube ich aber nicht, dass uns die Mitte wegbrechen wird.

Welche Fähigkeiten werden zukünftig gebraucht?

Mit der Digitalisierung ist es naheliegend, dass mehr IT-Kenntnisse gefragt sind. Wir werden



Foto: Jutta Palm-Nowak/IAB

ENZO WEBER, Forschungsbereichsleiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg fordert ein Weiterbildungssystem mit demselben Stellenwert wie das Erstausbildungssystem.

aber keineswegs alle zu Programmierern. Allgemeinere Kompetenzen werden deutlich wichtiger, zum Beispiel kommunikative Fähigkeiten, Abstraktionsvermögen, Denken in Prozessen und teilweise auch Kreativität.

In der Pflege und der Kinderbetreuung aber auch in einigen technischen Berufen fehlen bereits Fachkräfte. Was passiert, wenn weniger Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen?

Niemand sagt, dass die heutige Zahl von Arbeitskräften die einzige mögliche ist. Eine Wirtschaft kann sich an Änderungen anpassen. Die Schrumpfung wird allerdings sehr schnell ablaufen, das wird wehtun. Wenn ein Betrieb keine Leute mehr findet, wird er zumachen. Deshalb muss die Politik den Prozess flankieren.

Aber Menschen müssen gepflegt und Kinder betreut werden, auch wenn der Arbeitsmarkt schrumpft.

Diese Branchen werden weiter wachsen, und das bedeutet, dass die Löhne steigen. Das tun sie ja auch. Allerdings wurden die Berufe so lange vernachlässigt, dass die Einkommen hier immer noch auf einem niedrigen Niveau liegen. Die Löhne von Erzieherinnen und Pflegekräften müssen steigen, nicht nur weil es wirtschaftlich not-

wendig ist. Es geht auch darum, ihre Arbeit wertzuschätzen.

Sie sagten, der Schrumpfungsprozess wird wehtun, wenn die Politik ihn nicht flankiert. Wie muss sie ihn flankieren?

Potenzial gibt es noch bei der Arbeitszeit. Die starre Trennung zwischen Teilzeit und Vollzeit muss weg. Frauen sitzen immer noch zu oft in der Teilzeitfalle, damit verschenken wir Kompetenzen. Das Gesetz zur Brückenteilzeit ist ein Anfang, aber es muss praktisch noch viel passieren.

Wir müssen auch darüber nachdenken, wie Ältere länger arbeiten können. Wenn Dachdecker ihr Handwerk betreiben wie heute, schaffen sie es kaum, bis zur Rente zu arbeiten. Da muss sich etwas ändern, damit Menschen länger im Arbeitsleben bleiben können.

Noch suchen viele Menschen Arbeit. Profitieren sie vom Boom?

Es gibt immer noch mehr als zwei Millionen Arbeitslose. Aber der starke Sog des Arbeitsmarkts wirkt. Die Langzeitarbeitslosigkeit geht seit Jahren zurück.

Was geschieht, wenn Angebot und Nachfrage nicht zusammenpassen? Ein Dachdecker wird kaum als Pfleger anfangen.

Es ist natürlich illusorisch, Menschen in großem Umfang von einem Beruf in den anderen zu bringen. Es geht um naheliegende Tätigkeiten. Wer in der Autobranche Metall bearbeitet hat, braucht vielleicht nur eine kurze Qualifizierung, um im Maschinenbau das gleiche zu tun. Aber vor allem dürfen wir uns nicht erst weiterbilden, wenn es kritisch wird. Zurzeit wird eine Weiterbildung erst finanziert, wenn der Arbeitsplatz vom Strukturwandel betroffen ist. Dann ist es zu spät. Beschäftigte haben gesetzlich zurzeit nur alle vier Jahre einen Anspruch, sich weiterzubilden. Das wäre so, als hätte ich vier Kinder und nur eins darf zur Schule gehen. Wir müssen Qualifizierung kontinuierlich organisieren. Das ist auch eine politische Aufgabe.

Ist es nicht Aufgabe der Betriebe?

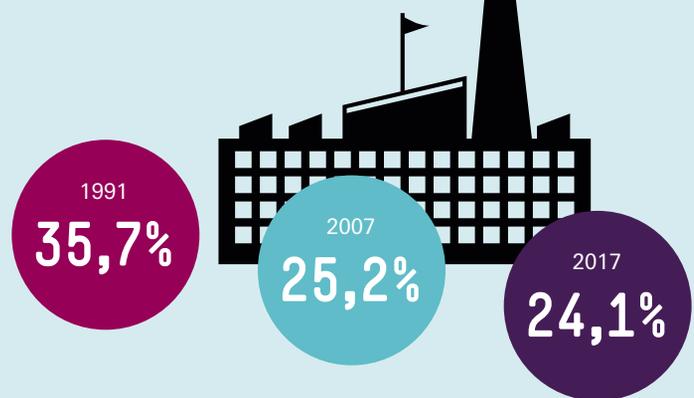
Arbeitgeber müssen Beschäftigte für Anforderungen in ihrem Betrieb qualifizieren. Aber Betriebe sind keine Bildungseinrichtungen. Wir brauchen ein Weiterbildungssystem mit demselben ►

Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren

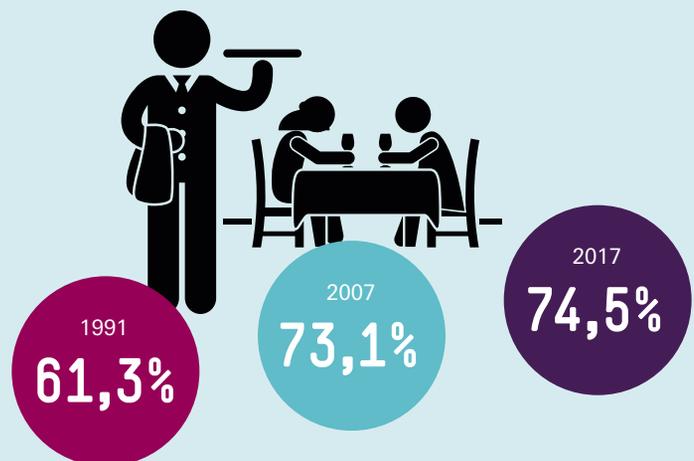
Landwirtschaft



Industrie



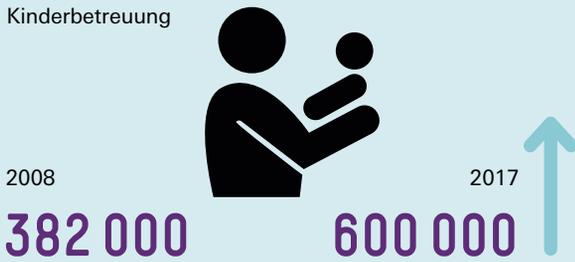
Dienstleistungen



Quelle: Statistisches Bundesamt

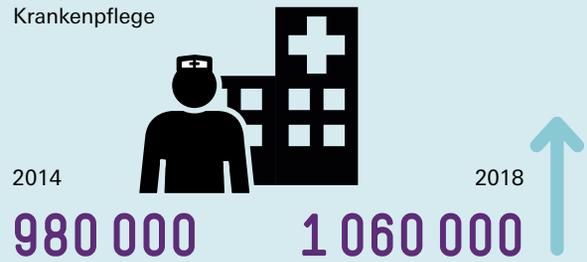
Beschäftigungsentwicklung

Kinderbetreuung



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Krankenpflege



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Altenpflege



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Logistik



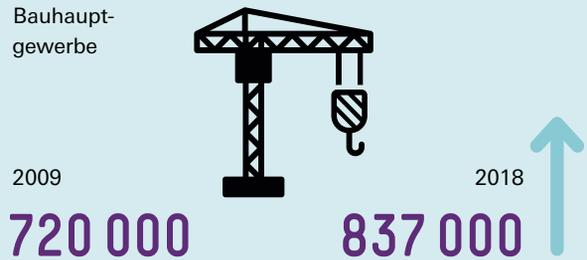
Quelle: Bundesvereinigung Logistik

Finanzdienstleistungen



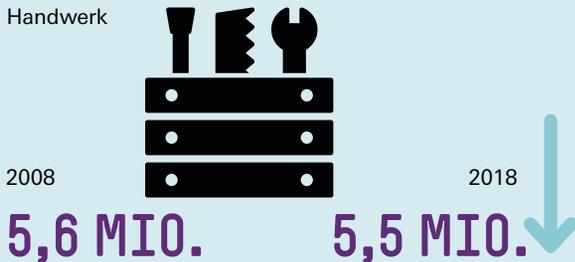
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bauhauptgewerbe



Quelle: Hauptverband der Deutschen Bauindustrie

Handwerk



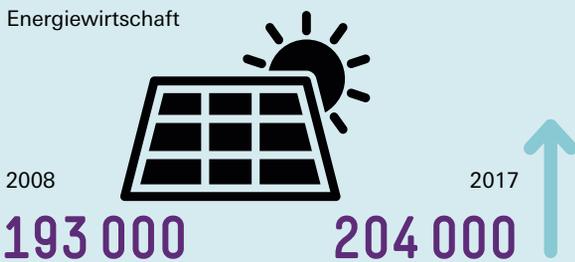
Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks

Stahl



Quelle: Statista

Energiewirtschaft



Quelle: Statistisches Bundesamt

Einzelhandel



Quelle: Handelsverband Deutschland



Foto: Thomas Ränge

In der Lernfabrik der Ruhruniversität Bochum machen sich Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter für den technischen Wandel fit.

► Stellenwert wie das Erstausbildungssystem. Damit ist Finanzierung gemeint, aber auch Beratung, Transparenz, Qualitätssicherung und Zertifizierung der Abschlüsse.

Warum sollten Menschen sich qualifizieren, wenn ihr Arbeitsplatz nicht bedroht ist?

Bei der Weiterbildung spielen finanzielle Faktoren zwar eine wesentliche Rolle, aber es geht um viel mehr. Oft sind Menschen das Lernen nicht mehr gewohnt, finden sich bei den Bildungsangeboten nicht zurecht oder haben zeitliche Einschränkungen. Neben der finanziellen Unterstützung geht es also darum, den individuellen Fällen in einer professionellen Beratung gerecht zu werden.

Brauchen wir mehr Zuwanderung?

Es müssten jährlich 400 000 Menschen im Saldo zuwandern, um den Rückgang an Arbeitskräften auszugleichen. Die hohen Zuwanderungszahlen der vergangenen Jahre waren einmalige Effekte ausgelöst durch die EU-Osterweiterung, die Eurokrise und Flucht. Wir werden diese 400 000 jährlich nicht schaffen. Zumal jedes Jahr zehn



„Niemand sagt, dass die heutige Zahl von Arbeitskräften die einzige mögliche ist.“

Prozent der ausländischen Bevölkerung abwandern. Nimmt die ausländische Bevölkerung durch Zuwanderung zu, erhöht sich auch die Zahl derer, die abwandern. Wenn man das hochrechnet, müssten jährlich sogar drei Millionen zuwandern, um mittelfristig einen Saldo von 400 000 zu erreichen. Das ist unmöglich. Deshalb sollten wir uns darum kümmern, wie wir Zuwanderer besser hier halten und integrieren können. ■



Weg vom Handwerk

BRANCHEN IM UMBRUCH Der Strukturwandel verändert Gewerbe und Berufe: Im Brot- und Backbusiness favorisiert der Konzentrationsprozess die industriellen Großbäckereien. Arbeit auf dem Bau wird digitaler.

Von **Stefan Scheytt** – Fotos **Karsten Schöne**

In der Gemeinde Neufra auf der Schwäbischen Alb hat Reinhold Daikeler an zwei Hauswände seiner Bäckerei riesige Schilder gehängt als Botschaft an den Durchgangsverkehr: Die Autofahrer sehen ein altes Foto von Daikeler als zweijährigem Knirps mit seinem Vater, beide in weißer Bäckertracht mit Schürze und Mütze, darunter steht: „Bäckerei Stehcafé Daikeler. Wir sind ‚noch‘ Handwerk!“ – wobei das „Noch“ rot hervorsteht.

Er betreibe ein „aussterbendes Gewerbe“, sagt Daikeler. Wer will schon an sechs Tagen in der Woche um halb zwei in der Nacht aufstehen? Und das alles „für eine Rendite, die nicht mehr das ist, was sie mal war“. Bei ihm sei noch jede Brezel und jedes „Weckle“ Handarbeit – vom Ofen direkt in den Laden. Samstags brummt das Geschäft. Aber unter der Woche ist nur der Vormittag einträglich, „nachmittags ist tote Hose, da haben wir zu“, sagt der Bäckermeister. Sein Handwerk werde nicht mehr wertgeschätzt, Daikeler erlebt es in den Supermärkten: „Was da zu Dumpingpreisen in meterlangen Regalen liegt!“, nicht zu reden von den Backautomaten bei den Discountern. Auch wenn man in der Werbung oft noch die „Hand am Teigling“ sehe – „mit Handwerk hat das meist nichts mehr zu tun“.

Aus altem Handwerk wird Industrie

In den 60er Jahren gab es drei Bäcker in Neufra. Daikeler ist jetzt der letzte. Noch drei, vier Jahre will der 58-Jährige weitermachen, dann hofft er,

einen Großbäcker zu finden, der seinen Betrieb als Filiale weiterführt. „Auf dem Land verschwinden die kleinen Betriebe, so traurig es ist.“

Der Strukturwandel im Brot- und Backbusiness ist in vollem Gang. Der wachsende Branchenumsatz wird von immer weniger Unternehmen erwirtschaftet: Seit dem Jahr 2000 sank die Zahl der Bäckerhandwerksbetriebe von 14 000 auf unter 11 000. Und alles spricht dafür, dass das Bäckersterben anhält. Es wachsen vor allem die mittleren und großen Betriebe, die halbindustriell arbeiten. Aber auch sie stehen in einem harten Verdrängungswettbewerb. Davon zeugen Insolvenzen auch großer Bäckereiketten. Eine wichtige Rolle spielen die mächtigen Handelsketten. Ihre vorproduzierten Teiglinge zum Aufbacken stammen oftmals aus eigenen Großbäckereien. Zusätzlicher Druck kommt von SB-Back-Discountern wie backWerk und Back-Factory.

Der Wandel weg vom Handwerk hin zur Industrie und zu großräumiger Logistik ist keine Erzählung aus der Vergangenheit. Er setzt sich unvermindert fort. Ein Symbol der neuen Zeit ist Aryzta, ein börsennotierter Konzern mit Sitz in Zürich und fast vier Milliarden Euro Jahresumsatz. Allein in Deutschland beschäftigt er rund 3000 Mitarbeiter. Er unterhält keine eigenen Verkaufsstellen, sondern versendet seine Tiefkühlbackwaren direkt an den Einzelhandel, an Hotels oder an die Systemgastronomie. Zwar arbeiten bei Aryzta immer noch gelernte Bäcker und Konditoren als Teigmacher an den

Noch drei, vier Jahre, dann ist Schluss: Bäckermeister Reinhold Daikeler aus dem schwäbischen Neufra (linke Seite). Handwerk versus Industrie: Daikers Bäckerei und die Produktion im Nordhäuser Werk des Aryzta-Konzerns



Foto: Aryzta Deutschland

► computergesteuerten Produktionslinien, die 10 000 Brötchen pro Stunde ausspucken, aber auch jede Menge Lebensmitteltechniker, Produktentwickler, Mechatroniker, Instandhalter, Lagerlogistiker, Fachinformatiker, Versandhelfer, Elektriker oder Kraftfahrer.

Hier die Facharbeiter, dort die Hilfsjobs

Der Unternehmensberater Ralf Löckener, Co-Autor einer Branchenanalyse der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaft NGG, beobachtet eine Spaltung der Belegschaften: „Der Bedarf an qualifiziertem Personal wird durch reguläre Arbeitsverhältnisse abgedeckt, während Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte den Unternehmen Flexibilität verschaffen.“ Einfache Helfer- und Anlernjobs verlieren an Bedeutung, der Bedarf an komplexeren, fachlich ausgerichteten Tätigkeiten steigt. Die Fachkräfte arbeiten meist in festen Vollzeitjobs, bei den einfachen Tätigkeiten spielt Teilzeitbeschäftigung sowie gering entlohnte und kurzfristige Arbeit eine zunehmende Rolle. Etwa ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Brot- und Backwarengewerbe arbeitet mittlerweile in Teilzeit – weit mehr als andernorts in der Lebensmittelindustrie.

Gewerkschaften und Betriebsräte haben es schwer, erst recht in den oft ums Überleben kämpfenden Handwerksbetrieben. „Dort gibt es oft gar keine Betriebsräte, und wenn doch, ist Mitbestimmung trotzdem schwierig“, sagt Johannes Specht, Leiter der Tarifabteilung der NGG. „Die Löhne sind teilweise so niedrig, dass es nicht verwundert, wenn keiner mehr Bäckerin oder Verkäuferin in der Filiale sein will.“

Aber auch in Großbäckereien, die in der Regel die höheren Tarife der Brot- und Backwarenindustrie zahlen, müssen die Arbeitnehmer kämpfen. Wie hart, zeige sich auch daran, so Specht, dass selbst moderate Lohnerhöhungen in der Brotindustrie fast nur noch mit Streiks durchgesetzt werden. „Wenn ein Standort im Feuer steht, wenn Schließungen angedroht werden, fordern Unternehmen, dass die Arbeitnehmer etwas hergeben. Das rettet aber nicht den Standort, sondern setzt alle anderen Standorte und Unternehmen weiter unter Druck.“ Man müsse „die Arbeitsbedingungen überall hochhalten“, fordert der NGG-Tarifexperte. „Sonst geht die Spirale für die gesamte Branche nach unten.“

Auch in anderen Branchen stehen handwerkliche Produktionsformen unter Druck, etwa auf dem Bau. Während in der Brot- und Backwarenindustrie Konzentrationsprozesse die Entwicklung dominieren und die Digitalisierung erst in Ansätzen Einzug hält, treibt sie in der Baubranche schon seit einigen Jahren den Strukturwandel voran. Firmenchefs schwärmen von der „digitalen Revolution“ auf dem Bau. Bereits jetzt helfen Exoskelette Bauarbeitern beim Tragen schwerer Lasten. Die folgenreichste Innovation aber, heißt es in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung über die „Arbeit 4.0 in Bauunternehmen“, sei das Building Information Modeling (BIM). Dabei arbeiten alle Projektbeteiligten vom Architekten bis zum Polier und den Handwerkern auf der Baustelle mit einem digitalen Modell des Bauwerks, das auch Zeit und Kosten abbildet – und zwar in Echtzeit. Die Befürworter sehen enorme Potenziale bei Qualität, Effizienz und Schnelligkeit.

Auf einer Baustelle in Schwäbisch Hall steht Michael Sanwald, Betriebsrat am Standort Waldenburg des Stuttgarter Familienunternehmens Wolf & Müller, das sich selbst als Vorreiter bei der Digitalisierung auf dem Bau sieht. Sanwald, selbst gelernter Straßenbauer, berichtet von Drohnen, die zur 3-D-Vermessung beim Autobahnbau eingesetzt werden und vom digitalen Echtzeitsystem „BPO Asphalt“, das die entfernte stehende Asphaltmischanlage mit den Lastwagen und der Baustelle vernetzt. Sanwald deutet auf die Bagger im Hintergrund, die auf dem ehemaligen Güterbahnhofsgebiet Erdmassen bewegen – sie schaffen Platz für ein „urbanes Wohnquartier“ mit Stadthäusern, kleinen Läden und größeren Gebäuden mit Sozialwohnungen.

Hier die Facharbeiter, dort die Hilfsjobs

Bei Wolf & Müller sind viele Bagger längst mit GPS-Antennen ausgerüstet, die den permanenten Vergleich von Soll- und Ist-Daten, zum Beispiel der Position der Baggerschaufel, ermöglichen, und damit zentimetergenaues Arbeiten. Auch die Grader oder Erdhobel, die hier später für ebene Flächen sorgen werden, sind digital aufgerüstet: Aus der Cloud empfangen sie per GPS ihre exakte Position, an der sich das Planierschild zum Ebenen der Fläche automatisch orientiert, erklärt Sanwald. Der größte Teil des digitalen Workflows, sagt der Betriebsrat, spiele sich



”

„Draußen auf der Baustelle macht der Mensch immer noch dasselbe, nur dass ihm die Maschine jetzt mehr Informationen liefert.“

MICHAEL SANWALD,
Betriebsrat



Digitale Baustelle: Per GPS vernetzte Bagger bekommen vom Rechner das Kommando, wie tief sie buddeln müssen.

