

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Bezahlbare Mieten für alle

IG-BAU-Vorsitzender Robert Feiger über Auswege aus der Wohnungsnot



Gedenken an einen Pionier

Stolpersteine erinnern an Arbeitsrechtler Hugo Sinzheimer



Bis zur letzten Schicht

Rückblick auf die Ära der Steinkohleförderung

FORSCHUNGSFÖRDERUNG

www.boeckler.de

IDEENWETTBEWERB „ÖKONOMIE DER ZUKUNFT“

Die Veränderung von ökonomischen Strukturen ist bedingt durch verschiedene Treiber, die Wechselwirkungen haben. Wie verändern diese Faktoren Wertschöpfungsstrukturen und Unternehmensstrategien? Gesucht werden Projektideen, die den Blick auf Handlungs- und Gestaltungsoptionen öffnen.

Wer kann mitmachen?

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, der Wirtschaftsgeniebung, Informatik, Rechtswissenschaft sowie den Politik- und Sozialwissenschaften.

Was ist gefragt?

Chance auf Förderung haben Projekte, die die Dynamik in Wertschöpfungsstrukturen und in Wertschöpfungsnetzwerken erforschen. Oder solche, die sich mit der Analyse von Strategien befassen, mit denen Unternehmen der Transformation begegnen.

Wie geht es weiter?

Die bewilligten Projekte bilden einen Forschungsverbund, den die HBS leitet und koordiniert. Neben den

ausgewählten Projektteams nehmen daran betriebliche und gewerkschaftliche Akteure teil. Der Verbund generiert Handlungs- und Orientierungswissen.



**Bis 19.12. können Sie Ihre Projekt-
skizze einreichen. Weitere Details:
www.boeckler.de/44414_116360.htm**



Foto: Karsten Schöne

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Vor 150 Jahren veröffentlichte Friedrich Engels mehrere Artikel „Zur Wohnungsfrage“. Nicht das Verhältnis von Vermieter und Mieter sei das zentrale ökonomische Verhältnis auf dem Wohnungsmarkt, sondern Mietwohnungen seien nur die stoffliche Hülle für die Verwertung von Kapital. Man müsse die Verwertungsbedingungen verändern, um die Wohnungsfrage zu lösen.

Oder wie Hans-Jochen Vogel und Erhard Eppler schrieben: Dem Markt müssten für den Umgang mit Grund und Boden engere Grenzen gezogen werden, und er müsse mehr am Gemeinwohl orientiert sein. Robert Feiger weist auf die kapitalen Fehler der Privatisierungs- und Deregulierungspolitik hin und fordert mehr genossenschaftlichen und gemeinnützigen Wohnungsbau (Seite 10). Und die Hans-Böckler-Stiftung hat die Lage und die Instrumente der Wohnungspolitik analysiert. Wohnen als soziale Frage ist das Titelthema – es wird uns noch viele Jahre beschäftigen.

Michael Guggemos,
Geschäftsführer

@ michael-guggemos@boeckler.de

Mein Lesetipp

„Wir haben die Wahl“ ist ein Buchprojekt der Hans-Böckler-Stiftung anlässlich des 100. Jahrestages der Einführung des Frauenwahlrechts. 100 beeindruckende Frauen zeigen, was in der Frage von Gleichberechtigung und bei der Gleichstellung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen erreicht wurde und wofür noch gestritten werden muss. Elke Büdenbender ist eine der Interviewten. Wir stellen diesen Auszug aus dem Buch auf Seite 38 vor.

IN DIESER AUSGABE ...