Michael Sanwald, Betriebsrat der Baufirma Wolf & Müller: „Nicht alles digital machen“

jedoch im Büro ab. „Draußen auf der Baustelle macht der Mensch immer noch dasselbe, nur dass ihm die Maschine jetzt mehr Informationen liefert.“ Sanwald sieht die Produktivitätsfortschritte durch das digitale Bauen, aber auch seine Grenzen, gerade im Tiefbau, wo bei der Arbeit im unbekanntem Gelände viel Unvorhersehbares passieren könne. Der Roverstab zum Beispiel, eine digitale Antenne zur Geländevermessung, stoße unter Bäumen oder in der Stadt manchmal an seine Grenzen. Dann sei die Fähigkeit gefragt, alte Vermessungsmethoden mit Wasserwaage, Bandmaß und Kreuzscheibe anzuwenden. „Wenn alles digital gemacht wird, verschwinden solche Fertigkeiten leider mit der Zeit.“

Konflikte durch Digitalisierung

Die IG BAU warnt vor einem „hohen Konfliktpotenzial“ der neuen Technik – die Digitalisierung könne zur „Erfüllungsgehilfin für neue Profite“ werden. Als Konfliktfelder benennt die Gewerkschaft verstärkte Leistungskontrolle, die

Entgrenzung der Arbeit und zusätzliche Belastungen am Arbeitsplatz.

Als anderer großer Treiber des Strukturwandels gilt die Internationalisierung. Sie zeigt sich nicht zuletzt im wachsenden Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland. Seit der Wirtschaftskrise 2009 hat sich ihre Zahl in den Unternehmen der deutschen Bauwirtschaft auf fast 100 000 verdoppelt. „Viele große Baufirmen beschäftigen kaum noch gewerbliche Arbeitnehmer, sie treten als Generalunternehmen auf und füllen die Lücke mit Sub- und Sub-sub-Unternehmen, darunter auch Soloselbstständige“, sagt Frederic Hüttenhoff vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, das im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung an einer Studie zum Wandel im Bauhauptgewerbe arbeitet.

Es liegt auf der Hand, dass damit Kosten gespart werden sollen. Ausländische Arbeitskräfte wüssten nicht, was sie verdienen können: „Ihnen reicht oft der Mindestlohn.“ In Ostdeutschland würden bereits 80 Prozent nur noch in die Lohngruppen 1 und 2 einsortiert, im Westen werde dagegen noch stärker nach Qualifikation bezahlt. In manchen Interviews hörte Hüttenhoff die bange Vermutung, der digitale Wandel könne dazu führen, „dass in Zukunft auf den Baustellen nur noch einige Fachkräfte arbeiten, die die neuen Technologien beherrschen, aber ein wachsendes Heer von Un- und Angelernten.“ ■

Arne Vorderwülbecke/Inger Korflür/Ralf Löckener: **Branchenanalyse Brot- und Backwarenindustrie**. Branchentrends und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 378 bit.ly/2nP5ROo

Das Bauhauptgewerbe im Wandel. Einstellungen technischer Fachkräfte in der Bauwirtschaft zu Industrie 4.0. Reihe: Forschungsförderung Working Paper, Nr. 106. Düsseldorf 2018. ISSN 2509-2359. 56 Seiten bit.ly/2m4yne6



Foto: Businessfotografie Inga Haar

„ Von den Gewerkschaften erwarte ich klare Impulse für eine neue, auch überbetrieblich ansetzende Bildungs- und Ausbildungspolitik. Die Zeit der einen Bildungs- und Ausbildungsphase zu Beginn des Lebens ist vorbei. Wir müssen den Menschen proaktiv und systematisch eine zweite und dritte Ausbildung während ihres Lebens anbieten. Dazu gehört, Bildungsgänge entsprechend zu öffnen. Gewerkschaften sind gefordert, diese Bildungsphasen, die auch in Teilzeit stattfinden werden, so zu gestalten, dass die Menschen ein gutes Auskommen haben und ihnen keine Nachteile entstehen.

Und: Die Idee einer Bildung über den gesamten Lebensverlauf hinweg muss positiv besetzt werden, damit die Menschen sie nicht als Zumutung empfinden. Die Gewerkschaften müssen aktiv auf die Menschen zugehen und sie beraten. Zu warten, bis die Menschen selbst den Bedarf erkennen, greift zu kurz und droht, Ungleichheiten zu vergrößern.“

Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)

„Mutig in den Verteilungskampf“

MEINUNG Der Strukturwandel krepelt Wirtschaft und Bildung um. Welche Rolle spielt die Interessenvertretung der Arbeitnehmer? Wissenschaftler und Vertreter führender Verbände beziehen Position.

Aufgezeichnet von **Susanne Kailitz**

„ Strukturschwäche in den Städten trifft Menschen direkt in ihrem Lebensumfeld – drohender Arbeitsplatzverlust, sanierungsbedürftige Schulen, ungenügender Breitbandausbau bedeuten auch geringere Zukunftschancen. Städte und Gewerkschaften haben deshalb bei der Regional- und Strukturpolitik gemeinsame Interessen. Der Vorschlag für ein gesamtdeutsches Fördersystem aus der Kommission ‚Gleichwertige Lebensverhältnisse‘ der Bundesregierung bietet gute Ansätze. Es sollte passgenaue Förderprogramme für alle strukturschwachen Regionen bieten. Wir brauchen auch eine Lösung für kommunale Altschulden, damit Städte wieder handlungsfähig werden. Außerdem benötigen wir eine Verkehrswende mit attraktivem Nahverkehr, mehr Investitionen in Radwege und guten Verbindungen ins Umland für die Pendler. Strukturpolitik ist nur erfolgreich, wenn sie gemeinsam gestaltet wird. Dies gilt gerade beim geplanten Kohleausstieg, bei dem die betroffenen Kommunen viel mehr eingebunden werden müssen.“

Burkhard Jung, Präsident Deutscher Städtetag



Foto: Caroline Seidel/dpa

” Was derzeit unter ‚Strukturwandel‘ diskutiert wird, sind vor allem Prozesse der Digitalisierung. Eine deutliche Erhöhung der Produktivität wird in einigen Bereichen damit einhergehen. Die Frage ist, wie dieser Mehrwert genutzt wird. Wird er über steigende Gewinne abgeschöpft oder wird es gelingen, ihn an die Beschäftigten zurückzugeben, zum Beispiel durch sinkende Arbeitszeiten mit Lohnausgleich? Meine Erwartung an die Gewerkschaften: mutig in diesen Verteilungskampf einzusteigen. Der Strukturwandel wird auch Tendenzen zur Vereinzelung massiv verstärken. Seien es Geschäftsmodelle von Uber, Microjob-Apps oder Plattformen, auf denen Menschen ihre Arbeitskraft anbieten: Für die Gewerkschaften stellt das eine Riesenherausforderung dar, der nur mit neuen Organisationsstrukturen und neuen Instrumenten der Interessenvertretung begegnet werden kann.“



Foto: All Pictures, Holger Gross

Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen Gesamtverbands

” Im Gesundheitswesen sind nur wenige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung ist jedoch eine starke Interessenvertretung extrem wichtig. Aber bessere Arbeitsbedingungen und höhere Gehälter dürfen nicht zu Mehrkosten für Patientinnen, Patienten und Pflegebedürftige führen. Schon heute sind die Eigenanteile viel zu hoch. Doch es gibt eine Lösung, die beiden Ansprüchen gerecht wird: eine Pflegevollversicherung, die mit Steuermitteln bezuschusst wird. Insofern liegt eine solche Versicherung auch im Interesse der Gewerkschaften. Sie sollten sich gemeinsam mit uns dafür starkmachen, die Gesundheits- und Pflegebranche zu einem System zu machen, in dem Menschen gute Arbeitsbedingungen einerseits und eine gute, bezahlbare Versorgung andererseits erwarten können.“

Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland



Foto: Soeren Stache/dpa

” Die Klimakrise und die Krise der biologischen Vielfalt stellen unser Wirtschafts- und Arbeitsmodell vor radikale Herausforderungen. Hier müssen die Gewerkschaften mit den Umweltverbänden Treiber der Veränderung werden und die ökologische Nachhaltigkeit ins Zentrum der Anstrengungen stellen. Die Verschärfung ökologischer Krisen und sozialer Verteilungskämpfe haben eine gemeinsame Ursache: eine Politik, die Gewinninteressen vor die Interessen der Beschäftigten, der Verbraucherinnen und Verbraucher sowie der Umwelt stellt. Lebenswerte Landschaften, regionale Kreisläufe und kluge Neugestaltung von Arbeit brauchen ein klares Nein der Gewerkschaften und Verbände zur Fortsetzung von Flächenfraß und ein aktives Ja zu einer kühnen Vision: die heutigen Braunkohlereviere zu Vorbildern nachhaltiger Lebens- und Wirtschaftsweise zu entwickeln, die ein gutes Leben für alle ermöglichen.“

Hubert Weiger, Vorsitzender des Bundes für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND)



Foto: Jörg Farys



Bei der Automatisierung sind Häfen vorneweg

LOGISTIK In Bremerhaven steuern Menschen in einer Kabine Transportgefährte. In China haben das Computer übernommen. Damit Beschäftigte bei der nächsten Rationalisierung nicht auf der Strecke bleiben, haben ver.di und der Containerterminalbetreiber Eurogate einen Automatisierungstarifvertrag geschlossen.

Von Annette Jensen

North Sea Terminal,
Bremerhaven

Noch sitzen in deutschen Überseehäfen Menschen in den Kanzeln der Containerbrücken, sie be- und entladen Schiffe im Dreischichtbetrieb. Wie die Zukunft hier aussehen könnte, kann man bereits heute in Holland und in China besichtigen. In Rotterdam steuern automatisierte Kräne das Be- und Entladen. Zwar sind die Maschinen bisher noch deutlich langsamer als die Menschen in Bremerhaven oder Hamburg. Doch Christian Schadow, Gewerkschaftssekretär bei ver.di in der

Bundesfachgruppe Maritime Wirtschaft, macht sich keine Illusionen, dass das so bleibt. „Das sind lernende Systeme.“

Im chinesischen Qingdao läuft das Löschen der Ladung bereits vollautomatisch: Dort werden Containerbrücken, Stapelkräne und Elektrotrucks von Computern und wenigen Spezialisten in einem fernen Büro gesteuert. Der Tiefseehafen südöstlich von Peking ist auf dem Weg, der größte Containerumschlagplatz der Welt zu werden. Seit Container Ende der 1960er Jahre ihren Sie-



Foto: Caro/Bastian

geszug um die Welt antraten und sich parallel die EDV entwickelte, sind Häfen zu einem Hotspot der Rationalisierung geworden. Etwa 95 Prozent aller Stückgüter werden heute in den genormten Boxen transportiert. Längst bilden sich die Logistikketten und Warenströme immer exakter in den Computernetzwerken ab. In Hamburg Altenwerder rollen seit Jahren fahrerlose Chassis mit Containern übers Gelände. Alle Überseehäfen haben in den vergangenen Jahrzehnten mehrere Rationalisierungswellen erlebt. Allerdings liefen sie in Deutschland ohne Massenentlassungen ab – vor allem, weil die Mengen immer weiter zunahmen. Die Hafenbetriebe haben meist gut verdient, sodass sie Personal durch Altersteilzeit und andere sozialverträgliche Regelungen abbauen konnten.

Doch was jetzt ansteht, hat eine neue Dimension, ist Schadow überzeugt. Aktuell sind vor allem die Arbeitsplätze in den sogenannten Straddle Carriern in Gefahr. Diese achtradrigen Vehikel können Container transportieren, bis zu vier übereinanderstapeln und werden bisher von Menschen in kleinen Fahrerkabinen gesteuert. Etwa 1500 Hafearbeiter in Bremerhaven verdienen dort ihr Geld. Im australischen Hafen Brisbane und in Dubai werden die Hubwagen mit WLAN, Radar und Funk gesteuert. „Für Bremerhaven würde eine solche Umstellung bedeuten: Fast die halbe Mannschaft wird nicht mehr gebraucht“, bilanziert Schadow.

Neues Instrument der Mitbestimmung

Die bisherigen Instrumente der Mitbestimmung reichen nicht aus, um diesen Wandel zu gestalten. „Der Betriebsrat ist immer hintendran, wenn der Aufsichtsrat grundlegende technische Innovationen beschließt, und kann nur noch den sozialen Ausgleich verhandeln“, kritisiert Schadow. Ziel war es deshalb, eine paritätisch besetzte Automatisierungskommission zu installieren, die schon im Vorfeld über angedachte technische Neuerungen informiert wird. Gemeinsam soll das Gremium einen Plan entwickeln, was mit den Menschen passiert, deren Arbeitsplätze weg-rationalisiert werden.

Mit diesem Vorschlag trat ver.di im Juni 2017 an Eurogate heran, einen der beiden großen Con-

„Der Betriebsrat ist immer hintendran, wenn der Aufsichtsrat grundlegende technische Innovationen beschließt.“

CHRISTIAN SCHADOW, ver.di-Gewerkschaftssekretär

tainerterminalbetreiber in Deutschland. Der Betreiber willigte in Gespräche ein und akzeptierte das vorgelegte Papier als Leitfaden.

Ulrike Riedel war kurz vorher Arbeitsdirektorin bei Eurogate geworden und führte die Verhandlungen auf Unternehmensseite. Dass der Konzern offen war für einen neuartigen Tarifvertrag, erklärt sie mit der berechtigten Unsicherheit der gegenwärtig etwa 5000 Beschäftigten. „Zwar weiß keiner, was sich in den kommenden zehn Jahren entwickelt. Aber in der Branche haben wir ja die Beispiele vor Augen, was heute schon möglich ist.“ Ohne Tarifvertrag keine Friedenspflicht: Vor allem die avisierte Automatisierung der Hubwagen in Bremerhaven barg sozialen Sprengstoff.

Kurz vor Weihnachten 2018 unterschrieben beide Seiten den Tarifvertrag. Acht Menschen gehören der Automatisierungskommission an: Vier vertreten die Arbeitgeberseite und zwei Ehren- und zwei Hauptamtliche die Gewerkschaften. Neben zwei ver.di-Sekretären aus der Bundesfachgruppe Maritime Wirtschaft sind das die Vorsitzenden des Eurogate-Konzernbetriebsrats und des Container Terminals in Hamburg. ►



Fotos: Annette Jensen; pixathlon

ver.di-Gewerkschaftssekretär Christian Schadow (l.); Transporter ohne Fahrer im chinesischen Qingdao (r.)

► Das Eurogate-Management muss die Automatisierungskommission unaufgefordert informieren, wenn es die Einführung technischer Neuerungen ins Auge fasst. Dazu gehört auch die Information, wie viele Arbeitsplätze voraussichtlich verloren gehen und welche Tätigkeiten neu entstehen. Weiter geht es erst, wenn ein Personalkonzept steht.

Der Tarifvertrag listet Instrumente auf, um Veränderungen abzufedern. An erster Stelle stehen Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich und Weiterbildung. „Wir wollen die bestehende Mannschaft qualifizieren“, sagt Schadow. „Uns ist aber auch klar, dass nicht aus jedem Carrier-Fahrer ein Softwareingenieur werden kann.“

Aber die neue Arbeitswelt braucht nicht nur Ingenieure. Alle Containerterminals haben eigene Reparaturwerkstätten. In Hamburg-Altenwerder, wo auf dem Gelände der Hamburger Hafen und Logistik AG selbstfahrende Chassis unterwegs sind, wird mehr Personal für Reparaturen gebraucht als in weniger automatisierten Containerterminals. Wer schon in seiner Freizeit gerne an Autos schraubt, findet vielleicht hier eine neue Aufgabe. Um die Scheu vieler Kollegen zu über-

winden, sich mit Qualifizierung überhaupt zu beschäftigen, können sie ihre Weiterbildungsfähigkeiten im geschützten Rahmen testen.

Wenn Beschäftigte an einem anderen Standort einen passenden Arbeitsplatz finden, können sie mit Umzugshilfe rechnen. Wechselt ein Kollege auf einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz, gibt es eine Haltelinie zwei Lohngruppen darunter. So bekommt ein Containerbrückenfahrer, der gegenwärtig 27,37 Euro pro Stunde verdient, im schlechtesten Fall nur noch 23,07 Euro. Allerdings gleicht ein Sicherheitsbetrag die Differenz zum bisherigen Einkommen fünf Jahre lang aus und schmilzt erst danach um jährlich 20 Prozent ab. Voraussetzung für diesen Ausgleich ist allerdings die Bereitschaft, sich weiterzubilden. Outsourcing schließt der Tarifvertrag aus, Überstunden sollen möglichst verhindert werden.

Die Automatisierungskommission muss aktiv werden, wenn mindestens zehn Prozent der Arbeitsplätze betroffen sind. Der Betriebsrat kann das Gremium aber auch bei geringeren Auswirkungen anrufen. Der Tarifvertrag hat zehn Jahre Laufzeit. Nun hoffen beide Seiten, dass er zum Modell für andere Hafenbetriebe wird. ■

„Keine Zeit für ein Gespräch“

FINANZDIENSTLEISTER Banken und Versicherungen automatisieren ihre Prozesse schon lange. Während in der Gesamtwirtschaft die Beschäftigung seit 2008 um ein Fünftel stieg, sank sie in der Finanzbranche um 1,7 Prozent. Nun rollt die nächste Digitalisierungswelle.

Gespräch mit **Knut Tullius**, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Die Fragen stellte Fabienne Melzer.

„ Welche Trends haben Sie bei Banken und Versicherungen untersucht?

Trends der Vergangenheit, wie die Standardisierung von Produkten und die Automatisierung von Prozessen, setzen sich beschleunigt fort. Bei Banken können Kunden ihre Geldgeschäfte bekanntlich schon länger online erledigen; mittlerweile gehören Banking-Apps zum Standardangebot. Auch die Versicherer versuchen, Abschluss und Kündigung von einfachen Versicherungsverträgen über Apps zu automatisieren. Menschen sind am Vertragsabschluss aufseiten des Unternehmens zunehmend nicht mehr beteiligt.

Kunden erledigen die Arbeit gewissermaßen umsonst, für die Banken und Versicherer bisher Beschäftigte bezahlt haben?

Für die Unternehmen steckt in Kundenprozessen viel Rationalisierungspotenzial. Kunden sind heute technikaffiner, wollen die technischen Möglichkeiten nutzen und erwarten von den Unternehmen entsprechende digitale Zugänge.

Für die Finanzbranche ist Digitalisierung quasi ein alter Hut. Stellt sich die Branche leichter um?

Eher das Gegenteil ist der Fall. Keine Bank oder Versicherung kann es sich finanziell und von der Komplexität her leisten, die vorhandenen, großformatigen Informations- und Kommunikationsstrukturen über Bord zu werfen und neue aufzusetzen. Da haben es Neugründungen leichter. Wenn man nur auf die technischen Systeme schaut, führen etablierte Unternehmen eher das fort, was sie bereits kennen, und passen es schrittweise an.

Wer sind die Verlierer der neuen Digitalisierungswelle?

Sieht man sich Tätigkeitsfelder und Beschäftigtenstrukturen an, so dürften dies vor allem Verliererinnen sein. Rund 50



Foto: kpw-photo

Knut Tullius hat sich, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, die Finanzbranche angeschaut.

Prozent der Bank- und Versicherungskaufleute sind Frauen. Viele ihrer Arbeiten, etwa in der Kreditprüfung oder im Vertragsbereich, werden zunehmend automatisiert. Hier wird es wohl weiter Personalabbau geben. Zugleich kann dies auch bedeuten, dass die verbleibenden Tätigkeiten anspruchsvoller werden. Die Automatisierung schafft aber auch neue Arbeitsplätze. Der Bedarf an Hochschulabsolventen wächst, vor allem IT-Personal wird gesucht.

Wie verändert sich die Arbeit?

Beraterinnen und Berater sind mit besser informierten und anspruchsvolleren Kunden konfrontiert. Sie müssen gleichzeitig auf ganz unterschiedlichen Kanälen Kundenanfragen beantworten. Während sie telefonieren, kommen E-Mails an, poppen Nachrichten in Chats auf, und auch Briefe landen immer noch auf dem Schreibtisch. Im Ergebnis steigt die Arbeitsintensität, wie auch Daten der jüngsten WSI-Betriebsrätebefragung zeigen. Arbeitsverdichtung und Technikeinsatz verändern auch die sozialen Beziehungen im Betrieb. Zeit für ein Gespräch unter Kollegen fehlt häufig. Damit fallen auch Gespräche über fachliche Inhalte weg.

Wie verändert sich die Arbeit?

Können Beschäftigte sich für neue Aufgaben qualifizieren?

Systematische Qualifizierungsprogramme für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze wegfallen, haben wir bei unseren Untersuchungen bisher nicht gefunden. Viele Unternehmen setzen wohl auf die demografische Lösung. Sieht man von einigen massiven Personalabbauprogrammen gerade im Bankenbereich ab, verläuft der Strukturwandel im Moment eher moderat und „sozialverträglich“.

Strukturwandel nutzen: Arbeit aufwerten

GUTE ARBEIT Viele Beschäftigte fühlen sich durch den Wandel der Arbeitswelt verunsichert. Sie wissen nicht, was sie erwartet und rechnen mit dem Schlimmsten. Doch Veränderungen sind immer auch eine Chance, Arbeitsbedingungen zu verbessern – wenn man sie nutzt.

Von **Dorothea Voss**, Leiterin der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Strukturwandel bedeutet nicht immer, dass Beschäftigte ihren Job wechseln müssen. Viel häufiger ändern sich die Anforderungen an ihren Arbeitsplatz. Die gegenwärtige Dynamik in Betrieben und am Arbeitsmarkt verunsichert viele Menschen. Doch wenn Arbeit sich verändert, öffnet sich auch ein Zeitfenster, sie neu und besser zu gestalten. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter können strukturelle Veränderungen nutzen, um Arbeit aufzuwerten.

Zu guter Arbeit gehören ganzheitliche Arbeitspakete, die Menschen fordern, ihre Kreativität und ihren Verstand. Dennoch gibt es Trends, Arbeit zu standardisieren und in immer kleinere Einzelpakete zu zerstückeln. Unternehmen, auch im Dienstleistungsbereich, versprechen sich davon mehr Effizienz. Doch das Gegenteil ist der Fall: Beschäftigte in sozialen Berufen wie der Pflege entfremden sich von ihrer Arbeit.

Gute Arbeitsbedingungen lassen sich leichter einführen, wenn Arbeitsplätze neu eingerichtet oder umgestaltet werden. Hier sollten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter ansetzen und



darauf achten, dass mit den Änderungen etwa psychische und körperliche Belastungen abnehmen, Lernen am Arbeitsplatz gefördert wird und eben Aufgaben abwechslungsreich sind. Wenn Maschinen monotone Arbeiten übernehmen, können Beschäftigte sich auf die Fähigkeiten konzentrieren, die den Menschen von der Maschine unterscheiden – auf Kreativität und soziales Verhalten.

Die bisherigen Erkenntnisse über den Strukturwandel zeigen, dass die Bedeutung fachlicher Kernqualifikation auch in Zukunft hoch sein wird. Beschäftigte werden zukünftig komplexere Prozesse planen und steuern. Dafür brauchen sie mehr Wissen über Produkte und ihre Herstellung. Für alle Berufe und Tätigkeiten werden EDV-Kenntnisse wichtiger und die Fähigkeit, zu kommunizieren und zu kooperieren. Genau diese psychosozialen Fähigkeiten sind traditionell chronisch unterbewertet und auch ein Grund für die große Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern.

Das Gebot der Stunde ist also: Beschäftigte entwickeln und ihnen eine Perspektive geben, ihre Kompetenzen ausbauen und verstärken. Das wird aber nur gelingen, wenn sich auch die Betriebe organisatorisch weiterentwickeln. Es gibt einen klaren Trend hin zu mehr Vernetzung zwischen Einheiten, Abteilungen und in Wertschöpfungsketten. Organisatorisch zeigt die Entwicklung in Richtung offenerer Arbeitsstrukturen und die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, auch über Betriebsgrenzen hinweg.

Von selbst wird Arbeit nicht aufgewertet, schon gar nicht ohne Beteiligung und Mitbestimmung. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter müssen sich einmischen, wenn Prozesse neu organisiert werden, wenn es darum geht, ob die bestehende Belegschaft für die neuen Anfor-

derungen qualifiziert werden kann und für welche Aufgaben neue Beschäftigte mit anderen Qualifikationen eingestellt werden sollen. Viele Betriebe wissen gar nicht, was ihre Beschäftigten können. Ungeachtet aller Unsicherheiten, wohin sich die Branche entwickelt, können sie schon heute bei dem vorhandenen Wissen ansetzen und Beschäftigte weiterqualifizieren. Betriebsräte sollten und können das einfordern.

Dafür sollte im Betrieb zunächst geklärt werden, über welche Qualifikationen und Kompetenzen die Beschäftigten verfügen, und diese Bestandsaufnahme den zukünftigen Anforderungen gegenüber gestellt werden. Sandra Hofmann vom WifOR Institut in Darmstadt sieht in den so entstehenden Ähnlichkeitsmatrizen die notwendige Voraussetzung, um für Beschäftigte Übergangspfade in die veränderte Arbeitswelt zu entwickeln.

Nun könnte eingewendet werden, dass die zukünftige Struktur der Arbeitsplätze in vielen Betrieben noch gar nicht bekannt ist. Das kann mit Unsicherheiten zusammenhängen, die technologisch, politisch oder konjunkturell bedingt sind. Ebenso gibt es Arbeitgeber, die schlicht keine Strategie für den Strukturwandel haben. Dennoch können Mitbestimmungsakteure wichtige Förderer für die Beschäftigung von morgen sein.

Schon immer hat sich Arbeit im Strukturwandel verändert. Oft genug wurden Ältere früh verabschiedet, während die neuen Strukturen mit jüngeren Beschäftigten aufgebaut wurden. Aufgrund des demografischen Wandels wird diese Karte in der gegenwärtigen und zukünftigen Veränderung der Arbeitswelt immer weniger gezogen werden können. Umso wichtiger ist daher die Personal- und Organisationsentwicklung, die alle einbezieht und deren Grundorientierung und Ziel die Aufwertung von Arbeit ist. ■

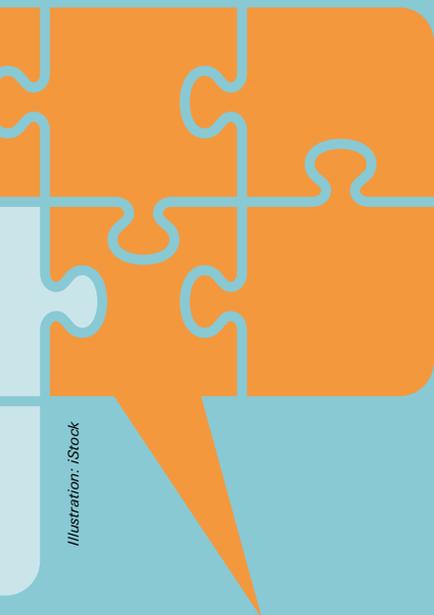


Illustration: iStock



EINE WERTVOLLE RESSOURCE

BETRIEBSRÄTE Beim Betriebsrat des Pharma- und Chemiekonzerns Merck können auch Nicht-Mitglieder mitreden. Mit seiner Idee, Beschäftigte über Arbeitsgruppen zu beteiligen, schaffte es der Betriebsrat in die Endrunde des Deutschen Betriebsräte-Preises.

Von **Nina Bärschneider** – Foto **Frank Rumpenhorst**



Ausgerechnet ein Feuer gab den Anstoß. Ein Brand hatte ein Laborgebäude des Pharma- und Chemiekonzerns Merck in Darmstadt fast völlig zerstört, etliche Arbeitsplätze fielen den Flammen zum Opfer. Während der Renovierung mussten die Beschäftigten auf andere Bereiche ausweichen, ständig fehlten Schreibtische. Thorsten Herd, Biologielaborant und Ersatzmitglied des Betriebsrats in den Ausschüssen Pharma und Arbeitsplatzgestaltung, kannte die Nöte der Beschäftigten.

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Labor gründete er eine Arbeitsgruppe. Herd und seine Mitstreiter fragten die Beschäftigten, worauf es ihnen am meisten ankommt, sprachen mit Vorgesetzten und berieten sich immer wieder mit dem Betriebsrat.

Möglich machte Herds Projekt § 28a des Betriebsverfassungsgesetzes. Danach kann der Betriebsrat Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen. Voraussetzung ist eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber, die regelt, welche Aufgaben die Arbeitsgruppe übernehmen soll.

Für Stefan Held, stellvertretender Vorsitzender des Merck-Betriebsrats, haben diese Teams viele Vorteile. Die Mitarbeiter vor Ort kennen die Details ihrer Arbeit meist besser als freigestellte Betriebsräte. Mit ihrer Hilfe gelingt es in der Regel schneller, Problemen auf die Spur zu kommen und Lösungen zu finden. Auch bei den Beschäftigten kommt das gut an. „Die Mitarbeiter wollen mitbestimmen“, sagt Held. „Früher hat der Betriebsrat vieles entschieden, ohne die Belegschaft einzubeziehen. Die Zeiten sind vorbei.“ Die Beschäftigten können nun leichter eigene Ideen einbringen.

Im Fall des abgebrannten Labors war das Konzept erfolgreich. Innerhalb kurzer Zeit entwickelte die Arbeitsgruppe um Biologielaborant Herd eine Lösung für den Schreibtisch-Engpass. Das Ergebnis hieß: Shared Desk, ein Arbeitsbereich, in dem die Mitarbeiter ihren Platz täglich frei wählen. Liegt eine rote Karte auf einem Schreibtisch, ist er besetzt. Mit dem Shared Desk betrat die Betriebsrats-Arbeitsgruppe bei Merck Neuland. Herd reichte den Vorschlag beim Betriebsrat ein – und er wurde angenommen. Die Situation im Labor entspannte sich schlagartig.

Auch für den Betriebsrat hat sich die Arbeit entspannt, seit er Nicht-Mitglieder mit einzelnen Projekten beauftragt. Eine Entlastung war drin-

gend nötig. 2018 wurde der Betriebsrat aufgrund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts von 45 auf 37 Mandate verkleinert. Gleichzeitig plante die Konzernführung strukturelle Änderungen. Es kam deutlich mehr Arbeit auf den Betriebsrat zu. „Angesichts der zusätzlichen Belastung kam uns die Idee, auch Nicht-Betriebsräte einzusetzen“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Michael Fletterich. Nun kann sich der Betriebsrat effektiver um seine Kernaufgaben kümmern.

Eine Konkurrenz zu den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten sieht der Merck-Betriebsrat in den Arbeitsgruppen nicht. Im Gegenteil: Der IG-BCE-Vertrauenskörper treibt das Thema Arbeitsgruppen seit Jahren mit voran. Etliche Vertrauensleute engagieren sich in den Arbeitsgruppen. In ihrer Betriebszeitung „Merckianer“ nennen sie die Arbeitsgruppen „eine Chance für die Demokratisierung und unmittelbare Beteiligung an der Betriebsratsarbeit“. Der § 28a „ermöglicht es den Kolleginnen und Kollegen, sich an der Gestaltung der Zukunft zu beteiligen“, sagt Andreas Becker, Vorsitzender der IG-BCE-Vertrauensleute in Darmstadt.

Viele kommen über die Arbeitsgruppen zum ersten Mal mit Mitbestimmung in Berührung. Sie machen die Erfahrung, dass Dinge sich bewegen lassen. Bei der Bewerbung um den Deutschen Betriebsräte-Preis wurde ihr Arbeitsgruppen-Projekt unter 80 Bewerbungen als eines der zwölf besten in die Endausscheidung gewählt.

Vielleicht kann die erfolgreiche Teilnahme beim Betriebsräte-Preis dem Arbeitsgruppen-Projekt ein wenig Popularität verschaffen. Nötig wäre es. Fast zwei Jahrzehnte nach seiner Einführung wird der § 28a eher selten genutzt. „Das Instrument wird von Betriebsräten nur vereinzelt in Anspruch genommen“, sagt Karin Erhard, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE. „Das liegt vermutlich daran, dass man eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen muss und auch Betriebsratsfremden Einblick in die Betriebsratsarbeit gewährt.“ Das mögen manche Betriebsräte nicht.

Der Merck-Betriebsrat sieht genau darin einen Vorteil. Beim Darmstädter Pharma- und Chemiekonzern steht die Mitarbeitervertretung vor einem Generationswechsel. Wer in Arbeitsgruppen bereits Bekanntschaft mit Betriebsratsarbeit machen konnte, ist sicher nicht der schlechteste Nachfolgekandidat. ■

In der Endrunde

Mit seinem Arbeitsgruppen-Projekt gelang dem Merck-Betriebsrat der Einzug in die Finalrunde des diesjährigen Deutschen Betriebsräte-Preises. Die Auszeichnungen werden am 7. November in Anwesenheit von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil auf dem Deutschen Betriebsrätetag in Bonn verliehen.

Die Rechtslage

Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr 2001 und der Einführung des § 28a kann – in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten – ein Betriebsrat mit sieben oder mehr Mitgliedern bestimmte, abgegrenzte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen. Dazu muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber eine Rahmenvereinbarung abschließen, in der geregelt wird, welche Mitwirkungsaufgaben auf die Arbeitsgruppen übertragen werden sollen. Beim Pharma- und Chemiekonzern Merck gibt es eine solche Vereinbarung seit 2013. Fester Bestandteil der Betriebsratsarbeit wurden Arbeitsgruppen allerdings erst im vergangenen Jahr.

Innovation Center von Merck in Darmstadt, Thorsten Herd (Biologielaborant), Sebastian Cramer Sachbearbeiter, Michael Fletterich (Betriebsratsvorsitzender) und Sascha Held (stellvertretender Betriebsratsvorsitzender) (v.l.n.r.).



„Keimzelle des Protests“

LIEFERDIENSTE Die Fahrradkurier, die Essen ausliefern, gelten als Prototyp des neuen digitalen Proletariats. Doch sie lassen sich nicht mehr alles gefallen. Wie sie sich organisieren, erklärt der Soziologe Heiner Heiland.

Das Gespräch führte **Andreas Molitor**

Mit einer **Onlineerhebung unter Fahrradkurieren** von Essens-Lieferdiensten hat Heiner Heiland, Promovierender am Institut für Soziologie der Technischen Universität Darmstadt, die Arbeitsbedingungen in der Branche untersucht. Seine Forschungen wurden von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse erschien unter dem Titel „Plattformarbeit im Fokus“ in den WSI-Mitteilungen 4/2019.

„Für Gewerkschaften galten Essens-Kuriere lange als „unorganisierbar“. Ein zentraler Satz Ihrer Forschungsarbeit über Kurierfahrer lautet: „Die Vereinzelung ist weit weniger ausgeprägt als angenommen.“

Wie erklärt sich der Widerspruch?

Die Plattformen haben die Arbeit bewusst auf Vereinzelung ausgerichtet. Es ist nicht gewünscht, dass ein Kurier sich mit anderen austauscht. Trotzdem gibt es einen sehr intensiven Austausch, vor allem über Chatgruppen.

Wie kamen die Kontakte unter den Fahrern und damit letztlich auch die Chatgruppen zustande?

Es ist ja nicht so, dass die Rider sich nie begegnen. Wenn es beispielsweise kaum Aufträge gibt, beordern die Plattformen die Fahrer ins Zentrum ihrer Lieferzone. Das ist meist ein zentraler Platz, um den herum sich viele Restaurants befinden.

Gibt es wieder Aufträge, sind die Rider sofort zur Stelle. Dort treffen die Fahrer aufeinander. Man erkennt sich sehr schnell. Man redet, tauscht Handynummern aus – und aus vielen dieser Kontakte sind dann Chatgruppen entstanden ...

... zu denen der Arbeitgeber keinen Zugang hat?

Richtig. Eine Zeit lang gab es bei Deliveroo einen deutschlandweiten Chatkanal unter Regie der Plattform. Der wurde allerdings von der Firmenleitung dichtgemacht, nachdem einige Aktivisten über den Kanal die Absicht zur Gründung eines Betriebsrats kommuniziert hatten. Danach haben die Fahrer in vielen Städten Chatkanäle installiert, auf die der Arbeitgeber keinen Zugriff hat.

Worüber tauschen die Fahrer sich aus?

Primär über alltägliche Probleme bei der Arbeit: Wie rechne ich meine Schichten richtig ab, wie

reiche ich Urlaub ein, wo kann ich mein Fahrrad preiswert reparieren lassen, bei welchem Restaurant dauert es gerade extrem lange, welcher Kunde pöbelt einen an? Mit der Zeit haben sich diese Chatgruppen bei WhatsApp oder auf Facebook zur Keimzelle des Protests entwickelt. Auch die wenigen Betriebsräte, die es bislang gibt, sind aus solchen Chatgruppen entstanden.

Wie stehen die Unternehmen zu Betriebsräten?

Foodora und Lieferando sind nach ihrem Zusammenschluss und dem Marktaustritt von Deliveroo im August der einzig verbliebene große Player in Deutschland. Lieferando ist gegenwärtig noch betriebsratsfrei, und Foodora verfolgt im Umgang mit Betriebsräten keine einheitliche Strategie. In Köln und Hamburg und seit Kurzem auch in einigen weiteren Städten wird der Betriebsrat zumindest geduldet, in Münster versucht das Unternehmen nach Kräften, die Gründung einer Interessenvertretung zu verhindern. Deliveroo stand bis zu seinem Marktaustritt für eine klar betriebsratsfeindliche Politik. Nachdem in Köln ein Betriebsrat gegründet worden war, stellte das Unternehmen sein System auf selbstständige Fahrer um – die keinen Betriebsrat gründen können. Und die Verträge der fest angestellten Fahrer, die sich für den Betriebsrat starkgemacht hatten, wurden nicht verlängert. Das war das Ende des Betriebsrats.

In Deutschland existiert jetzt ein Monopol aus Foodora und Lieferando. Ist das gut oder schlecht für die Beschäftigten?

Auf dem Markt der Essens-Lieferdienste gilt die Maxime: „The winner takes it all“. Den harten Konkurrenzkampf, den die Plattformen eine Zeit lang geführt haben, hat jetzt Lieferando mit der Übernahme von Foodora gewonnen. Außer für die Plattformen selber ist diese Entwicklung für alle Beteiligten negativ. Vor allem die ohnehin prekären Bedingungen für die Rider dürften sich kaum verbessern. Mit der fehlenden Konkurrenz besteht für Foodora/Lieferando kaum noch ein Anreiz, sich Gedanken um eine fairere Bezahlung oder bessere Arbeitsbedingungen zu machen.

Was halten Sie von Versuchen der gekündigten Deliveroo-Fahrer, eigene Lieferdienste zu gründen, etwa auf genossenschaftlicher Basis?

Ich habe sehr große Sympathie für diese Initiativen, und ich kenne auch die Leute dahinter. Ich bin aber sehr skeptisch, ob diese Vorhaben langfristig wirtschaftlich tragfähig sind. Bisher machen kaum Restaurants mit – und außerdem sind die Investitionen in die Entwicklung einer guten App recht hoch. Vielleicht funktioniert so etwas in einem kleinen Milieu, in einem Stadtviertel. Ich sehe die Gefahr, dass der Versuch, selbstbestimmt zu arbeiten, letztlich mit selbstbestimmter Selbstaussbeutung einhergeht.

Wie gläsern ist man als Rider?

Der Fahrer kann die Plattform-App nur starten, wenn er auch das GPS eingeschaltet hat. Eine per Algorithmus automatisierte Verteilung der Aufträge geht nun mal nicht ohne GPS-Daten. Die Maschine muss wissen, wo die Rider gerade sind. Damit einher geht aber eine Überwachung. Manche Rider haben versucht, sich dem zu entziehen, indem sie ein Fake-GPS auf ihr Smartphone geladen haben. Das haben beispielsweise einige Foodora-Fahrer genutzt, die pro Stunde bezahlt wurden, und nicht pro Auftrag. Wenn sie mal gerade nicht so viel zu tun haben wollten, sendeten sie ein GPS-Signal vom Rand der Lieferzone – und wurden dann nicht mit Aufträgen behelligt. Die Plattformen haben dieses Schlupfloch dann aber gestopft.

Besteht die Möglichkeit eines Aufstiegs innerhalb der Rider-Hierarchie?

Ja, bei Foodora gibt es die Rider-Captains, eine Art Vorarbeiter, die einen Euro pro Stunde mehr erhalten. Die Captains müssen die Leistungen der ihnen unterstellten Fahrer im Auge behalten. Einmal pro Monat bekommen sie die Leistungsdaten der Rider, und je nachdem, wie die ausfallen, gibt es dann ein Telefonat.

Die Captains sind also der verlängerte Arm der Plattform?