Foto: Gabby Waldek



10

TITELTHEMA: WOHNUNGSMANGEL

- 10** „Da wird der Rückschritt zum Fortschritt erklärt“
IG-BAU-Chef Robert Feiger im Interview: Was tun gegen Wohnungsnot?
- 16** In Beton gegossene Ungleichheit
Studien zur Wohnsituation in unseren Großstädten. Von Carmen Molitor
- 18** Der weite Weg zum eigenen Klingelschild
Über die Probleme, eine Stadtwohnung zu finanzieren. Von Ines Gollnick

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 22** Normaler Werdegang
Wilhelm Segerath geht in Rente. Von Joachim F. Tornau
- 24** Ideen für eine gerechte Zukunft
Bericht vom WSI-Herbstforum. Von Guntram Doelfs
- 26** Mit langem Atem gegen den Pflegenotstand
Im Helios-Klinikum Salzgitter hat der Betriebsrat mehr Personal erkämpft. Von Joachim F. Tornau
- 29** Gute Arbeit im Umgang mit behinderten Menschen
Das Heilpädagogische Zentrum Nettetal hilft auch den Mitarbeitern.
Von Andreas Schulte
- 32** Pionier des Arbeitsrechts
Stolpersteine für Hugo Sinzheimer und Familie. Von Thomas Gesterkamp



32

POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 34** Das freundliche Gesicht der KI
Die Chancen der künstlichen Intelligenz. Von Andreas Schulte
- 38** „Angst vor etwas Neuem hatte ich nie“
Elke Bündenbender aus dem Buchprojekt „Wir haben die Wahl“
- 40** Die Wahlen und die Zukunft der USA
Kolumne von Norman Birnbaum
- 42** Die letzte Schicht
In diesem Jahr endet der deutsche Steinkohlenbergbau. Von Kay Meiners und Ingo Zander



42

IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Experten

AUS DER STIFTUNG

46 RADAR Böckler-Tagungen, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Lohnentwicklung



52

Portrait

Altstipendiat **ROBERT SCHMIDT** arbeitet als Journalist im deutsch-französischen Grenzgebiet

54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Sebastian Sick über die wachsende Macht der Finanzinvestoren

MEDIEN

58 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Wolf Biermann: Ballade von den verdorbenen Greisen

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



66

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Foto: DBART/Daniel Schmitt

Notizen aus Bonn

15 Jahre Deutscher BetriebsräteTag. Vor meinem Besuch wäre mir kaum in den Sinn gekommen, dass der kurz zuvor aus der politischen Versenkung aufgetauchte Friedrich Merz vor etwas mehr als 15 Jahren dafür verantwortlich war, dass sich ein Politiker der CDU der Mitbestimmung zuwendet.

Aber: Der damalige Fraktionsvorsitzende Merz, so erzählt es dem „Parlament der Betriebsräte“ Matthias Zimmer, stellvertretender Bundesvorsitzender der CDA, weckte bei ihm das Interesse für Arbeitnehmerrechte. Dies fruchtete später sogar in der eigenen Familie: Die Tochter wurde jüngst in einen Betriebsrat gewählt – was, so Zimmer, ihn sehr stolz mache.

Der emotionalste Vortrag: Vor nicht ganz 15 Jahren kam Michael Akinlaton nach Deutschland und mit der Mitbestimmung in Kontakt. Der Betriebsratsvorsitzende von DHL Delivery Kassel erinnerte an die Ursprünge der Betriebsverfassung: „Gewerkschafter sind für diese Rechte gestorben.“ Und begeisterte die Zuhörer im Saal mit folgenden Anmerkungen: „Mein Deutsch ist vielleicht nicht perfekt, dafür sind es meine Paragraphen.“ Oder: „Das Betriebsverfassungsgesetz, das ist meine Bibel.“



Foto: Uli Baatz

ANDREAS BULLIK ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Foto: picture alliance/raif Hirschberger

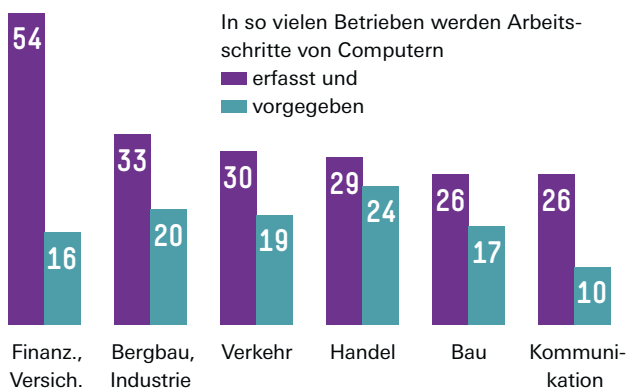
Das erste Jahrhundert als Partner

In Feierlaune zeigten sich der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) und Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer bei der gemeinsamen Festveranstaltung „100 Jahre Sozialpartnerschaft – erfolgreich in die Zukunft“ des DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im Deutschen