Einerseits ja. Aber sie sind auch die primären Ansprechpartner für die Fahrer und Fahrerinnen. Ansonsten läuft der Kontakt zur Plattform ja nur über die App. Die Rider-Captains waren diejenigen, die als Erste Chatgruppen für den Austausch der Fahrer eingerichtet haben. Und aus einigen dieser Gruppen sind dann die ersten Proteste entstanden. ■



Foto: privat

Heiner Heiland war selbst als Essenskurier unterwegs: „Es ist prekäres Arbeiten, es ist ein schlecht bezahlter Knochenjob. Trotzdem macht es auch Spaß. Das hatte ich so vorher nicht erwartet.“

- 86% der Essenskurier sind männlich.
- 61% der Befragten sagen, dass sie häufig Kontakt zu anderen Kurieren haben.
- 63% fühlen sich mit dem Gefühl konfrontiert, der digitalen Technik „ausgeliefert“ zu sein.
- 60% identifizieren sich gar nicht oder kaum mit ihrer Arbeit.
- 31% können sich vorstellen, auch in fünf Jahren noch als Kurier zu arbeiten.
- 51% sind auf der Suche nach einem anderen Job.
- 72% geben an, dass ihr Einkommen nicht oder gerade eben ausreicht.

Heiner Heiland: Plattformarbeit im Fokus

Schluss mit #unbezahlt

GESUNDHEITSBRANCHE Viele Auszubildende an Krankenhäusern erhielten bis Ende vergangenen Jahres kein Geld für ihre Arbeit. Der Gesetzgeber hatte sie einfach vergessen. Mit viel Energie, Cleverness und gewerkschaftlicher Unterstützung haben die Azubis jetzt einen Tarifvertrag erstritten.

Von **Andreas Schulte** – Fotos **Uli Baatz**

JAV der Uniklinik Düsseldorf:
Denis Schatilow, Melina Marquez,
Julian Winter (v.r.n.l.)

Wie wertgeschätzt darf sich jemand fühlen, der kein Geld für seine Arbeit bekommt? Denis Schatilow erhielt keinen Lohn vom Universitätsklinikum Düsseldorf. 2013 begann er eine betrieblich-schulische Ausbildung als medizinisch-technischer Radiologieassistent. Schnell merkte er: „Man macht einen ähnlichen Job wie ein Krankenpfleger.“ Doch während Pfleger bezahlt werden, erhalten Azubis in den medizinisch-technischen Berufen in Deutschland keine Ausbildungsvergütung. „Für diese Jobs muss in der privaten

Ausbildung oft sogar noch Schulgeld bezahlt werden“, sagt Schatilow. Er fühlte sich null wertgeschätzt. „Wir wurden vom Gesetzgeber und den Arbeitgebern wie Stiefkinder behandelt“, erinnert er sich.

Für Schatilow war klar: Das muss sich ändern. Gemeinsam mit seinen Mitstreitern der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) platzte er in eine Personalversammlung. Sie trugen einen Sarg mit der Aufschrift „Wertschätzung“. Die hatten die Arbeitgeber aus Sicht der Azubis mit ihrer Lohnpolitik zu Grabe getragen. Lauthals forderten sie einen gerechten Lohn. 400 Teilnehmer johlten, buhten oder schauten betreten auf den Boden. Die meisten aber applaudierten: „Die haben das gefeiert“, erzählt Schatilow. Doch es prasselte auch Kritik auf ihn ein: „Zu dreist“ und „geschmacklos“ lautet der Tenor.

Parlamentarier beim Fototermin

Gemeinsam mit der JAV forderte Schatilow eine Bezahlung zunächst auf betrieblicher Ebene. Doch die Uniklinik stellte sich taub: Selber zahlen wollten die Düsseldorfer nicht. Die Klinik scheute den Aufwand, die Erstattung der Ausbildungsvergütungen nach dem Muster der Pfleger über die Kassen durchzusetzen.

Doch Denis Schatilow und die elfköpfige JAV der Uniklinik ließen nicht locker, sie druckten Flyer, und Schatilow sprach unter dem Motto „Ausbildungsvergütung für alle“ auf Personalversammlungen. Zunächst vergeblich: „Wir sollten doch froh sein, dass wir an Unikliniken kein Schulgeld bezahlen müssen“, erinnert sich der 23-Jährige an Gespräche. Doch eines seiner Argumente fand zumindest hier und da Gehör: An





Drei Jahre ums Geld gekämpft: Denis Schatilow im Ausbildungszentrum am Röntgengerät

allen Unikliniken in Nordrhein-Westfalen sanken die Bewerberzahlen in nicht-tarifierten Berufen. Wenn die Arbeitgeber nicht von sich aus bezahlen, folgerte Schatilow, werden Altersstruktur und Personalmangel bald zu immensen Qualitätsproblemen in den Krankenhäusern führen.

Schatilow und seine JAV-Kollegen gewannen immer mehr Mitstreiter. Die Jugendvertretungen der sechs Unikliniken in Nordrhein-Westfalen machten 2016, unterstützt von ver.di, unter dem Motto „#unbezahlt“ gemeinsame Sache. Das Ziel: eine Angleichung des Tarifs der nicht vergüteten Ausbildungsberufe an den Tarifvertrag für Auszubildende in der Pflege. Sie gewannen Rückhalt unter Kollegen und in der Öffentlichkeit. Presse und Politik sprangen auf das Thema an. Aus Berlin kamen Bundestagsabgeordnete zum Fototermin einer #unbezahlt-Aktion an die Uniklinik nach Düsseldorf. Auch das Fernsehen drehte einen Beitrag. Sich für die vergessenen Unbezahlten einzusetzen schien plötzlich angesagt.

Bsirske macht Druck

Bei ver.di wurde #unbezahlt zur Chefsache. Frank Bsirske sprach öffentlich über den Missstand. Dem Druck gaben die Unikliniken schließlich nach. Sie übergaben die Verhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL), also dem Arbeitgeberverband der Länder. Bsirske wandte sich gemeinsam mit der TdL an den Gesetzgeber. Die Politik sollte die entscheidende Frage beantworten: Sind die schulischen Ausbildungsberufe Teil des Krankenhausfinanzierungsgesetzes? Wenn dies so ist, müssen die Kassen eine Vergütung finanzieren, und dann wäre auch der Weg zu einem Tarifvertrag geebnet.

Tatsächlich lenkte das Gesundheitsministerium ein. Aus den Worten „zum Beispiel“ sei abzuleiten, dass der Gesetzgeber im Krankenhausfinanzierungsgesetz auch andere Ausbildungsvergütungen im Blick hatte als die dort erwähnten Hebammen und Entbindungshelfer, hieß es. „Das war der Durchbruch. Ab diesem Zeitpunkt ging es nur noch um die Höhe der Vergütung“, erzählt Schatilow.

Zäher Verhandlungsbeginn

Im Oktober 2018 begannen in Berlin die entscheidenden Verhandlungen. Schatilow war dabei. Doch sein Ziel, die Angleichung an den Pflgetarif, rückte zu Beginn der Runde in weite Ferne. Die Arbeitgeber boten gerade einmal 70 Prozent der gut 1100 Euro. „Viel zu wenig“, sagt Schatilow. „Für dieses Geld finden die Kliniken niemanden für diesen Job.“ Das Argument der Gegenseite: Wenn die betrieblich-schulischen Azubis das gleiche Geld erhalten wie die Pfleger, gehe niemand mehr in die Pflege.

Sein großes Ziel erreichte Denis Schatilow drei Jahre nach dem Beginn des Protests: Ende 2018 vereinbarte ver.di mit den Arbeitgeberverbänden des öffentlichen Dienstes einen Tarifvertrag für Auszubildende in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen. Am Ende stand eine Einigung auf 91 Prozent der Ausbildungsvergütung für Pfleger, genau 965,24 Euro im ersten Jahr.

Für Denis Schatilow, der seine Ausbildung mittlerweile abgeschlossen hat und an der Uniklinik als freigestellter Jugendvertreter arbeitet, zählt nicht nur das Geld. Genauso sehr freut er sich über die hart erkämpfte Wertschätzung für seine Kollegen. ■

Tarifvertrag für betrieblich-schulische Auszubildende

965 bis 1.122 EURO
monatliche Vergütung je nach
Ausbildungsjahr

29 Urlaubstage

Prämie von **400 EURO**
bei abgeschlossener Aus-
bildung

Anspruch auf Übernahme für
EIN JAHR

Jahressonderzahlung von
95 PROZENT der
monatlichen Ausbildungs-
vergütung

www.facebook.com/Ausbildung.unbezahlt/



Auf dem Pflaster und im Saal: Stipendiatinnen und Stipendiaten diskutierten über die Zukunft der Demokratie unter anderem mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.



Wir haben sechs der teilnehmenden Stipendiaten gefragt, was sich ändern muss für die Demokratie der Zukunft.

EINE WOCHEN FÜR DIE DEMOKRATIE

BILDUNG Zum ersten Mal veranstalteten die 13 Begabtenförderungswerke in Deutschland eine gemeinsame Sommerakademie für ihre Stipendiaten. Das Motto: „Demokratie gestalten!“

Von Joachim F. Tornau – Fotos Stephan Pramme



”

Die breite Masse der Gesellschaft muss wieder ein stärkeres Gefühl für gelebte Demokratie bekommen. Das beginnt in der Schule, wo über Demokratie häufig nur als etwas gesprochen wird, was existiert – und nicht als etwas, woran man beteiligt ist. Interessant finde ich die Idee eines europäischen, auf demokratische Bildung ausgerichteten Zivildiensts. Mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Gesellschaftsschichten in Austausch zu treten, könnte eine wichtige demokratische Erfahrung sein.“

Nikolina Roso, 21 Jahre, Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, studiert Jura an der Uni Münster.

Das hatte es so noch nie gegeben. Eine Woche lang diskutierten rund 200 Stipendiatinnen und Stipendiaten aus allen 13 Begabtenförderungswerken in Heidelberg über die Demokratie der Zukunft.

Für Michael Guggemos, Geschäftsführer der federführenden Hans-Böckler-Stiftung, zeigte die Sommerakademie das gemeinsame Engagement für eine offene, pluralistische, demokratische Gesellschaft. Denn so unterschiedlich die Stiftungen ausgerichtet sind, ob parteipolitisch oder religiös, gewerkschaftlich oder wirtschaftsnah: Alle, so Guggemos, teilen die Werte der Aufklärung von Freiheit, Gleichheit und Solidarität und achten die Rechte der Minderheiten. „Das ist, was uns von den Gegnern und den Feinden der Demokratie unterscheidet.“



”

Die demokratischen Werte werden zurzeit nicht nur durch rechte Parteien in Deutschland und Europa infrage gestellt. Es ertrinken auch Menschen im Mittelmeer, es gibt Abschiebungen. Und als meine Generation und ich in Syrien für Freiheit und Demokratie gekämpft haben, sind wir allein gelassen worden. Europa hat uns nicht geholfen. Unsere Hauptaufgabe muss deshalb sein, für demokratische Werte einzustehen und sie zu verteidigen. Weltweit.“



Nather Alali, 29 Jahre, Stipendiat der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, studiert Zahnmedizin an der Uni Göttingen.

In einer Zeit, in der diese Gegner und Feinde vielerorts in Europa, in der Welt und auch in Deutschland im Aufwind sind, setzte diese erste gemeinsame Sommerakademie ein deutliches Zeichen. Unter dem Motto „Demokratie gestalten!“ trafen sich die Stipendiaten und Stipendiatinnen über politische, konfessionelle und weltanschauliche Grenzen hinweg in Seminaren, von denen jede der beteiligten Stiftungen eines beisteuerte.

Vorträge namhafter Gäste, vom ehemaligen Bundesverfassungsrichter Professor Paul Kirchhof bis zur ZDF-Journalistin Petra Gerster, sorgten für zusätzlichen Diskussionsstoff. Die Marburger Politikwissenschaftlerin Professorin Ursula Birsl hielt die Festrede zur Eröffnung. Der Heidelberger Historiker Professor Manfred Berg verglich Europa und die USA und fragte: „Wie gefährdet ist die Demokratie?“ Professorin Sonja Buckel, die in Kassel politische Theorie lehrt, beleuchtete die rechtlichen Auseinandersetzungen um das europäische Migrationsrecht.

Zu einer Podiumsdebatte kamen mehrere Mitglieder des Europaparlaments. Auch mit den beiden promi-

”

Die Demokratie muss diverser werden und das Recht von Minderheiten gestärkt werden. In den Parlamenten sitzen vornehmlich weiße, studierte Männer – das ist kein Abbild der Gesellschaft. Wir müssen Wege öffnen, dass auch die Basis der Gesellschaft politisch aktiv werden kann, nicht nur eine ‚Elite‘. Ich selbst darf als Nicht-EU-Bürgerin noch nicht einmal wählen, wer sich um die Kommune kümmert, in der ich lebe. Das ist nicht einzusehen. Ich möchte, dass auch mein Wort zählt.“



Gülnaz Bulut, 41 Jahre, Stipendiatin der Rosa-Luxemburg-Stiftung, studiert Soziale Arbeit an der Katholischen Hochschule in Freiburg.

Begabtenförderungswerke in Zahlen

Alle 13 Förderwerke richteten in diesem Jahr unter der Federführung der Hans-Böckler-Stiftung zum ersten Mal eine gemeinsame Sommerakademie aus. Hier einige Zahlen zu den Geförderten:

Avicenna-Studienwerk

Muslimisches Begabtenförderungswerk



Cusanuswerk

Katholisches Begabtenförderungswerk



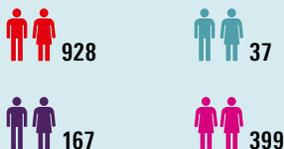
Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk

Jüdisches Begabtenförderungswerk



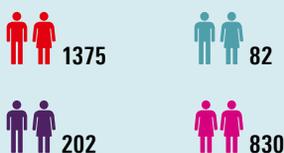
Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit

Parteinaher Stiftung, die der FDP nahesteht



Evangelisches Studienwerk

Evangelisches Begabtenförderungswerk



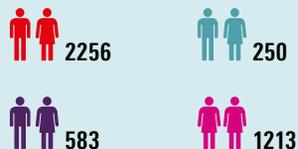
Konrad-Adenauer-Stiftung

Parteinaher Stiftung, die der CDU nahesteht



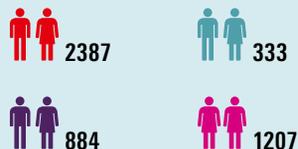
Friedrich-Ebert-Stiftung

Parteinaher Stiftung, die der SPD nahesteht



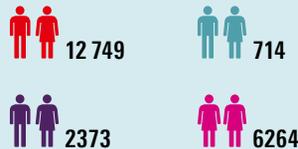
Hans-Böckler-Stiftung

Gewerkschaftsnaher Stiftung



Studienstiftung des deutschen Volkes

Begabtenförderungswerk, das politisch, konfessionell und weltanschaulich unabhängig ist



Hanns-Seidel-Stiftung

Parteinaher Stiftung, die der CSU nahesteht



Heinrich-Böll-Stiftung

Parteinaher Stiftung, die den Grünen nahesteht



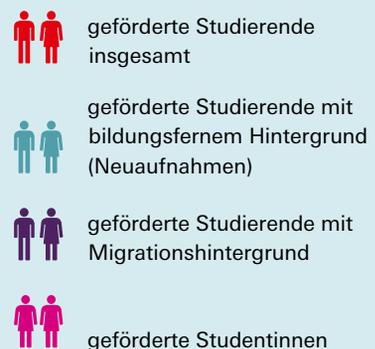
Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Arbeitgebernahe Stiftung



Rosa-Luxemburg-Stiftung

Parteinaher Stiftung, die der Linken nahesteht



Quelle: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Katja Suding, Nicola Beer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP, Drucksache 19/5821, Zahlen aus dem Jahr 2017

”

Demokratie ist heute immer öfter nicht mehr die Entscheidung der Betroffenen. Denn das politische System baut nach wie vor auf Nationalstaaten und Grenzen auf, obwohl wir es zunehmend mit grenzüberschreitenden Problemen zu tun haben. Der Klimawandel ist ein Beispiel dafür: Unsere Entscheidungen in Deutschland haben weitreichende, globale Konsequenzen, sie betreffen Menschen, die dabei nicht mitentscheiden können. Dafür müssen wir ein Bewusstsein schaffen.“

Thomas Spinrath, 22 Jahre, Stipendiat des Cusanuswerks, studiert Politikwissenschaften und Soziologie an der Uni Bonn.



”

Am Umgang der Europäischen Union mit Geflüchteten, an der ‚Festung Europa‘ zeigt sich, wie imperiale Strukturen immer noch bestehen. Wir, die wir hier geboren sind, sind unglaublich privilegiert. Um das zu überwinden, muss Rechtsstaatlichkeit auf supranationaler Ebene organisiert werden – auch über die EU hinaus, aber erst einmal hier. Wenn Europa nicht funktioniert, brauchen wir über ‚Weltbürger*innen‘ gar nicht zu reden. Das aber sollte das Ziel sein.“

Olina Welge, 22 Jahre, Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung, studiert Sozialwissenschaften an der Katholischen Hochschule in Mainz.



► nentesten Gästen konnten die Stipendiaten ganz direkt ins Gespräch kommen: Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, Schirmherr der Sommerakademie, und seine Frau Elke Büdenbender stellten sich anderthalb Stunden lang den Fragen und Statements von Geförderten aller 13 Werke.

Um ein starkes Europa ging es, um Rechtsstaatlichkeit, um die Rolle der Zivilgesellschaft. Gleich zu Beginn unterstrich Steinmeier, wie wichtig es ist, sich die Frage zu stellen, die die Sommerakademie auf die Agenda gehoben hat: Welchen Beitrag können wir selbst leisten zur Zukunft der Demokratie? „Die Frage ist genau die richtige“, sagte der Bundespräsident und machte gleich noch etwas klar: „Die Demokratie ist entweder liberal oder sie ist nicht.“ Eine „illiberale Demokratie“, wie sie etwa von Ungarns Ministerpräsident Viktor Orbán proklamiert wird, sei keine.

Für das Staatsoberhaupt und seine Frau war der Besuch bei den Stipendiaten zugleich so etwas wie eine Reise in die eigene Vergangenheit: Steinmeier wurde einst von der Friedrich-Ebert-Stiftung gefördert, Büdenbender von der Hans-Böckler-Stiftung. „Wir haben beide mithilfe von Begabtenförderungswerken unseren Weg gemacht“, sagte der Bundespräsident. „Dieser Weg wäre vielleicht ganz anders verlaufen, hätten wir diese Unterstützung nicht gehabt.“

Die gemeinsame Sommerakademie war eine Premiere, aber sie soll kein einmaliges Ereignis bleiben: Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, sind Fortsetzungen für 2020 und 2021 bereits geplant. ■



”

Wir müssen Antworten finden auf die Megafragen: Klimawandel, ungleiche Verteilung und die davon ausgelösten Migrationsbewegungen. Es muss darum gehen, wie wir die alten Maximen Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit über die Grenzen Europas hinweg verwirklichen können. Wichtig aber ist, dabei aus dem Elfenbeinturm hinauszukommen und auch die Menschen mitzunehmen, die nicht an Veranstaltungen wie dieser teilnehmen und vielleicht ganz andere Fragen relevant finden.“

Stephan Thurm, 22 Jahre, Stipendiat der Konrad-Adenauer-Stiftung, studiert Politik, Verwaltung und Organisation an der Uni Potsdam.

Fokus Europa



HENNING MEYER, 40, ist Berater und Chefredakteur von Social Europe. Er analysiert in jeder Ausgabe die Entwicklungen der EU im Wahljahr.

Europa braucht eine gemeinsame Stimme

POLITIK Die Marschrichtung der neuen EU-Kommission lässt sich mit zwei Überschriften beschreiben: Emanzipation und Konsolidierung. Die Begriffe klingen positiv, doch sie haben ihre Schattenseiten.

Von Henning Meyer

Am 1. November nimmt die neue Europäische Kommission unter der Präsidentschaft der ersten Frau in diesem Amt, Ursula von der Leyen, ihre Arbeit auf. Ob das nun einen Tag nach dem Brexit oder noch vor dem britischen Austritt aus der Europäischen Union ist, kann man nur sehr schwer vorhersagen. Es muss trotzdem darauf hingewiesen werden, dass ein unregelmäßiger Halloween-Brexit am 31. Oktober – alle anderen EU-Mitglieder müssten einer eventuellen Fristverlängerung schließlich erst zustimmen – Ursula von der Leyen ihren

Amtsantritt verhageln könnte. Wenn es zu Konflikten über den Umgang mit der irischen Grenze oder zum befürchteten Reise- und Güterverkehrschaos kommen würde, wären die angekündigten Prioritäten für den Amtsantritt der neuen Kommissionspräsidentin wohl schnell dahin. Hoffen wir also auf das Beste und schauen auf das, was wir unter „normalen“ Umständen von der neuen Kommission erwarten können und fordern sollten.

Wenn man die Marschrichtung auf zwei Begriffe reduzieren müsste, hießen sie wohl „Emanzipierung“ und „Kon-

solidierung“, was in der Realität aber nicht immer so positiv aussieht, wie die Begriffe vielleicht nahelegen. Der Emanzipationsgedanke findet sich in zwei der sechs übergreifenden Ziele der neuen Kommission wieder: „Schützen, was Europa ausmacht“ und „Ein stärkeres Europa in der Welt“. Europa muss im globalen Machtgefüge mit einer stärkeren und einheitlichen Stimme sprechen, um nicht im Konflikt zwischen den USA und China zerrieben zu werden. Machen wir uns nichts vor: Im Rahmen der technischen Veränderungen befinden wir uns wieder in einem Systemkampf, der sich zwischen den Polen neoliberaler Kapitalismus à la USA und autoritärer Staatskapitalismus chinesischer Prägung abspielt. In diesem Kontext das eigene, genuin europäische Modell zu erneuern und ins digitale Zeitalter zu befördern, ist sicherlich der richtige Ansatz.

Etwas anders sieht es bei dem Ziel „Schützen, was Europa ausmacht“ aus. Das unterstellte Schutzbedürfnis setzt implizit voraus, dass die europäische Identität unter Beschuss steht. Auch wenn die humanitäre Krise der vergangenen Jahre Europa sicher vor Herausforderungen gestellt hat, so ist es doch ein klar rechtspopulistischer Duktus, der von der Mär des Angriffs auf das, was Europa ausmacht, fabuliert. Dazu passt auch, dass der von Viktor Orbán entsandte ungarische Kommissar für Erweiterung zuständig sein soll. Er soll bewerten, wie es um die Rechtsstaatlichkeit der Beitrittskandidaten steht, nachdem er als Justizminister in Ungarn an der Schleifung des Rechtsstaats beteiligt war. Wenn jemals ein Bock zum Gärtner gemacht werden sollte, dann hier.



Wenn jemals ein Bock zum Gärtner gemacht werden sollte, dann hier.“

Auch von der Leyens Ausführungen zur inneren und äußeren Sicherheit und zu einem „Neuanfang in der Migrationspolitik“ lässt auf ein Entgegenkommen in Richtung reaktionärer Kräfte schließen. Natürlich sollte die Sicherheit für EU-Bürger immer verbessert werden, und der Schutz der Außengrenze ist ein legitimes Anliegen. Im Kontext der implizit unterstellten Attacke auf die europäische Identität hört sich dieses Programm aber nicht an wie das Überdenken eines Politikrahmens unter dem Eindruck neuer Herausforderungen, sondern vielmehr wie das Zurückziehen in die „Festung Europa“. Es bleibt zu hoffen, dass sich dieser Eindruck in den tatsächlichen Initiativen der neuen Kommission nicht bewahrheitet.

Aus sozialdemokratischer und gewerkschaftlicher Sicht stimmen die vier Prioritäten, die auf EU-interne Reformen und zukunftsorientierte Konsolidierung abzielen, hoffnungsvoller. Unter den Labels europäischer „new Green Deal“, „Wirtschaft für den Menschen“, „digital fittes Europa“ und „neuer Push“ für die europäische Demokratie soll versucht werden, die Europäische Union intern zu konsolidieren und in den Bereichen Digitales und Umweltschutz zukunftssicher zu machen.

Gerade das soziale Europa soll nach den Plänen von der Leyens eine tragende Rolle spielen. Und es wurden auch schon Schritte angekündigt. Innerhalb der ersten 100 Tage soll zum Beispiel ein rechtliches Instrument für einen fairen Mindestlohn überall in der Union vorgeschlagen werden. Dieses soll unter Berücksichtigung nationaler Umstände und im Einklang mit der Tradition der Sozialpartnerschaft dafür sorgen, dass überall in der EU ein „anständiges Leben“ durch Arbeit verdient werden kann. Man wird also schon anhand dieser Ankündigung recht bald sehen können, wie ernst die Betonung sozialer Belange tatsächlich gemeint ist.

Ein breites Politikprogramm ist notwendig, um ein zersplittertes Parlament hinter der Kommissionspräsidentin zu vereinen. Die Breite der Politik bedeutet aber auch, dass man aufpassen muss, inwiefern die Inhalte tatsächlich in die Tiefe gehen. Es besteht die Gefahr, dass zwar rhetorisch viel geliefert wird, Vorschläge in der Substanz aber hinter den Erwartungen zurückbleiben. Die politischen Voraussetzungen für die Weiterentwicklung des sozialen Europa sind da. Das IG-Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb hat dazu ein neues Buch mit dem Titel „Für ein Europa mit Zukunft: Plädoyer für den Vorrang des Sozialen Europa“ vorgelegt, in dem klare Erwartungen formuliert werden. Ob die neue Kommission in diesem Bereich liefert, werden wir bald beurteilen können. ■



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

Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbunds in München

GESCHICHTE Die Delegierten, die sich vom 12. bis 14. Oktober 1949 in München zum „Parlament der Arbeit“ versammelten, schufen mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung, deren Grundprinzipien bis heute Bestand haben.

Von **Michael Schneider**, Honorarprofessor für politische Wissenschaft und Soziologie an der Universität Bonn und bis Sommer 2009 Leiter des Archivs der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung



Foto: dpa

Gründungsversammlung des DGB im Kongressaal des Deutschen Museums in München

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts hatten sich, in Anbindung an die weltanschaulich-politischen Richtungen der Zeit, drei große Gewerkschaftsbewegungen gebildet: die sozialdemokratischen Freien Gewerkschaften, die liberalen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine und die Christlichen Gewerkschaften. Nach Jahrzehnten heftiger Konkurrenz kam es unter dem Druck der Weltwirtschaftskrise und der Bedrohung der Demokratie im Herbst 1931 zu einem Gedankenaustausch über die Chancen eines Zusammenschlusses. Doch erst im April 1933 bildeten Vertreter der drei großen Richtungsverbände den „Führerkreis der vereinigten Gewerkschaften“ in der Hoffnung, die Zerschlagung ihrer Organisationen durch die Nationalsozialisten zu verhindern. Vergeblich: Am 2. Mai 1933 wurden die Häuser der Freien Gewerkschaften von SA- und SS-Trupps besetzt, viele Funktionäre verschleppt, gequält und gedemütigt. Die Lehre lautete: Gewerkschaften können erfolgreich nur sein, wenn sie einig sind.

Nachdem Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen aller Richtungen im Widerstand gegen das NS-Regime zusammengearbeitet hatten, wurden am Ende des Krieges allenthalben Einheitsgewerkschaften gegründet. Zusammen mit den neuen Betriebsräten kümmerten sie sich um den Aufbau der Betriebe und um die Linderung der akuten Not. Schon im Februar 1946 wurde der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) für die gesamte sowjetische Besatzungszone gebildet. Doch die Westalliierten bevorzugten einen Gewerkschaftsaufbau von unten nach oben: Erst im Dezember 1948 wurde der Gewerkschaftsrat für die drei westlichen Besatzungszonen geschaffen. Versuche, einen alle vier Zonen umfassenden Gewerkschaftsbund zu bilden, scheiterten Anfang 1948 im Sog des heraufziehenden Kalten Krieges ebenso wie die Pläne der westdeutschen Gewerkschaften zur Neuordnung der Wirtschaft; sie strebten nicht nur die Verankerung von Mitbestimmungsrechten auf Betriebs- und Unternehmensebene an, sondern – erfolglos – auch die Überführung von Schlüsselindustrien in Gemeineigentum und den Aufbau einer zentralen Planwirtschaft.

Haben die westdeutschen Gewerkschaften damals die Chance zu einer grundlegenden Neuordnung der kapitalistischen Wirtschaft verpasst? Wohl kaum. Denn gegen die Besatzungsmächte konnten die Gewerkschaften die Verwirklichung ihrer Pläne nicht erzwingen. Und angesichts der katastrophalen Versorgungssituation reichten Mobilisierbarkeit und Durchhaltekraft der Arbeiterschaft für groß angelegte Arbeitskämpfe ohnehin nicht aus. Außerdem kann sich die Bilanz der gewerkschaftlichen Nachkriegspolitik durchaus sehen lassen, wenn man sie an den Zielen wie Verbesserung des Lebensstandards, Sicherung gegen soziale Risiken und Aufbau eines demokratischen Sozialstaates misst.

Im Oktober 1949 wurde der DGB für die Bundesrepublik Deutschland gegründet. Zum Vorsitzenden wurde Hans Böckler gewählt. Die in München verabschiedete Satzung erwies sich als wegweisend: Der DGB ist der Dachverband autonomer Einzelgewerkschaften, die weitestgehend nach dem Industrieverbandsprinzip strukturiert sind und Arbeiter und Angestellte zusammen organisieren. Als richtungsübergreifender Einheitsverband bekennt er sich zum Prinzip der weltanschaulichen und parteipolitischen Unabhängigkeit.

Mitbestimmung auf allen Stufen der Wirtschaft fordern die Demonstranten auf der Maikundgebung 1949.



Foto: Archiv der sozialen Demokratie der FES

Außerdem verabschiedete der DGB in München „wirtschaftspolitische Grundsätze“. Zum einen wiederholte er darin seine weitgehenden Forderungen nach Eindämmung und Kontrolle wirtschaftlicher Macht, für deren Umsetzung aber keine parlamentarischen Mehrheiten in Sicht waren. Zum anderen markierten die Aussagen zu Mitbestimmung, Vollbeschäftigung und angemessener Beteiligung der Werktätigen am volkswirtschaftlichen Gesamtertrag die nächsten Ziele.

Unter dem Druck der Streiks im Bergbau und in der Stahlindustrie verabschiedete der Deutsche Bundestag 1951 das Montanmitbestimmungsgesetz, mit dem die in der britischen Zone unter Besatzungsrecht eingeführten Regelungen in deutsches Recht überführt wurden. Doch die Ausdehnung des Modells der paritätischen Mitbestimmung auf die gesamte Wirtschaft scheiterte: Das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz wurde von den Gewerkschaften zunächst als schwere Niederlage empfunden.

In der Folgezeit nutzten die Gewerkschaften die geltenden Mitbestimmungsregelungen, um etwa die Folgen von Rationalisierung oder Automation zu bewältigen. Sie nahmen Einfluss auf die sozialpolitischen Grundsatzentscheidungen der 1950er Jahre – von der Errichtung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung über die Dynamisierung der Renten bis zur (nach langem Streik erkämpften) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter und Arbeiterinnen. Vor allem aber konzentrierten sie sich auf die aus eigener Kraft erreichbaren Ziele: Realloohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung – mit Erfolg. So leisteten die Gewerkschaften einen wichtigen Beitrag dazu, dass die Arbeitnehmer am „Wirtschaftswunder“ teilhatten und dass die Marktwirtschaft sozialer wurde. ■

Feier in Berlin

Vor 70 Jahren gründeten 16 Branchengewerkschaften ihren Dachverband, den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Der Gründungskongress fand im Oktober 1949 in München statt und wählte Hans Böckler zum ersten Vorsitzenden. Dieses Jubiläum feiert der DGB am 21. Oktober mit einer Festveranstaltung in Berlin. Die Festrede wird Bundeskanzlerin Angela Merkel halten. Im Anschluss an die Festveranstaltung lädt die Hans-Böckler-Stiftung zu einem Empfang ein.



Foto: Gerngross Glowinski

VERANSTALTUNG

„Jede gute Idee bekommt ihre Chance“

ARBEIT Wie geht Gute Arbeit im Zeitalter der digitalen und ökologischen Transformation? Das war das Thema der LABOR.A in Berlin, die in diesem Jahr bereits zum zweiten Mal stattfand.

An einer Pinnwand, nach dem Vorbild alter Dorfbinden „Ideenlinde“ genannt, können die Teilnehmer der LABOR.A gute Einfälle direkt loswerden.

Es gibt nicht viele Orte, an denen Wissenschaft, Politik und Praxis zusammenkommen. Dabei ist der Austausch wichtig, findet Christina Schildmann vom SPD-Parteivorstand: „Politik braucht Anstöße aus der Gesellschaft, sonst geht man schnell im Tagesgeschäft unter.“ Solche Anstöße gab es bei der LABOR.A reichlich, die die Hans-Böckler-Stiftung in diesem Jahr zum zweiten Mal ausrichtete. Rund 400 Menschen und 40 Organisationen waren Anfang Oktober nach Berlin gekommen, um über die Arbeitswelt von morgen zu diskutieren. Einen Ort der Ideenproduktion nannte Michael Guggemos, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung, die LABOR.A. Ein wichtiger Ort in einer Zeit, in der Wünsche und Ansprüche vieler Menschen mit

den realen Verhältnissen nicht mehr in Einklang zu bringen seien. Das Motto lautete daher: „Ideen für Arbeit“.

Der Auftaktabend stand im Zeichen des Klimawandels. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und Kajsa Borgnäs, Geschäftsführerin der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, diskutierten über eine sozialverträgliche Klimapolitik. Beide warnten davor, die Diskussion um die sozialökologische Transformation einseitig als Verzichts- und Ausstiegsdebatte zu führen, da dies viele Menschen verunsichere. Stattdessen sollten sich Gewerkschaften für Innovationen starkmachen und über den Einstieg in neue Technologien sprechen, wobei Hoffmann den Einsatz für mehr Mitbestimmung bei der Digitalisierung

und Weiterbildung hervorhob. Borgnäs verwies darauf, dass sich viele nachhaltige Technologien in frühen Entwicklungsphasen befänden. Eine kluge Kombination aus Industrie-, Innovations- und Investitionspolitik müsse den Unternehmen Planungssicherheit verschaffen, damit sich CO₂-neutrale Techniken schnell durchsetzen.

Berthold Vogel, Direktor des Soziologischen Forschungsinstitutes (SOFI) in Göttingen, griff den Ansatz von Michael Guggemos auf. Bei der Ideenproduktion fange die Wissenschaft nicht bei null an, sondern verfüge über ein reiches Repertoire an Traditionen, über die Fähigkeit zur Kollaboration und auch über die Forschungserfahrungen im Verbund mit anderen Disziplinen und mit der Praxis. Vogel gab mit dem Satz: „Jede gute Idee bekommt ihre Chance, wenn die Zeit gekommen ist“, ein optimistisches inoffizielles Motto.

Bis ins Jahr 2050 reichten manche Szenarien, die auf der LABOR.A vorgestellt wurden. Doch unsere Arbeitswelt ist noch geprägt vom industriellen Denken des 20. Jahrhunderts, wie Constanze Kurz vom Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH anmerkte: „Wir kommen aus hierarchischen, paternalistischen und arbeitsteiligen Strukturen. Das begünstigt den Austausch auf Augenhöhe gar nicht.“ Der Betriebsrat bei Bosch fordert Weiterbildung ein – und muss dafür komplexe Software genehmigen. Damit, so Kurz, könne er zum einen die Belegschaft aktivieren und zum anderen die Wissenschaft fachlich beteiligen: „Die Forscher können uns das Tagesgeschäft nicht abnehmen – aber mehr als den fertigen Endbericht brauchen wir schon.“

Blick in die Foren

In zahlreichen Foren wurden die aktuellen und künftigen Herausforderungen der Arbeitswelt diskutiert. Unter dem Titel „Crowd was?“ stellten Promovenden der Universitäten Bielefeld und Paderborn Forschung zu Plattformarbeit vor. Die freie Wahl der Arbeitszeit und den Zugang zum Arbeitsmarkt sahen sie als Chance, doch stehen diesen Chancen Gefahren wie Lohndrückerei, neue Abhängigkeiten und die fehlende soziale Sicherung gegenüber. Die Nachwuchsforscher schlagen die Crowdarbeiter definitorisch eher den Selbstständigen zu als den Arbeitnehmern, gerade mit der Begründung, dass sie sich selbst um ihre soziale Sicherung kümmern müssen. Diese Deutung blieb unter den Zuhörern nicht ohne

Widerspruch, am Ende der Diskussion war das Meinungsbild zu Crowdwork im Publikum etwas kritischer als zu Beginn. Einigkeit bestand darin, dass solche Arbeit reguliert werden muss.

Im Workshop „Unsichtbare Herrschaft – wie tief greift ‚algorithmisches Management‘?“ wurde beschrieben, wie Techniken der Bewertung und der Datenanalyse, die ursprünglich aus dem E-Commerce stammen, zunehmend in den Arbeitsbeziehungen selbst eingesetzt werden. Bei Onlinehändlern etwa sind Systeme im Einsatz, bei denen Mitarbeiter sich gegenseitig bewerten – mit Folgen für Aufstiegschancen und Bezahlung. Zwar ist Leistungskontrolle nicht neu, aber wenn eine anonyme Software sie übernimmt, erreicht sie eine neue Qualität, zumal wenn es nicht einmal einen Betriebsrat gibt, der über den Einsatz neuer Technik mitbestimmen kann.

Publikumspreise

Aus dem Ideenpitch „Beschäftigung im Wandel“ ging Marcello Sessini von der IG Metall als Sieger hervor. Er präsentierte ein neues Qualifizierungsformat, das die IG Metall mit der Ruhr-Universität Bochum entwickelt hat. Ein Studiengang für Betriebsräte und Gewerkschafter kombiniert theoretisches Wissen und dessen Anwendung in einer realitätsnahen Produktionsumgebung, der Lern- und Forschungsfabrik der Ruhr-Universität Bochum. Die Absolventen lernen, komplexe Transformationsprozesse durch Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Den Publikumspreis im Pitch „Zukunft. Mitbestimmung!“ gewann Claudia Henke, Mitgründerin der Beratungsfirma h3-o, mit ihrer Idee, ein beschäftigungspolitisches Instrument für das Land Brandenburg zu entwickeln. Ziel ist es, in den Fällen, in denen Unternehmenseigner keine Nachfolger finden, Buy-outs durch die Beschäftigten zu ermöglichen – etwa in Form von Genossenschaften geschehen. Damit würde nicht nur der Demokratiedanke in der Wirtschaft gestärkt, sondern auch eine alternative Art des Wirtschaftens, die dem Erhalt der Arbeitsplätze eine hohe Priorität einräumt.

Dass das Publikum zwei Projekte ausgewählt hat, die Mitbestimmung einmal beim Thema Qualifikation, einmal beim Thema Beschäftigungssicherung mitdenken, kann durchaus als Signal an die Politik verstanden werden. ■

Von Kay Meiners

Eine **Dokumentation** der LABOR.A gibt es unter www.boeckler.de Die beiden Panels „Ideen für Arbeit, aber wie?“ und „Die besten Ideen für Arbeit“ wird die Stiftung ebenso wie die Ideenpitches als Videomitschnitte auf der Dokumentationsseite einstellen, alle anderen Sessions wurden als Audiomitschnitte aufgezeichnet und werden ebenfalls veröffentlicht.

HINTERGRUND

Im Juni 2017 erschien der Bericht „Arbeit transformieren!“ www.boeckler.de/pdf/p_forschung_hbs_189.pdf der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Auf dieser Grundlage denkt die Hans-Böckler-Stiftung weiter – gemeinsam mit ihren Stakeholdern und weiteren Experten. Die LABOR.A® ist das Herzstück dieses Denkprozesses.



Oskar Negt (r.) in einer Streikdebatte an der Universität Frankfurt (1969)



Festredner Alexander Neumann (2019)

Ein deutscher Denker der Französischen Revolution

PHILOSOPHIE Wir dokumentieren einen bearbeiteten Auszug der Festrede auf dem wissenschaftlichen Symposium in Hannover zum 85. Geburtstag des Sozialphilosophen Oskar Negt.

Ich möchte ausloten, inwiefern Oskar Negt ein deutscher Denker der Französischen Revolution für unsere Zeit ist – ein lebendiger und lebhafter Denker. Die Bezüge zwischen 1968, mit dem Oskar Negt in Deutschland sehr stark assoziiert wird, und der Französischen Revolution durchdringen seine Werkausgabe, die fast 9000 Seiten umfasst. Die 20 Bände, die im Steil Verlag erschienen sind, sind chronologisch geordnet, aber ich orientiere mich an drei zentralen Begriffen, die Kernanliegen der Französischen Revolution und der Aufklärung berühren: Öffentlichkeit, Arbeit und Bildung.