Historischen Museum Berlin. Am 15. November 1918 unterzeichneten Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften das Stinnes-Legien-Abkommen. Sie vereinbarten so den Abschluss von Kollektivvereinbarungen, den Acht-Stunden-Arbeitstag und richteten eine gemeinsame Kommission ein. ■

DIGITALISIERUNG

Überwachung 4.0



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018, Elke Ahlers

AUFSICHTSRATSWAHL

thyssenkrupp: Kurs bestätigt

Mit riesiger Mehrheit wurden die Kandidaten von IG Metall und ver.di in den Aufsichtsrat der thyssenkrupp AG gewählt – darunter Norbert Kluge, Direktor des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung, sowie Tanja Jacquemin und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Markus Grolms (beide IG Metall). Die Arbeitnehmervertreter fühlen sich in ihrem Kurs bestätigt, den Konzern in zwei gleichberechtigte, unabhängige Unternehmen aufzuteilen. Nun müsse die Grundsatzvereinbarung darüber buchstabengetreu von allen berücksichtigt werden, so Kluge: „Wir wollen eine gute Zukunft für Unternehmen und Belegschaften erreichen und den Aktionärsinteressen an maximaler Verwertung von Unternehmensteilen weiter Paroli bieten.“ ■

COMPANY LAW PACKAGE

Verbesserung erreicht

Sozialdemokraten, Linke und Grüne haben Verbesserungsvorschläge von DGB und den Gewerkschaften zum Company Law Package aufgenommen und in das ordentliche Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Das Gesellschaftsrechtspaket (Richtlinie (EU) 2017/1132) besteht aus zwei Teilen: Der eine Teil fordert, dass die Mitgliedstaaten Unternehmen eine ausschließlich digitale Form der Registrierung anbieten müssen, was die Gefahr von Briefkastenfirmen und Mitbestimmungsfucht erhöht. Der Rechtsausschuss des Europäischen Parlaments beschloss in dieser Richtung Verbesserungen gegenüber dem Vorschlag der EU-Kommission, Ausnahmen für bestimmte Branchen ließen sich aber nicht durchsetzen. Die Entscheidung des Rechtsausschusses und die Positionierung des Ministerrats zum zweiten Teil, der Richtlinie zu Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Für beide Teile werden Repräsentanten vom Ministerrat sowie vom Europäischen Parlament unter Vermittlung der EU-Kommission ab Anfang 2019 in einem Trilog nach Kompromisslösungen suchen. ■

SAP

Gewerkschaften kämpfen um Mitbestimmung im SE-Aufsichtsrat

Für Aufsichtsräte von Europäischen Gesellschaften (SE) gilt das deutsche Recht auf eine Beteiligung von Gewerkschaften nicht. Gewerkschaften haben damit nicht per se einen Platz in einem paritätisch besetzten SE-Aufsichtsrat. Das entschied das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Az. 19 TaBV 1/18). Hintergrund ist ein Streit bei SAP: Noch als AG waren die Hälfte der 16 SAP-Aufsichtsratsmitglieder Vertreter der Arbeitnehmerschaft gewesen, darunter zwei Gewerkschaftsvertreter. Nach der Umwandlung in eine SE haben die Gewerkschaften im 18-köpfigen SE-Aufsichtsrat zwar de facto immer noch zwei Sitze. Das Unternehmen behielt sich in der SE-Beteiligungsvereinbarung aber die Verkleinerung des Gremiums auf zwölf Mitglieder vor. Dagegen hatten ver.di und die IG Metall Beschwerde eingelegt, weil sie die Grundsatzfrage klären möchten, ob bei Umwandlung in eine SE die Mitbestimmung nur dem prozentualen Anteil (Parität/Drittel) nach geschützt ist oder auch qualitativ, mit wichtigen Rechten der Arbeitnehmervertreter und der inneren Besetzungsstruktur. Sie reichten Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht ein. ■

WISSEN SIE ...

... dass auch fast 30 Jahre nach der Wiedervereinigung der Reichtum im Land sehr ungleich verteilt ist? 95 Prozent der dauerhaft Einkommensreichen in der Bundesrepublik leben in Westdeutschland, nur fünf Prozent in den ostdeutschen Ländern. Westdeutsche Männer haben am häufigsten ein dauerhaft hohes Einkommen. Hingegen leben knapp 62 Prozent der dauerhaft Armen im Osten, obwohl dort nur ein Fünftel der Gesamtbevölkerung wohnt.

Quelle: Dorothee Spannagel: Dauerhafte Armut und verfestigter Reichtum. WSI Verteilungsbericht 2018

77%

der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag erhalten Weihnachtsgeld.

In Betrieben ohne Tarifvertrag sind es nur 42 Prozent. Der Rückgang der Tarifbindung bereitet auch deshalb Sorge. Zuletzt galt noch in 57 Prozent (West) bzw. 44 Prozent (Ost) der Betriebe ein Tarifvertrag.

Quelle: Onlinebefragung www.lohnspiegel.de des WSI-Tarifarchivs, 2018

EINE FRAGE, KERSTIN JERCHEL



Foto: privat

Bekommt Ryanair einen Betriebsrat?

Wir sind stolz auf die erste Einigung mit Ryanair zu Eckpunkten für einen Tarifvertrag für die 1000 Flugbegleiter und Leiharbeitnehmer. Einziger Wermutstropfen ist, dass dies noch nicht den Durchbruch zu einem Betriebsrat bedeutet. Aber auf dem Weg dorthin hat der Bundestag gerade eine entscheidende Änderung ins Rollen gebracht: Er hat im Betriebsverfassungsgesetz die Spezialnorm für das Kabinenpersonal geändert. Ab Mai 2019 können Betriebsräte in der Luftfahrt gegründet werden – egal ob Ryanair dies passt oder nicht. Betriebsratsgründungen sind dann auch ohne Tarifvertrag möglich. Das ist der Durchbruch für das fliegende Personal. Gemeinsam mit der Tarifeinigung wird dies zu besseren und menschenwürdigeren Arbeitsbedingungen für die Ryanair-Kabinenmitglieder und insgesamt zu mehr Bordvertretungen bei anderen Billig-Airlines führen. ■

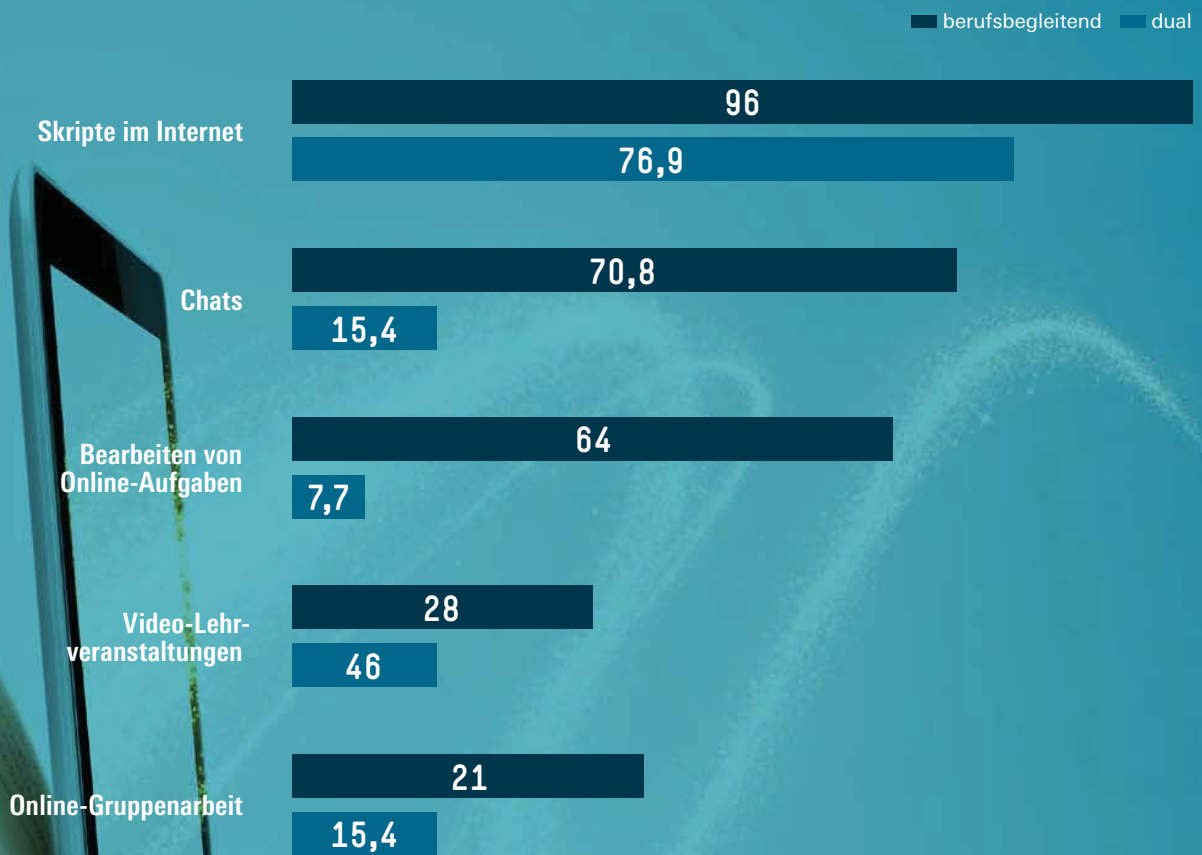
KERSTIN JERCHEL, Bereichsleiterin Mitbestimmung, ver.di