Immanuel Kant, der große Philosoph der Aufklärung in Deutschland, entwickelt den Begriff der Öffentlichkeit als Gegenmodell zur absoluten Herrschaft der imperialen Strukturen, die höfisch und privat organisiert sind. Bei Oskar Negt geht es dann um „Gegenöffentlichkeit“, um die Spannung zwischen bürgerlicher oder proletarischer Öffent-

lichkeit. Diese Form der Öffentlichkeit konnte in den letzten Monaten jeden Samstag auf den Plätzen Frankreichs beobachtet werden – in Gestalt der Demonstrationen der „Gilets Jaunes“, der Warnwesten. Eine wichtige Schrift im Gesamtwerk Negts ist das Buch „Öffentlichkeit und Erfahrung“, das er gemeinsam mit Alexander Kluge verfasst hat und das 1973 erschien. Negt und Kluge beschreiben darin Öffentlichkeit als „einzige uns bekannte Form der Produktion von selbstbewusster gesellschaftlicher Erfahrung“.

Der Begriff der Arbeit wird erst im Anschluss an die Französische Revolution allmählich philosophisch präzisiert, etwa bei Friedrich Hegel oder Karl Marx. Ich persönlich bezweifle, dass es sich bei der Französischen Revolution um eine rein bürgerliche Revolution handelt, aber allein schon der bürgerliche Aspekt verweist auf die Arbeit. Denn kein Bourgeois ist je ohne Arbeiter angekommen. Im Jahr 1984 greift Negt mit der

Publikation „Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit“ argumentativ in den Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche ein: In der Umwidmung von entfremdeter Arbeitszeit zu „Emanzipations- und Orientierungszeit“ erkennt er das Potenzial zu einem „qualitativen Sprung“ in eine neue Gesellschaft.

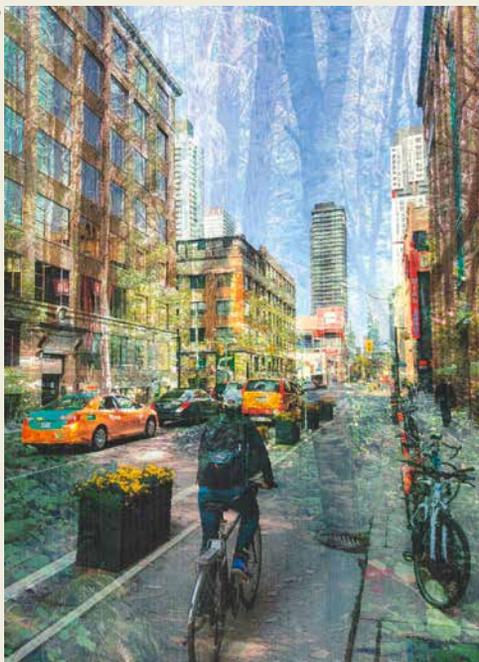
Bildung ist ein genuiner Begriff der Aufklärung und des Humanismus. Seit der Französischen Revolution wird Kultur nicht mehr als eine Angelegenheit des Hofstaats verstanden, sondern als eine Angelegenheit, zu der das ganze Volk über ein Kunstmuseum Zugang erhält. Seit frühester Zeit befasst Negt sich mit dem Lernen. In seiner Schrift „Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen“ von 1971 entwickelt er eine Pädagogik handlungsmotivierender Lernprozesse, die für die Arbeiterbildung von Interesse ist. In einem jüngeren Werk, „Kindheit und Schule in einer Welt der Umbrüche“ aus dem Jahr 1997, fragt er, was unsere Kinder für das 21. Jahrhundert eigentlich lernen sollen. Ausgehend von seiner 1968 vorgestellten Idee des exemplarischen Lernens, fordert er eine zweite Bildungsreform, die das Utopiebedürfnis von Lernenden und Lehrenden anerkennt und die Zukunft der Kinder und Jugendlichen sichert. Oskar Negt Interesse umfasst Arbeiterbildung, alternative Pädagogik in Schule oder Universitäten, Erwachsenenbildung und politische Bildung – also Bildung im umfassenden, demokratischen Sinne, der sich nicht auf Ausbildung beschränkt. ■

Von **ALEXANDER NEUMANN**, Professor am Forschungszentrum für zeitgenössische Philosophie (LLCP) in Paris. Der vollständige Text ist abrufbar unter www.magazin-mitbestimmung.de

KUNSTAUSSTELLUNG

Künstlerblick auf Kanada

Foto: Fabian Rennig



Eine Ausstellung von vier Stipendiaten, Fabian Rennig, Darja Eßer, Carolin Hohmann und Lenny Liebig, setzt sich mit Kanada als Einwanderungsland auseinander. Der Titel „The Grass is Greener“ kann als Chiffre für die Verheißungen der neuen Heimat stehen. Eine gemeinsame Reise führt die vier zu künstlerischen wie zu politischen Reflexionen. Während sie in dem Punktesystem, mit dem Kanada die Einwanderung steuert, eine Vorlage für „reaktionäre Forderungen“ in Europas Migrationspolitik erkennen, entdecken sie zugleich eine

Kultur der Offenheit und Liberalität, die sie mit dem deutschen Wort „Willkommenskultur“ beschreiben. Ihre künstlerischen Zugänge zum Gastland unterscheiden sich. Fabian Rennig lässt in seinen Fotografien Städte und Natur zu neuen Landschaften verschmelzen. Die Ausstellung wird am 17. Oktober um 16 Uhr im fünften Stock des Hans-Böckler-Hauses eröffnet. Die Künstler werden dann selbst durch die Ausstellung führen. ■

WORKSHOP

Teams stärken – aber wie?

Teams können Erstaunliches leisten – wenn man ihre Arbeit richtig organisiert. Zu den Zauberworten im Zeitalter des agilen Unternehmens zählt das „selbstorganisierte Team“. Doch was heißt eigentlich selbstorganisiert? Wie werden solche Teams formiert? Welche Form der Führung brauchen sie? Und wie können Betriebsräte agiles Arbeiten mitgestalten? Diese Fragen standen im Fokus des vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung ausgerichteten Workshops „Selbstorganisierte Teams“ am 4. September in Düsseldorf. Zu den Experten zählten mit Andrea Baukowitz (Baukowitz Forschung und Beratung) und Bettina Seibold vom Stuttgarter IMU Institut zwei Forscherinnen, die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekte bearbeiten oder bereits abgeschlossen haben. ■

Dokumentation des Workshops unter
www.boeckler.de/veranstaltung_120904.htm
www.youtube.com/watch?v=Uu6W9KoPeuo



Foto: Kay Meiners

JUBILÄUM

40 Jahre in der Stiftung

„Wenn die Hans-Böckler-Stiftung im nächsten Jahr umzieht, wird es für mich der fünfte Umzug sein“, sagt Gaby Wrobel, die in diesem Jahr ihr 40. Dienstjubiläum feiert. Seit 1979 arbeitet sie für die Hans-Böckler-Stiftung. Zuerst war sie in der Stipendienberechnung tätig, die damals noch Teil der Verwaltung war. Später wechselte sie in die Förderreferate, zuerst in das Referat Zweiter Bildungsweg, dann in das Referat Nord, das alle Stipendiaten in Norddeutschland betreute. Seit auf Fachcluster umgestellt wurde, ist Wrobel für die Stipendiaten der Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften zuständig. „Junge Leute auf dem Weg ins Berufsleben zu fördern, macht mir große Freude“, sagt Wrobel. ■

NACHRUF

Otwin Massing gestorben

Er stammte aus einer saarländischen Hüttenarbeiterfamilie und studierte mit einem Stipendium des Cusanuswerkes. Als er über den französischen Philosophen Auguste Comte promovierte, waren Theodor W. Adorno und Jürgen Habermas die Gutachter. Als Soziologe und Politikwissenschaftler bearbeitete er Fragen, die die Grenzen der Disziplinen überschritten – zur Verfassungsgerichtsbarkeit, Theologie oder Militärsoziologie. Von 1975 bis 2002 war Otwin Massing Professor am Fachbereich für Rechtswissenschaften der TU Hannover (heute Leibniz Universität). Er war als Hochschullehrer Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung. Er ist am 5. August 2019 verstorben. ■

Thema: Sozial-ökologische Transformation

STIFTUNG Wie kann ein Preis für CO₂-Emissionen fair und sozial gerecht ausfallen? Welche Folgen hat eine ökologische Wende für die Beschäftigung? Überall in der Stiftung wird an diesen Fragen gearbeitet.

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



CATHARINA DUFFT (STUDIENFÖRDERUNG)

koordiniert die Sommerakademie der Begabtenförderungswerke, wo es im nächsten Jahr schwerpunktmäßig um Klimawandel bzw. um Klimaschutz und Demokratie gehen wird.



JOHANNA WENCKEBACH (HSI) befasst sich als Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht unter anderem mit der Frage, wie sich Klimaschutz auf Arbeitsplätze insbesondere in der Industrie auswirkt und welche arbeits- und sozialrechtlichen Maßnahmen gebraucht werden, um Klimaschutz sozial zu gestalten.



SEBASTIAN CAMPAGNA (I.M.U.)

untersucht Unternehmensstrategien und nachhaltige Unternehmen und ist an der Auswertung des Mitbestimmungs-Index am Wissenschaftszentrum Berlin beteiligt.

Fotos: Uli Baatz (6); IMK (5); privat (2); Karsten Schöne (3, 4); Anna Weise (1)



OLIVER EMONS (I.M.U.) befasst sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und unterstützt Aufsichtsräte bei der Suche und Analyse von Strategien und Instrumenten. Er beschäftigt sich u. a. mit Nachhaltigkeits- und Sozialberichten von Unternehmen sowie dem Umgang mit nichtfinanziellen Risiken.



KATJA RIETZLER (IMK) hat ein Forschungsprojekt zur CO₂-Bepreisung geleitet. In einem Gutachten für das Bundesumweltministerium hat sie Vorschläge für eine sozial gerechte CO₂-Abgabe durchgerechnet.“



MARC SCHIETINGER (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) betreut eine Reihe von wissenschaftlichen Projekten, die sich mit Nachhaltigkeit und Klimaschutz beschäftigen und die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert werden.

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

Expertise zum CO₂-Preis

Ein Gutachten des IMK mit dem Titel „Wirtschaftliche Instrumente für eine klima- und sozialverträgliche CO₂-Bepreisung“ im Auftrag des Bundesumweltministeriums untersucht unter anderem die Verteilungswirkungen auf die privaten Haushalte.

<https://bit.ly/35aURfx>

Wohlstand anders messen

Es gibt Alternativen zum BIP als Wohlstandsmaß, etwa den Nationalen Wohlstandsindex, NWI, der Wachstum, das auf Umweltbelastungen zurückgeht, kritischer bilanziert. Das Magazin Mitbestimmung erklärt das Konzept.

bit.ly/2mesECJ



Mitbestimmung schützt Klima

Der Infodienst Böckler Impuls berichtet über eine Studie aus Australien, die 682 Unternehmen und staatliche Einrichtungen untersucht und auch Trends in anderen Industriestaaten beschreibt. Wo Mitarbeiter beteiligt sind, profitiert die Umwelt.

bit.ly/2nMMci1

Zwei Drittel machen sich Sorgen

Eine Umfrage, die die Soziologin Bettina Kohlerausch von der Universität Paderborn für die Hans-Böckler-Stiftung gemacht hat, zeigt: Zwei Drittel der Befragten äußern sich besorgt wegen des Klimawandels. Die soziale Stellung der Befragten hat auf die Antworten fast keinen Einfluss.

bit.ly/2n4sDRT

Der Erwachsenenbildner

HARALD KRALIK kam kurz nach der Einheit aus dem Westen nach Thüringen, um dort die gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit aufzubauen und ist geblieben.

Text Dirk Manten – Foto Karsten Schöne

Seit fast 30 Jahren lebt Harald Kralik in Ostdeutschland – und macht in letzter Zeit befremdliche Erfahrungen. Zum Beispiel, dass die AfD mancherorts mittlerweile stärkste politische Kraft ist. Die „irritierenden Wahlerfolge“ der Rechtspopulisten und die Umfrageergebnisse im Vorfeld der thüringischen Landtagswahl machen politische Bildung nötiger denn je, findet Kralik. Eine prägnante Beschreibung des eigenen Kerngeschäfts: Der 61-Jährige verantwortet im ver.di-Bildungszentrum im thüringischen Saalfeld das politische Seminarprogramm. Die Teilnehmer können hier nicht nur die Betriebsverfassung pauken, sondern sich auch mit Verschwörungstheorien auseinandersetzen sowie über Flüchtlinge, Asylpolitik oder die Bedeutung des Worts „Heimat“ diskutieren.

Der Mauerfall und die Vereinigung der beiden deutschen Staaten gaben Kraliks Lebensweg eine völlig neue Richtung. Geboren wurde Kralik in Frankfurt am Main, absolviert der Sohn eines Chemiefacharbeiters nach der Realschule eine Ausbildung zum Industriekaufmann, holt das Abitur nach und studiert als Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung Gesellschaftswissenschaften, Germanistik und Pädagogik. Gleich am ersten Tag seiner Ausbildung tritt Kralik in die IG Metall ein. „Das gewerkschaftliche Grundprinzip hat mir immer eingeleuchtet“, sagt er heute.

Als der damals 31-Jährige Mitte 1989 seine Stelle im Bundesjugendsekretariat des ver.di-Vorläufers ÖTV in Stuttgart antritt,

beschleunigt sich wenige 100 Kilometer östlich der Zusammenbruch der DDR. „Das war eine spannende Zeit“, sagt Kralik im Rückblick. „Nach dem Fall der Mauer war ja zunächst nicht klar, welche Auswirkungen das auf die westdeutsche Gesellschaft und auch auf die Gewerkschaften



Harald Kralik (1983)

haben wird.“ Den Wandel in der DDR begrüßt er. Nie hatte er verstanden, warum manche West-Gewerkschafter dem DDR-Sozialismus etwas abgewinnen konnten.

1991 beginnt Kralik, am Aufbau des gewerkschaftlichen Bildungsangebots in Ostdeutschland mitzuwirken, zunächst an der Ostsee, ab 1995 dann im Bildungszentrum Saalfeld. Ein schwieriges Umfeld: Bei vielen Ostdeutschen waren Gewerkschaften durch die Erfahrungen mit dem regime-

treuen Freien Deutschen Gewerkschaftsbund diskreditiert. Zudem galt Saalfeld damals wie heute als Hochburg gewaltbereiter Rechtsextremisten.

Dass sein Bildungsangebot einmal auf derart fruchtbaren Boden fallen würde, hätte Kralik anfangs nicht erwartet. Heute sind Seminare zu Themen wie Antisemitismus, „Was wollen die alle hier?– Aspekte von Flucht und Asyl“ oder „Was war eigentlich die DDR?“ lange im Voraus ausgebucht. Der Rechtspopulismus hat mittlerweile allerdings auch die Mauern des Bildungszentrums durchdrungen. „Politische Ansichten, die aus der rechten Ecke kommen, sind uns in den Seminaren nicht mehr fremd“, sagt Kralik. „Es wird kontroverser diskutiert als noch vor zehn Jahren.“ Allerdings habe man Themen wie Flucht und Integration auch ganz bewusst ins Programm genommen. „Wir ducken uns nicht weg.“

Manchmal verlässt Kraliks politisches Wirken auch den Seminarsaal. Wie letztes, als er sich mit anderen Saalfeldern zu einer Bürgerinitiative zusammenschloss. Ihr Ziel: Das Areal eines im Zweiten Weltkrieg zerstörten Hotels solle nicht bebaut werden, sondern Grünfläche bleiben – und als Gedenkort dem „Bedarf an historischer Aufarbeitung“ dienen. Bei einem Luftangriff alliierter Bomber waren am 9. April 1945 mehr als 200 Saalfelder ums Leben gekommen. Die Bauinvestoren stehen schon bereit, doch Harald Kralik streitet weiter für seine Idee. Er ist einer geblieben, der sich immer noch einmischt. ■



Harald Kralik vor dem ver.di-Bildungszentrum in Saalfeld: „Das gewerkschaftliche Grundprinzip hat mir immer eingeleuchtet.“

Foto: eliefotofabrik, Karlsruhe



Mobilität der Zukunft

Auf dem zweitägigen „Zukunftsdialog nachhaltige Mobilität“ diskutieren die Teilnehmer die Perspektiven von Auto und Schiene unter dem Zeichen des Klimawandels. Es geht um die Rolle der Gewerkschaften bei der Gestaltung des Wandels der Automobilindustrie, die Elektromobilität, die dringend notwendige Entwicklung der Bahn zu einem Vorbildunternehmen – und natürlich um die Beschäftigungseffekte der Verkehrswende. Wolfgang Schade, wissenschaftlicher Leiter des auf zukünftige Mobilität ausgerichteten Forschungs- und Beratungsunternehmens M-Five aus Karlsruhe, wird die Ergebnisse seiner für die Hans-Böckler-Stiftung verfassten Studie „Beschäftigungseffekte nachhaltiger Mobilität 2035“ vorstellen. Schade hat unter anderem untersucht, wie sich die Beschäftigung in einem von der Bahn und einem von der Elektromobilität dominierten Szenario jeweils verschiebt. ■

Vom 6. bis 7. November in Osnabrück

Kooperationsstellen Hochschulen und Gewerkschaften
Anmeldung unter:

@ bit.ly/2mlbaEz



Foto: Bettina Ausserhofer

Neujahrsempfang 2020

Zum Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung werden voraussichtlich mehr als 300 Gäste der Einladung folgen. 2019 stand die Veranstaltung im Vorfeld der Europawahl unter dem Motto „Europa am Scheideweg“. Spannende Debatten sind auch diesmal zu erwarten.

Am 28. Januar in Berlin

Jennifer Büsen, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-111

@ jennifer-buesen@boeckler.de

Vertrauensdozenten-Konferenz

Wie gehen wir mit der Polarisierung und Radikalisierung in der Gesellschaft um? So lautet die zentrale Frage auf der 48. Konferenz der Vertrauensdozenten der Hans-Böckler-Stiftung. Neben einer Keynote zu Rechtsextremismus und Demokratiegestaltung wird es Arbeitsgruppen zu „neuen Polizeigesetzen“ und „rechten Gewerkschaften“ geben. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die gewerkschaftliche Strategie zur Wissenspolitik.

Vom 25. bis 27. Oktober in Nürnberg

Sarah Roeger, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-105

@ sarah-roeger@boeckler.de

Tarifpolitik und Mindestlohn

Die Bilanz der Tarifrunde 2019 sowie Strategien zur Stärkung der Tarifbindung sind die zentralen Themen der Tagung 2019 des WSI. Wie ist das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik? Wie geht es überhaupt weiter mit dem Mindestlohn? Darüber diskutieren die Teilnehmer in Berlin.

Vom 19. bis 20. November in Berlin

Simone Beer, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-118

@ simone-beer@boeckler.de

Digitalisierung gestalten

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Was heißt das für die Mitbestimmung? Was können Betriebsräte tun, damit Digitalisierung zu guter Arbeit beiträgt? Dies wird im Seminar „Mitbestimmung gestalten! – Interessenvertretung in der digitalen Arbeitswelt“ erörtert. Einer der Referenten ist Marc Schietinger von der Hans-Böckler-Stiftung.

Vom 25. bis 27. Oktober in Düsseldorf

Henrike Allendorf, Landesbüro NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung
Telefon: 02 28/88 3-7202

@ henrike.allendorf@fes.de

Fusionen im Fokus

Bei Fusionen und Übernahmen kommt den Aufsichtsräten eine wichtige Rolle zu. Die Tagung, die sich ausschließlich an Aufsichtsratsmitglieder wendet, gibt einen Überblick über das Thema und bietet die Möglichkeit, konkrete Handlungsempfehlungen für die eigene Aufsichtsratsratsstätigkeit zu entwickeln.

Vom 14. bis 15. November in Düsseldorf

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

@ janine-bernecker@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN

Foto: David Ausserhofer



„Brexit – Schrecken ohne Ende, Ende mit Schrecken?“

ANDREW WATT sortiert die Möglichkeiten des Vereinigten Königreichs im Hinblick auf den Brexit.

Wenn die Briten in ihrer überwiegenden Mehrheit auf etwas stolz waren, dann auf die altehrwürdigen Institutionen des Landes: konstitutionelle Monarchie, früh erkämpfte bürgerliche Freiheiten, die „Mutter aller Parlamente“, Toleranz. Wenn auch manches davon eher einem Klischee als der Realität entsprach, war der Stolz nicht unbegründet. In einem viel höheren Maße als viele kontinentaleuropäische Länder ist es über die Jahrhunderte dort gelungen, totalitäre Regierungsformen und politisch motivierte Gewalt – mit (Nord-)Irland als bedeutender Ausnahme – zu vermeiden.