Vorreiter für E-Learning

STUDIUM Berufsbegleitende Studienangebote setzen deutlich stärker auf Onlinelehrmittel als duale Studiengänge. Forscher erklären das mit höheren Anforderungen an die Flexibilität.

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

Verbreitung von Elementen des E-Learnings in berufsbegleitenden und dualen Studiengängen
Angaben in Prozent



Studienangebote für Personen, die sich im Beruf weiterqualifizieren wollen, sind Vorreiter im Einsatz internetgestützter Kommunikations- und Lehrmittel. Forscher erklären dies damit, dass die Flexibilität und die Ortsunabhängigkeit, die Video-Lehrveranstaltungen,

Chats oder Online-Aufgaben bieten, Berufstätigen entgegenkommen. Deutlich erkennbar sind die Unterschiede zum dualen Studium. Dieses richtet sich in meist an Schulabgänger, die ein Studium mit der Arbeit im Betrieb kombinieren wollen.

Quelle: CHE Centrum für Hochschulentwicklung, 2018

PRO & CONTRA EIN THEMA, ZWEI EXPERTINNEN

„Ist eine Frauenquote für Vorstände sinnvoll?“


JA.

Ihr Erfolg spricht für sich. Seit Einführung der Frauenquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte börsennotierter Aktiengesellschaften 2016 hat sich der Frauenanteil in diesen Gremien stark erhöht. Inzwischen ist die Vorgabe in den DAX-Unternehmen sogar übererfüllt. In den Vorständen sieht es ganz anders aus: Keines der 30 Topunternehmen wird von einer Frau geführt, mit 13,5 Prozent Frauenanteil liegt Deutschland da nur knapp vor Indien. Selbst wenn es im Einzelfall einen Mangel an qualifizierten Frauen geben sollte, ist dieser von den Unternehmen mitverursacht. Denn diese hätten durch konsequente Fördermaßnahmen über alle Hierarchieebenen hinweg qualifizierten Frauen den Weg an die Spitze ermöglichen können. Selbst bei gleichwertiger Qualifikation macht das Rennen meist der mit seinen „Old Boys“ vernetzte Mann. Das bestätigen auf Spitzenfunktionen spezialisierte Headhunter. Letztlich geht es um nichts weniger als um Sichtbarkeit und Teilhabe für die Hälfte der Menschheit. In einem demokratisch verfassten Gesellschafts- und Wirtschaftssystem ist es nicht tolerabel, dass 70 Prozent der Unternehmen ihre Vorstände rein männlich besetzen und eine „Zielgröße null“ beschließen dürfen. Wenn wir im bisherigen Tempo weitermachen, wird der Frauenanteil von 30 Prozent in den Vorstandsetagen erst 2038 erreicht sein. Daher ist es höchste Zeit für die Frauenquote bei der Besetzung von Vorstandsposten, denn wer die Besten will, darf auf Frauen nicht verzichten. ■

SIBYLLE WANKEL ist Justiziarin der IG Metall und Mitglied des Aufsichtsrats der Daimler AG


NEIN.

Die deutsche Industrie unterstützt das Vorhaben, deutlich mehr weibliche qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Vor allem durch Vielfalt lassen sich bestmögliche Ergebnisse erzielen. Die Einführung gesetzlicher Quoten für Vorstände privater Unternehmen ist jedoch kein geeignetes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorstandsetagen. Maßstab sollte nicht das Geschlecht, sondern ausschließlich Qualifikation und Leistung der Kandidatinnen und Kandidaten sein. Eine Ausweitung der gesetzlich starren Frauenquote auf die Vorstandsebene wird der Realität nicht gerecht: Die deutlich überwiegende Zahl der Vorstände börsennotierter Unternehmen besteht aus ein bis drei Personen. Die Regulierung der Besetzung solcher Kleinstgremien wäre verfassungsrechtlich höchst problematisch. In manchen börsennotierten Unternehmen liegt der Frauenanteil in den Belegschaften bei weniger als 20 Prozent, weshalb sich für die Unternehmensführung nur ein sehr kleiner Kreis fachlich geeigneter Kandidatinnen finden lässt. Gerade hier ist eine Ausweitung zwingender Quoten kontraproduktiv. Es bleibt Aufgabe der Politik, sich mit den Ursachen für die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen auseinanderzusetzen. Dazu gehört etwa – unabhängig vom Geschlecht – eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das ist nachhaltiger als der Versuch, Symptome durch die Einführung von Quoten zu bekämpfen. ■

IRIS PLÖGER ist Mitglied der Hauptgeschäftsführung des Bundesverbands der Deutschen Industrie e. V.



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

„Da wird der Rückschritt zum Fortschritt erklärt“

INTERVIEW Der Wohnungsmangel in deutschen Städten entwickelt sich immer mehr zu einem der drängendsten politischen und gesellschaftlichen Themen unserer Zeit. Wer die politische Verantwortung für den Notstand trägt, wieso trotzdem eine Baulethargie herrscht und was jetzt zu tun wäre, erklärt Robert Feiger, Vorsitzender der IG BAU.

Das Gespräch führte **Susanne Kailitz**, Journalistin in Dresden – Fotos **Gaby Waldek**

„ Robert Feiger, dass es für die Bauwirtschaft enorm viel zu tun gibt, weil Zigtausende Wohnungen fehlen, ist das für den Vorsitzenden der IG BAU ein Grund zur Freude?

Wohnungsmangel oder Wohnungskrisen sind nie eine gute Nachricht, auch nicht für den Chef einer Baugewerkschaft. Wir haben natürlich großes Interesse, dass verstetigt gebaut wird. Aber wir haben keinerlei Interesse daran, dass Mangel an Wohnungen herrscht. Den aktuellen Wohnungsmangel zu beheben ist nach meiner Prognose das dringendste Problem mindestens der nächsten Jahre.

Schauen wir das Problem genauer an. Worum geht es konkret?

Uns fehlen mindestens eine Million Wohnungen, insbesondere im Sozialwohnungsbau und im bezahlbaren Bereich. Besonders betroffen sind die Ballungszentren, die großen Wirtschaftszentren

und Universitätsstädte, weil dort auch die Nachfrage am höchsten ist.

Wen trifft das besonders?

Der Wohnungsnotstand bricht mit voller Wucht bis in die Mitte der Gesellschaft herein. Bis vor sieben oder acht Jahren war es eher so, dass Geringverdiener oder prekär Beschäftigte sich in einigen großen Städten keinen Wohnraum mehr leisten können. Man muss jetzt aber leider feststellen, dass heute davon auch der klassische Mittelstand betroffen ist. Dort kann teilweise von der eigenen Hände Arbeit die Wohnung nicht mehr bezahlt werden.