Dieser Stolz weicht im dritten Jahr des Brexit-Dramas einer Mischung aus Frustration, Angst, Wut und zunehmend dem Wunsch, es möge nur aufhören. Exekutive, Parlament und Judikative stehen sich unversöhnlich gegenüber. Erstere hat das Parlament in die Zwangspause geschickt. Letztere hat seine Wiedereröffnung erzwungen. Der Ton wird rauer. Es ist von Verrätern, von Feiglingen, vom Ausverkauf des Landes die Rede. Abgeordnete beklagen sich zuhauf über Einschüchterungen bis hin zu Morddrohungen.

Einen Monat vor dem Brexit, an dem Premierminister Johnson unter allen Umständen festhalten will („Lieber läge ich tot im Graben!“), ist der Notausgang nicht in Sicht.

Johnson könnte vor oder beim Europäischen Rat einen Last-minute-Deal mit der EU erreichen und diesen schnell vom House of Commons absegnen lassen. Hierzu braucht er Stimmen von Abgeordneten der Labour-Opposition. Diese vergrault er aber mit scharfen verbalen Attacken. Das sieht auch die EU, die kaum bereit sein wird, unter diesen Umständen Zugeständnisse zu machen.

Johnson würde zwar gerne Neuwahlen vor dem 31. Oktober ausrufen. Denn er glaubt angesichts einer gespaltenen Opposition und eines zunehmenden Brexit-Überdrusses der Bevölkerung, gewinnen zu können. Die Oppositionsparteien, die dem zustimmen müssten, tun ihm diesen Gefallen aber nicht. Sie glauben, dass ein vom Parlament verabschiedetes Gesetz einen Austritt ohne Abkommen noch verhindern kann.

Der Premierminister könnte einknicken, eine Verlängerung bei der EU beantragen und Neuwahlen ausrufen. Nur beginge er damit wohl politischen Selbstmord.

Johnson bleiben, so scheint es mir, zwei Strategien: Er tritt zurück, erheben Hauptes, und überlässt den Schlamassel und die Schmach, eine unbeliebte Verlängerung zu beantragen, der Opposition und den Europäern, in der Hoffnung, bei einer späteren Wahl zurückzuschlagen.

Oder er versucht – fußballerisch gesprochen –, den Ball bis zum Schlusspfiff am Halloween-Tag zu behalten. UK scheidet ohne Abkommen aus. Es kommt zu Neuwahlen, die die Opposition jetzt nicht mehr aufhalten könnte oder wollte. Er hofft, sie, bevor die schlimmen wirtschaftlichen Folgen allzu sichtbar werden, zu gewinnen und am Ende als Mann dazustehen, der den Schrecken ohne Ende durch ein Ende mit Schrecken abgelöst hat. Dem steht die klare gesetzliche Vorgabe entgegen, dass das Land im Falle einer Nichteinigung mit der EU eine Artikel-50-Verlängerung beantragen muss. Im Vereinigten Königreich wird viel darüber spekuliert, mit welchen Winkelzügen die Regierung sich aus dieser Schlinge winden könnte.

Im Falle der Schließung des Parlaments hat das Oberste Gericht ihm klar die Grenzen der Exekutive gezeigt. Ob das im Falle eines bewussten Zusteuerns auf die No-Deal-Klippe auch zutrifft, bleibt aber unsicher. Wählt Johnson diesen Kurs, wird es wohl bei rauen Tönen nicht mehr bleiben und eine schwere institutionelle Krise unausweichlich. ■

ANDREW WATT leitet das Referat Europäische Wirtschaftspolitik am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung.

Ohne Moral geht es nicht

SOZIOLOGIE Heinz Bude hat ein Buch über Solidarität geschrieben. Er zeigt uns, wie unsolidarisch sich der Mensch oft verhält.



Als Mitte der 2000er Jahre die Fabriken der Autohersteller im neuen EU-Land Polen hochgezogen waren, sanken mit jedem Modellwechsel die Stückzahlen im Westen, während sie in Polen stiegen. Die Gewerkschaften der gebeutelten englischen, deutschen, belgischen Standorte traten an ihre polnischen Kollegen heran: „Share the gain, share the pain.“ Wachsende Produktion sollte allen zugute-

kommen, sinkende Produktionsvolumina von allen Werken getragen werden. Solidarność konnte der Solidaritätspareole nichts abgewinnen. Wer eine Anstellung bei einem Autokonzern als Lottogewinn begreifen musste, war für Verzicht nicht zu haben. An „pain“ hatten sie genug gelitten, vom Rahm, vom „gain“ etwas abzuschöpfen, sahen sie sich nun an der Reihe. Wer konnte es ihnen verdenken? Die länderübergreifende Solidarität bei General Motors hat nicht funktioniert.

Der Autor ist der Überbringer schlechter Nachrichten. Gerne würde er seinen Gegenstand freundlicher präsentieren. Doch eine nüchterne Analyse ist hilfreicher als ein auf Optimismus getrimmtes Pamphlet. Das dem Wort Solidarität innewohnende humanisierende Potenzial analysiert dieses Buch, indem es sich in die Real- und Begriffsgeschichte vertieft.

Auf der Habenseite steht die institutionalisierte Form der Solidarität in Gestalt des Sozialstaats. Eine anständige Gesellschaft wendet unverschuldete Not ab, hilft im Alter, bei Erwerbs- und Arbeitslosigkeit. Der Bedürftige hat als Person ein Recht darauf, Voraussetzung ist seine Staatsbürgerschaft. Und zu einer solchen Gesellschaft gehört noch mehr: Als Einzelner, völlig individualisiert, würde jeder Mensch an seiner Bedürftigkeit zugrunde gehen. Daraus wäre zu folgern, dass wir uns als Individuen, nicht nur als Rechtspersonen, wechselseitig etwas schulden. Zu dieser Erkenntnis, so Bude, kann man sich auch ignorant verhalten. Der Trittbrettfahrer nimmt mit, was

er kriegen kann, schimpft über die unausgewogene Bilanz von Ein- und Auszahlung, und gerne mokiert er sich auch über Mitnahmentalität. Dass es von Staatsbürgerrechten unabhängige Menschenrechte gibt, geht ihm nicht ein. Was die Migranten den Sozialstaat kosten, ist seine oberste Sorge.

Die für eine exklusive Solidarität unter Volksgenossen Votierenden sammelt die AfD gegenwärtig erfolgreich ein. Das ist die größte den Autor plagende Sorge. Warum sollen die Bewohner des globalen Nordens, die ihre Existenz – auch dank der Gewerkschaften – halbwegs ordentlich fristen und in Teilen einen richtigen Sozialstaat in Anspruch nehmen, warum soll dieses Fünftel der Weltbevölkerung mit dem Fünftel aus den Elendsregionen der Subsahara und Südasiens solidarisch sein? Die aus ihrem Elend Fliehenden sollen hier die Angst vor dem Verlust des Lebensstandards schüren, so das Kalkül der Rechten. Sie sollen deren politisches Kapital mehren, und dieses Kalkül mit der äußersten Not geht ziemlich gut auf.

Die Flüchtenden gleichen den Proletariern aller Länder, die einmal ihrer Verelendung entfliehen wollten. Solidarität sollte sie dabei leiten, keine humanistische Idee, sondern existenzielles Interesse. Denn die Idee blamiere sich immer, soweit sie vom Interesse unterschieden sei, hatte ein Ahnherr der Arbeiterbewegung geschrieben. Der marxsche Satz ist leider wahr. Solidarität muss sich anreichern, ohne Moral geht es nicht. Dem Atheisten empfiehlt Bude den Existenzialismus, dem Gottgläubigen den barmherzigen Samariter. Wer liest aber schon Camus oder die Bibel? ■

Von **Peter Kern**

Heinz Bude: **Solidarität**. Die Zukunft einer großen Idee. München, Carl Hanser Verlag 2019. 19 Euro, 176 Seiten

Fazit

SOLIDARITÄT GEHT NICHT OHNE MORAL

100 Jahre Betriebsverfassung



Im Februar 1920 verabschiedete der Reichstag das Betriebsrätegesetz, durch das erstmals die demokratische Wahl von Belegschaftsvertretern normiert wurde. Es gilt als Grundstein der Mitbestimmung. Aus diesem Anlass gibt der VSA: Verlag unter dem Titel „Gegenmacht statt Ohnmacht“ jetzt einen Sammelband heraus, in dem die historischen Kämpfe um die Entstehung der Betriebsverfassung nachgezeichnet werden. Darüber hinaus werden aktuelle Entwicklungen und Perspek-

tiven der betrieblichen Mitbestimmung diskutiert. Der Band macht deutlich, dass das Niveau der in harten Auseinandersetzungen errungenen „Bürgerrechte im Betrieb“ weiter ausgebaut werden muss, um im digitalen Kapitalismus auf der Höhe der Zeit zu sein. ■

Von **Dirk Manten**

Isaf Gün/Benedikt Hopmann/ Reinhold Niernerg (Hrsg.): **Gegenmacht statt Ohnmacht**. 100 Jahre Betriebsverfassungsgesetz: Der Kampf um Mitbestimmung, Gemeineigentum und Demokratisierung. Hamburg, VSA: Verlag 2019. 160 Seiten, 14,80 Euro

Mitbestimmung kompakt



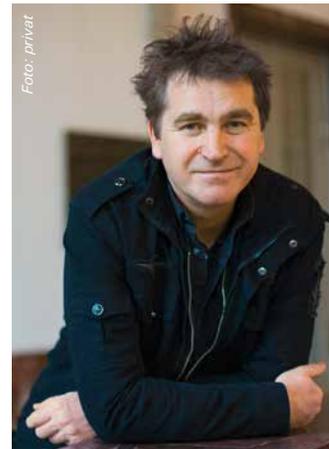
Wer immer schon mal wissen wollte, was sich hinter dem Begriff Mitbestimmung genau verbirgt, sollte die jüngste Veröffentlichung des Sozialwissenschaftlers Walther Müller-Jentsch zur Hand nehmen: Auf lediglich 59 Seiten liefert Müller-Jentsch in fundierter und prägnanter Weise eine Einführung in das System der deutschen Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen. Der thematische Bogen des Büchleins reicht dabei von Aus-

führungen zu den normativen Begründungen der Demokratisierung der Arbeitswelt über die „wechselvolle und konfliktreiche Geschichte“ der Entwicklung der Mitbestimmung bis hin zur Darstellung von aktuellen Forschungsergebnissen zur Mitbestimmungspraxis in Deutschland und der Europäischen Union. Unbedingt lesenswert! ■

Von **Dirk Manten**

Walther Müller-Jentsch: **Mitbestimmung**. Arbeitnehmerrechte im Betrieb und Unternehmen. Wiesbaden, Springer VS 2019. 59 Seiten, 14,99 Euro

DREI FRAGEN AN ILKO-SASCHA KOWALCZUK



Der Historiker, Publizist und ehemalige Böckler-Stipendiat hat ein neues Buch über die deutsche Einheit veröffentlicht.



Mit der Einheit endete vor 30 Jahren für die Ostdeutschen eine Epoche. Waren die Westdeutschen damals unsensibel?

Die meisten Ostdeutschen wollten nach 1989 selbst alles loswerden, was sie an die DDR erinnerte – die Folgen waren nicht absehbar. Viele Westdeutsche wiederum erwarteten, dass die Ostdeutschen so werden müssten, wie Westdeutsche glaubten, dass sie selbst seien. Davor waren auch die neuen Gewerkschaften nicht gefeit.

Es scheint im Osten derzeit eine größere Affinität zu Populismus von links und rechts zu geben als in Westdeutschland. Woher kommt das?

Das sieht innerdeutsch so aus, mit Blick auf viele andere Staaten Europas relativiert sich das aber. In Ostdeutschland kommen drei Entwicklungen zusammen: die Nachwirkungen historischer Entwicklungen aus der DDR-Geschichte, die Transformationserfahrungen und die Globalisierung. Dazu seit dem 19. Jahrhundert fortwirkende Erscheinungen wie Rassismus, Nationalismus, Antisemitismus, Illiberalismus oder Etatismus.

Ostdeutsche sind innerhalb der Eliten unterrepräsentiert. Was muss passieren, damit sich das ändert?

Generell neigen Eliten dazu, sich aus sich selbst zu rekrutieren. Wie dieses Prinzip durchbrochen werden könnte, stellt Beobachter seit Langem vor Rätsel. Eine Quote für Ostdeutsche ist jedenfalls keine Lösung, da wir heute kaum noch bestimmen können, wer eigentlich Ostdeutscher ist.

Die Fragen stellte **Kay Meiners**

Doppelte Partizipation



In der Debatte um Privatisierungen gelten Wasser- und Energieunternehmen als heikle Kandidaten, da sie Grundbedürfnisse erfüllen und zugleich große Marktmacht besitzen. Mittlerweile gibt es viele Beispiele, bei denen bereits privatisierte Firmen wieder zurück in die öffentliche Hand überführt wurden. Carsten Herz-

berg und Thomas Blanchet, Mitarbeiter am nexus Institut in Berlin, diskutieren an Beispielen aus Deutschland und Frankreich, wie Bürgerbeteiligung und die Mitbestimmung der Beschäftigten ineinandergreifen können und ob dadurch Arbeitnehmer und Zivilgesellschaft gestärkt werden.

In Deutschland wurden – oft unter dem Einfluss der Energiewende – allein zwischen 2005 und 2012 mehr als 70 Stadtwerke neu gegründet. Im französischen Wassersektor gibt es fast 90 Versorger, die die Wasserversorgung von Privaten übernommen haben. Die Autoren untersuchen sieben Beispiele im Detail. Sie beschreiben Formen der Bürgerbeteiligung in rekommunalisierten Unternehmen – unter anderem über einen Beirat, über das Kontrollorgan, über Workshops oder über Unterstützungsprogramme, mit denen eine Bürgerenergiegenossenschaft Anteile an den Stadtwerken erwarb. Die Studie leistet einen wichtigen Beitrag zur Debatte, wie Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft im Alltag funktionieren kann.

Sie zeigt auch, dass Bürgerbeteiligung in der Regel keine Konkurrenz für die Beteiligung der Mitarbeiter darstellt. In einigen Fällen beobachten Herzberg und Blanchet sogar Solidarisierungseffekte mit den Mitarbeitern, wenn Jobs in Gefahr sind. Allerdings, schreiben die Autoren, könne eine direkte Beteiligung der Bürgerschaft im Aufsichtsrat, wie sie etwa bei den Stadtwerken in Wolfhagen praktiziert wird, „in dem Sinne ein heikles Thema bleiben“, dass „die Arbeitnehmerseite tatsächlich an Stimmengewicht verliert“. Zur Integration der Genossenschaft hat man die Zahl der Sitze im Aufsichtsrat von insgesamt sieben auf neun erhöht, während die Zahl der Sitze für die Beschäftigten konstant blieb. ■

Carsten Herzberg/Thomas Blanchet: **Bürgerschaftliche Mitsprache und Arbeitnehmerinteressen.** Eine Untersuchung öffentlicher Wasser- und Stromunternehmen in Deutschland und Frankreich. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 425. Düsseldorf 2019. 172 Seiten

Gewerkschaftsferne Betriebsräte



Gewerkschaft und Betriebsrat harmonisieren nicht immer. Die Autoren beschreiben die Ursachen gewerkschaftsferner Strukturen: die soziale Nähe von Geschäftsleitung und Beschäftigten, der Selbstvertretungsanspruch hoch Qualifizierter, die Spaltung von Gremien in gewerkschaftsnahe und gewerkschaftsferne Teile, die „schleichende Erosion aktiver Gewerkschaftskultur“ durch den Strukturwandel. Zentrales Problem gewerkschafts-

ferner Betriebsräte sei ihre interessenpolitische Positionierung: Sie sähen sich „nicht als Instanz zur Formierung und Repräsentation eines kollektiven Belegschaftsinteresses“. ■

Ingrid Artus/Silke Röbenack/Clemens Kraetsch: **Betriebsräte ohne Gewerkschaften?** Zur Praxis und Problematik gewerkschaftsferner betrieblicher Mitbestimmung. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 428. Düsseldorf 2019. 214 Seiten

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



Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

Trendbericht Weiterbildung



Das Know-how von 71 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigt, wie das Thema Weiterbildung in mitbestimmten Betrieben aktuell vorangetrieben wird. Schwerpunkte sind die betriebliche Bildungsplanung, die Förderung individueller Qualifikationen, die Digitalisierung der Weiterbildung sowie die Qualifizierung im Kontext von Umstrukturierungen. Die Rahmenbedingungen haben sich, so der Autor Winfried Heidemann, seit

dem letzten Trendbericht von 2015 spürbar verändert. So ist E-Learning häufiger als vor fünf Jahren Gegenstand von Betriebsvereinbarungen. Repräsentativ sei der Trendreport nicht, so der Autor – aber „ein Seismograph für betriebliche Entwicklungen“. ■

Winfried Heidemann: **Trendbericht: Betriebliche Weiterbildung.** I.M.U. Mitbestimmungspraxis, Düsseldorf 2019. 34 Seiten

DAS POLITISCHE LIED



Miss Bolivia: Paren de matarnos (2017)

Si tocan a una nos tocan a todas
 El femicidio se puso de moda
 El juez de turno se fue a una boda
 La policía participa en la joda

PROTEST GEGEN DIE MACHO-KULTUR

Chiara Páez, ein 14-jähriges Mädchen aus der Kleinstadt Rufino in der argentinischen Provinz Santa Fe, ist im dritten Monat schwanger, als sie am 9. Mai 2015 nicht mehr nach Hause kommt. Bereits am nächsten Tag wird ihre Leiche gefunden. Páez wurde von ihrem 16-jährigen Freund ermordet, dem Vater des ungeborenen Kindes.

Das Land ist erschüttert. Unter dem Namen „Ni Una Menos“ („Nicht eine weniger“) schließen sich Frauen und feministische Initiativen zusammen und planen einen Protestmarsch. Auch die Gewerkschaften beteiligen sich. Vier Wochen nach Páez’ Tod versammeln sich 300 000 Menschen vor dem Kongress in Buenos Aires, um gegen Gewalt gegen Frauen zu protestieren.

Die argentinische Musikerin Paz Ferreyra, die unter dem Künstlernamen Miss Bolivia auftritt, spricht der Bewegung mit einem Song aus dem Herzen: „Wenn ihr eine von uns anfasst, fasst ihr alle an. Der Femizid ist in Mode gekommen. Der diensthabende Richter ist auf einer Hochzeit. Die Polizei macht mit bei dem Mist.“ Die Strophen sind aus Sicht einzelner Frauen geschrieben. Im Refrain schließen sie sich zum Plural zusammen: „Hört auf, uns umzubringen!“

Das Demonstrationsmotto „Ni Una Menos“ geht auf eine Zeile der mexikanischen Schriftstellerin und Aktivistin Susana Chávez zurück. 1995 hatte sie gegen Morde an Frauen in Ciudad Juárez protestiert: „Ni una muerta más!“ („Nicht eine einzige weitere Tote!“) In der Grenzstadt waren über Jahre Hunderte Frauen ermordet worden. Die offensichtliche Untätigkeit von Polizei und Justiz stieß international auf Kritik. 2011 wurde die couragiertere Dichterin selbst Opfer eines Mordes.

Die Demonstration in Buenos Aires, die Chávez’ Worte vier Jahre später aufgreift, wird zum Beginn einer Bewegung. Erst in Argentinien, schließlich in ganz Lateinamerika und darüber hinaus. Lange galten Morde an Frauen als „Einzelfälle“, als „Privatsache“, als „Beziehungstat“. Doch nun wird im Land über die Macho-Kultur diskutiert, die Frauen als minderwertig ansieht. In dem Land, das seit dem Zusammenbruch des Finanzsystems 2001 in der Krise steckt, ist es für Frauen doppelt schwer, finanziell unabhängig zu sein.

Miss Bolvias Song diagnostiziert der Gesellschaft, dass sie nur fügsamen Frauen einen Wert beimisst: „Ich sollte immer Ja sagen/Sie haben mich umgebracht, seit ich geboren bin/Sie haben mich versklavt/Ich sollte waschen

und waschen und gebären“. Verónica Gago, Professorin für Sozialwissenschaften und Mitglied der „Ni Una Menos“-Initiative, sieht die Protestmärsche und Streiks gegen die Macho-Kultur in der Tradition der Mütter von der Plaza de Mayo, die Ende der 1970er Jahre gegen den Staatsterrorismus der Militärregierung demonstrierten: „Sie sind ein Vorbild. Damals traten Frauen als politische Protagonistinnen auf. Ihre Taktik, zum Beispiel Straßen zu besetzen, ist bis heute ein wichtiges Mittel.“

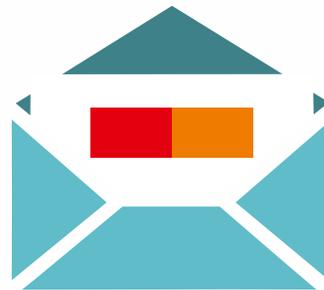
Am 3. Juni 2016, zum Jahrestag der ersten Großdemonstration, versammeln sich erneut 200 000 Menschen in Buenos Aires, diesmal unter dem Motto „Vivas nos queremos!“ („Wir wollen uns lebendig!“) Im selben Jahr ruft das Bündnis zu Frauenstreiks auf, an denen sich zwei Jahre später bereits Frauen in 57 Ländern beteiligen. ■

Von **Martin Kaluza**

▶ Das Lied hören/ansehen:
youtu.be/wwagtNj_euA

Die ganze Stiftung in einer Mail

HANS. BÖCKLER NEWS



www.boeckler.de/hans

Ob auf boeckler.de, unseren Social-Media-Kanälen, über die Angebote der Institute oder die digitalen Ausgaben des Informationsdienstes Impuls und des Magazins Mitbestimmung – es gibt viele Wege, sich im Netz über die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung zu informieren. Ab jetzt wird das sehr viel einfacher und komfortabler: In unserem neuen Newsletter kommen die wichtigsten Neuigkeiten, Forschungsergebnisse und Termine alle zwei Wochen per Mail nach Hause oder unterwegs aufs Mobiltelefon.

Exklusiv bietet „Hans. Böckler News“ dazu Analysen und Einschätzungen zu aktuellen politischen und wissenschaftlichen Themen von unseren Expertinnen und Experten aus dem Haus und dem Umfeld der Stiftung – kompakt und auf den Punkt. Sie geben Orientierung in den Debatten, die uns bewegen, von den Herausforderungen der Globalisierung über die Zukunft der Mitbestimmung in Europa bis zum Wandel

der Arbeitswelt und sozialer Gerechtigkeit. Mit einem Klick bekommen Abonnentinnen und Abonnenten Forschungsergebnisse allgemein verständlich aufbereitet sowie Bilder und Videos von aktuellen Veranstaltungen und Tagungen der Hans-Böckler-Stiftung. Wer die Stiftung kennenlernen, wer mitdebattieren oder mitarbeiten will, sollte „Hans.“ bestellen. Er erinnert alle zwei Wochen an unsere wichtigsten Veranstaltungen und an unsere Stipendienangebote – gleich mit Links zu weiteren Informationen. ■

Von **Jan Falk**

Fazit

**HANS. BÖCKLER NEWS: DIE
GANZE STIFTUNG AUF EINEN
BLICK**

APPS

Josef

Eine innovative App hat die Jugendorganisation der österreichischen Gewerkschaft GÖD auf den Weg gebracht, genauer gesagt der linkere Teil der GÖD – die Gewerkschaft für den Öffentlichen Dienst ist zweigeteilt in eine sozialdemokratische und eine konservative Fraktion. Neu ist eine Chatfunktion, über die sich Mitglieder austauschen oder direkt an die Gewerkschaft wenden können. Dazu sind aktuelle Beschlüsse, Dokumente und Nachrichten abrufbar.



Kostenlos für iOS und Android

Info-App der IG-Metall

Die IG Metall hat ihre App aufgemöbelt. Sehr praktisch ist ein umfangreiches Lexikon – arbeitsrechtliche und tarifliche Begriffe wie „Bagatellkündigung“ und „Günstigkeitsprinzip“ werden erklärt. Alle Geschäftsstellen der IG Metall sind zu finden und können über die App kontaktiert, Tarifverträge und -tabellen können abgerufen werden. Nützlich ist der Überstundenrechner, mit dem man unbezahlte Mehrarbeit ermitteln kann.



Kostenlos für iOS und Android und als Web-App

TWITTER-TIPP

Achim Truger

Achim Truger, seit Frühjahr Mitglied im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung („Wirtschaftsweise“), ist der umtriebige Twitterer des Gremiums. Der von den Gewerkschaften vorgeschlagene Ökonom hat bereits 2000 Follower. Mehrmals täglich twitert er zu aktuellen wirtschaftspolitischen Debatten. Der überzeugte Keynesianer zitiert den britischen Ökonomen zu öffentlichen Bauinvestitionen: „Das können wir uns ganz sicher leisten, und noch vieles mehr.“ Er erzählt, was er am Wochenende macht: „Muss über Schwarze Null, Schuldenbremse, Kontrollkonto, Konjunkturbereinigung, Extrahaushalte (...) grübeln...!!!“ In die Debatte um die schwarze Null mischt er sich regelmäßig ein. Ein Tweet lautet: „Schwarze Null aufgeben, Spielräume der Schuldenbremse f. Investitionen + Stabilisierung nutzen!“

twitter.com/AchimTruger

NACHGEFRAGT

Foto: privat



SELINA IRNLEITNER, Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, schreibt ihre Masterarbeit über den Diskurs des Dateneigentums unter dem Aspekt der sozialen Gerechtigkeit.

WELCHE SEITE KLIKEN SIE AN, UM SICH ZU INFORMIEREN – JENSEITS VON SPIEGEL ONLINE?

Neben den einschlägigen Nachrichtenseiten das Onlinemagazin **Telepolis**.

IHR GEHEIMTIPP IM INTERNET?

„**The Privacy Project**“ der New York Times!

WELCHES THEMA WIRD MEDIAL ZU WENIG BELEUCHTET?

Privatsphäre im Internet. Die digitale Privatsphäre scheint mir zum Luxus zu werden.

WELCHE PODCASTS EMPFENHEN SIE?

„**Denkangebot**“ von Katharina Nocun und den **Debatten-Podcast von Sascha Lobo** auf Spiegel Online.

DURCHGEKLICKT

Unionize

„Unionize“ ist das Portal des DGB zu IT-Fragen. Im vergangenen Herbst online gegangen, will es die rasante Entwicklung der Arbeitswelt in Sachen Digitalisierung kritisch begleiten. Die Seite ist übersichtlich und funktional aufgebaut. Unter „E-Recht“ finden die Nutzer aktuelle Rechtsprechungen, die Arbeitnehmer betreffen: Darf der Arbeitgeber dienstliche E-Mails lesen? Ja, er darf, aber der Beschäftigte muss darüber vorher informiert werden. Die Rubrik „Digitale Arbeit“ beleuchtet die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz (KI): Einerseits kann sie Arbeitnehmer entlasten, andererseits steigen Stress und Druck, wenn die KI – wie etwa bei Kurierfahrern oder in Callcentern – zur Kontrolle und Überwachung genutzt wird. Die unterschiedlichen Ansichten innerhalb der Gewerkschaften zum Thema Digitalisierung werden auf dem Portal deutlich, der Leser bekommt einen umfassenden Eindruck vom Meinungsbild innerhalb des DGB. Ein nützlicher Service sind aktuelle Verlinkungen zu Recherchen und Nachrichten kritischer Portale wie netzpolitik.org. Ein Newsletter, „SmartUnion“, kann abonniert werden. Das Portal ist noch im Aufbau und könnte eine höhere Taktzahl von neu eingestellten Beiträgen vertragen. ■

www.unionize.de

RÄTSEL Am Abend des 9. November öffnet die DDR ihre Grenzen – es ist der Anfang vom Ende der deutschen Teilung. Das Besteigen der Mauerkrone ist an diesem Abend noch eine gefährliche Angelegenheit.

Von Marc von Lüpke

Foto: ddp/interTopfCS/Ulrika Jensch



Fast drei Jahrzehnte war sie das Symbol der Spaltung der Welt in den freien Westen und den von der Sowjetunion beherrschten Ostblock – und ein Mittel, die Flucht aus der DDR zu verhindern. Mindestens 140 Menschen verloren an der Berliner Mauer durch fremde Hand ihr Leben.

Am Abend des 9. November 1989 fällt der Betonwall, nachdem Günter Schabowski, Mitglied des Zentralkomitees der SED, am Schluss einer Pressekonferenz zur neuen Reiseregelung, die es „jedem Bürger der DDR möglich macht, über Grenzübergangspunkte der DDR auszureisen“, auf die Frage, wann die Regelung denn in Kraft trete, mit den legendären Worten antwortet: „Das tritt nach meiner Kenntnis ... ist das sofort, unverzüglich.“

Nachdem die Nachricht sich verbreitet hat, machen sich Tausende Ostberliner auf den Weg zu den Grenzübergängen. Es sind derart viele, dass sich die völlig überforderten Grenzsoldaten am Übergang Bornholmer Straße entscheiden, die Sperranlagen zu öffnen. Damit ist die Berliner Mauer gefallen. Menschen, die fast drei Jahrzehnte getrennt waren, fallen sich in die Arme.

Zu den Ersten, die den Wall erklimmen, gehören zwei Männer, einer aus dem Osten, einer aus dem Westen: Werner Friedrichsohn aus dem 60 Kilometer entfernten brandenburgischen Buckow und Andreas Baum aus Kreuzberg. „Ich hab’ gemerkt, es geht, du bist oben drauf“, erinnert sich Andreas Baum 30 Jahre später an jenen magischen Moment. Arm in Arm stehen die beiden Männer da. „Die Leute unten haben gejubelt, getanzt und mit Sekt angestoßen.“ Dann sieht Baum, wie auf der Ostseite die Grenzer Feuerwehrschräume ausrollen. Noch versucht die DDR, das Symbol ihrer Staatlichkeit zu schützen – wenn auch nicht mehr mit Waffen, sondern nur noch mit Wasser. Eine alte Frau reicht Baum ihren Regenschirm hoch. Der Westberliner sitzt auf der Mauerkrone, durch den Schirm halbwegs vor den Wassermassen geschützt, Werner Friedrichsohn hingegen bekommt die volle Wucht der Fontäne in den Rücken. Doch auch der Mann aus Buckow bleibt standhaft.

Andreas Baum lebt noch heute in Berlin-Kreuzberg und kämpft dort gegen Mietwucher und Gentrifizierung. Was aus Werner Friedrichsohn wurde, ist leider nicht bekannt. An jenem Abend vor 30 Jahren haben die beiden mutigen Männer auf der Mauerkrone der Welt vor Augen geführt, dass das Grenzbaupark seinen Schrecken gerade verloren hatte. ■

Rätselfragen

Mit welchem Lied veralberte Udo Lindenberg 1983 Erich Honecker?

Wie hieß der letzte Staatsratsvorsitzende der DDR?

Wie heißt die Kirche, an der die Montagsdemonstrationen in Leipzig begannen?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 29. November 2019** 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 4/2019

27 Jahre
Friedensnobelpreis
1905

Den 1. Preis hat Bernadette Kujawa aus Berlin gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Frank Hiebert aus Saarbrücken, Verena Fritsche aus Prislisch und Herbert Grimm aus Dortmund.





BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUM HEFT

Trauerspiel beendet

Uwe Gier von der ver.di-Betriebsgruppe Brief aus Kiel schreibt:

„In Ausgabe 4/2019 des Magazins Mitbestimmung berichtet der Autor Gunnar Hinck über die Hintergründe des Poststreiks 2015. Zitat: ‚Sie (die Paketzusteller) standen vor der Wahl, entweder nicht entfristet zu werden oder in eine Tochtergesellschaft zu wechseln.‘

Das liest sich gut. Aber ich kann Ihnen als Zeitzeuge versichern, die Wirklichkeit war unbarmherziger. Die ‚Wahl‘ bestand darin, entweder arbeitslos zu werden oder zu schlechteren Konditionen zu Delivery zu wechseln.

Tausende von Verträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bei der Muttergesellschaft waren bundesweit so terminiert, dass mit der Gründung von Delivery nur Arbeitslosigkeit oder ein neuer Vertrag als Alternativen im

Raum standen. Entgegen der vollmundigen Verlautbarungen der Postmanager (‚Wir schaffen 10 000 entfristete Jobs bei der Posttochter!‘) blieb der Befristungsgrad bei Delivery bis zum Schluss hoch. In meiner Niederlassung lag er im Jahr 2019 bei fast 50 Prozent.

Übrigens: In der Aktuellen Stunde im Deutschen Bundestag 2015 wurden insbesondere von den Politikern von CDU/CSU die Argumente vom ‚Jobwunder Delivery‘ des Postvorstandes vorgelesen. Das Ganze war ein Trauerspiel, das jetzt dank ver.di beendet wurde.“

WEBRESONANZ

PIONIER DES ARBEITSRECHTS

bit.ly/sinzheimer

Die Kommission **Erinnerungskulturen der Sozialen Demokratie** twittert auf ihrem Kanal @SozDemErinnern: „Seit 2018 erinnern #Stolpersteine vor Hugo Sinzheimers ehemaligem Wohnsitz in Frankfurt a. M. an ihn und seine Familie. Das Magazin Mitbestimmung von @boeckler_de berichtete über die Verlegung.“ Der Beitrag ist in Ausgabe 6/2018 erschienen.

KNOW-HOW FÜRS NETZ

bit.ly/cybertrading

Die Firma **Cybertrading** aus Barleben, die mit gebrauchter Hardware handelt, schreibt auf ihrer Facebook-Seite über die Vorstellung eines Mitarbeiters in der Rubrik „Mein Arbeitsplatz“ in Ausgabe 4/2019: „Heute gibt es endlich die Auflösung zu unserem mysteriösen Fotoshooting: Unser Nils wurde für das Magazin Mitbestimmung der Hans-

Böckler-Stiftung zu seinem Beruf als IT-Techniker interviewt. Auf Seite 66 könnt ihr den Artikel dazu lesen.“

KAMPF MIT HARTEN BANDAGEN

bit.ly/kampf-uber

Der **Bahnkunden-Verband** twittert als Antwort auf Tweets von @boeckler_de und @_verdi auf seinem Kanal @BahnkundenV zur Geschichte um den Kampf zwischen Uber und den ansässigen Taxiunternehmen in Ausgabe 4/2019: „Und bezahlen tut am Ende wieder die Gesellschaft. Kein #ÖPNV-Angebot + keine Taxen mehr, prekäre Arbeitsverhältnisse ... Was für ein Fortschritt!“

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: 0211/7778-139
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/7778-192

Konzeption des Titeltemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer
Redaktionsassistent: Eva Jacobs
Telefon: 0211/7778-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Layout/Produktion/Artdirection:
Signum communication GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Jutta Stuhlmacher

Titelfotos: Karsten Schöne; Frank Rumpenhorst; Stephan Pramme

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



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 6 | Dezember 2019

Wo stehen die Gewerkschaften?

Seit September hat ver.di einen neuen Frank. Die Delegierten des Bundeskongresses in Leipzig wählten Frank Werneke zum neuen Vorsitzenden. Frank Bsirske, der die Dienstleistungsgewerkschaft seit 18 Jahren führte, trat mit 67 Jahren nicht mehr zur Wahl an. Er reichte den Stab in Form eines Kugelschreibers, der ihn seit Beginn seiner Amtszeit begleitet hatte, an seinen bisherigen Stellvertreter weiter.

Anfang Oktober diskutierte die IG Metall in Nürnberg über ihr Programm für die kommenden vier Jahre. Die Transformation der Arbeitswelt beschäftigt die Gewerkschaft seit Längerem. Es geht darum, den Wandel sozial und gerecht zu gestalten.

In der nächsten Ausgabe werfen wir unter anderem einen Blick zurück auf die Debatten der beiden Gewerkschaften. Wir schauen uns die Schwerpunkte ihrer Arbeit an und was sie sich für die kommenden Jahre vorgenommen haben.

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
www.magazin-mitbestimmung.de



KASSEL, BANTZER- STRASSE 14/16/18

MARION MECKE, 44, ist in Einbeck aufgewachsen und leitet die überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätte der Dachdeckerinnung in Kassel.

Text: **Andreas Schulte**
Foto: **Christian Malsch**

„ Ich bringe Azubis und angehenden Meistern das nötige Rüstzeug für ihren Beruf bei. Das Schönste an meinem Job ist es, Wissen weiterzugeben. Das mache ich leidenschaftlich gerne. Dachdeckerin habe ich von der Pike auf gelernt – im elterlichen Betrieb. Als ich Meisterin geworden war, hätte ich die Firma übernehmen können. Aber der Herausforderung, ein mittelständisches Unternehmen mit 25 Mitarbeitern zu führen, fühlte ich mich mit Mitte 20 nicht gewachsen. Zumal mein Vater nicht mit Rat und Tat zu Verfügung stand. Ich habe mich später mit meinem damaligen Mann selbstständig gemacht und bin, nachdem er einen Arbeitsunfall hatte, ins Angestelltenverhältnis gewechselt.

Auf die Stelle der Innungs-Bildungsstätte habe ich mich 2014 erfolgreich beworben. Da hatte ich mehr als 20 Jahre Berufserfahrung. Wir vermitteln Fertigkeiten, die zur Ausbildung gehören, aber im betrieblichen Alltag nicht immer vermittelt werden können. Des-

halb besuche ich auch immer wieder echte Baustellen wie diese in der Bantzerstrasse um mein Wissen in der Praxis zu vertiefen.

Der Beruf hat sich stark gewandelt. Ohne moderne Maschinen ist heute kein Betrieb mehr wettbewerbsfähig. Die energetische Sanierung von Altbauten ist heute weit verbreitet. Es werden immer mehr Hightechprodukte verwendet und Drohnen eingesetzt, um Flächen zu vermessen. Bei der Mitbestimmung hat sich wenig geändert. Sie spielt nach wie vor eine untergeordnete Rolle, weil die meisten Betriebe klein sind.

Das Image vieler Handwerksberufe ist leider eher schlecht. Auch dies ist ein Grund für unseren Fachkräftemangel. Azubis können sich den Arbeitgeber aussuchen, so groß ist der Bedarf. Um für Nachwuchs zu werben, bin ich regelmäßig auf Azubi-Börsen und in Schulen. Das ist mein Steckenpferd. Ich stehe dort so wie auch während der Ausbildung immer in traditioneller Arbeitskluft am Stand.“ ■

LICHT UND SCHATTEN DES
BESCHÄFTIGUNGSBOOMS: WAS
BRINGT DIE TRANSFORMATION VON
ARBEIT UND WIRTSCHAFT?

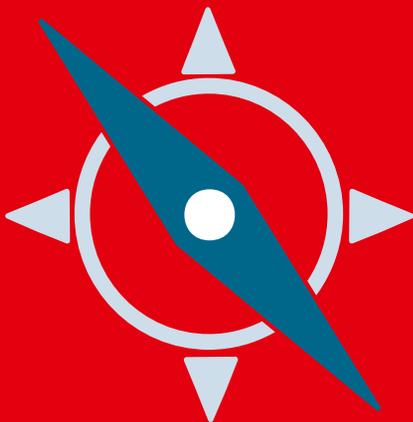


19.-20.11.2019
BERLIN

WSI-HERBSTFORUM 2019

In Deutschland herrscht Rekordbeschäftigung. Heißt das mehr Lohn, bessere Arbeitsbedingungen? Oder mehr Niedriglohnjobs, prekäre Arbeit und Stress? Wie wirkt die Konjunktüreintrübung auf den Arbeitsmarkt? Was bringt die Digitalisierung, was folgt

daraus für die betriebliche Mitbestimmung? Mit dabei sind Reiner Hoffmann (DGB), Achim Truger (Universität Duisburg-Essen), Jackie O'Reilly (Universität Sussex), Bettina Kohlrausch (Universität Paderborn), Sebastian Dullien (IMK) und andere.



Betriebs- und Dienstvereinbarungen zeigen: Betriebliche Praxis gestaltet heute Gute Arbeit von morgen. Die Mitbestimmungsakteure gestalten vor Ort die digitale Transformation. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt sie durch Beispiele aus der Praxis. Nähere Informationen finden Sie unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

HABEN SIE EINE GUTE VEREINBARUNG ZUM THEMA DIGITALISIERUNG ABGESCHLOSSEN?

Wir freuen uns über Zusendungen, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen das Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich und anonym – als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

I.M.U., Praxiswissen Betriebsvereinbarungen,
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
betriebsvereinbarung@boeckler.de
Angela Siebertz, Telefon: 02 11/77 78-288
Sandra Mierich, Telefon: 02 11/77 78-587
Nils Werner, Telefon: 02 11/77 78-167