Obwohl es in den letzten Jahren viel Bautätigkeit gab, sprechen Sie von einer „Baulethargie“. Wie geht das zusammen?

In der Tat ist in den letzten Jahren in den Städten viel gebaut worden. Wir müssen aber feststellen, dass der Markt die Segmente sozialer Woh- ►

ROBERT FEIGER, Jahrgang 1962, ist seit 2013 Bundesvorsitzender der IG Bauern-Agrar-Umwelt und folgte damit auf Klaus WieseHügel. Er gehört seit 2007 dem Bundesvorstand der IG BAU an und ist Mitglied der Mindestlohnkommission an. Feiger ist gelernter Industriekaufmann.



► nungsbau und bezahlbarer Wohnraum nicht zufriedenstellend regelt. Ganz im Gegenteil: Wenn Sie in die Großstädte schauen, finden Sie Luxuswohnungen, die im süddeutschen Raum oder in Köln oder Hamburg beim Kauf pro Quadratmeter teilweise über 10.000 Euro liegen, bei der Nettokaltmiete werden über 20 Euro verlangt. Das kann sich der normale Beschäftigte überhaupt nicht leisten.

Wer hat hier versagt?

Man muss ehrlich sagen: mindestens die Bundes- und Landesregierungen, die im letzten Vierteljahrhundert zuließen, dass sich solche Zustände entwickelt haben. Wir sagen als IG BAU seit mehr als zehn Jahren, dass wir auf eine Wohnungskrise und auf Wohnungsnotstand in den großen Städten zurasen.

Seit der Föderalismusreform 2007 liegt die Verantwortung für den sozialen Wohnungsbau allein bei den Ländern.

Es war eindeutig ein Fehler, die Zuständigkeit dafür vom Bund zu den Ländern zu verlagern. Der Bund hat zwar in bescheidener und überschaubarer Weise den sozialen Wohnungsbau gefördert, hat aber von den Ländern nicht verlangt, dieses Geld auch zweckgebunden einzu-

setzen. Für die Länder hieß das übersetzt: Gerne nehmen wir die Finanzmittel in Anspruch, wollen aber nicht garantieren, dass wir sie auch im sozialen Wohnungsbau einsetzen. Zudem haben viele Kommunen, Städte, aber auch Länder den gemeinnützigen und den genossenschaftlichen Wohnungsbau komplett eingestellt. Damit ist dieses marktregulierende Segment ziemlich stark eingebrochen. Wir brauchen wieder eine dauerhafte Zuständigkeit beim Bund für den sozialen Wohnungsbau. Dafür ist eine Grundgesetzänderung nötig. Im Grunde steht das übersetzt auch im Koalitionsvertrag; wir gehen davon aus, dass das in dieser Legislatur kommen wird.

Die Wohnungspolitik der letzten Jahre lässt sich mit den Worten Privatisierung, Deregulierung und Liberalisierung beschreiben. War dort etwas Gutes dabei?

Wir haben vor 15 Jahren schon vor Deregulierung gewarnt. Wenn sich der Staat, die Länder, Kommunen und Städte aus der Verantwortung zurückziehen, geht es nur um marktwirtschaftliche Ansätze. Wenn dann der Bedarf an Wohnraum in den Städten immer größer wird, wirkt sich das in ganz brutaler Weise auf die Preise aus. Insofern ist Deregulierung ein klassisches Beispiel dafür, wie man bezahlbaren Wohnraum faktisch verhindert. So entsteht durch die Neoliberalisierung die Situation, dass die, die am dringendsten Unterstützung und Förderung für Wohnraum bräuchten, hinten runterfallen.

Dresden hat vor einigen Jahren Schlagzeilen gemacht, weil die Stadt mit dem Verkauf des kommunalen Wohnungsbestands schuldenfrei wurde. War das ein Einzelbeispiel?

Man kann sagen, dass das in fast allen großen Städten und Kommunen stattgefunden hat. Nehmen Sie das Beispiel Bayern: Die ehemalige Landeswohnungsbaugesellschaft wurde mit weit über 30 000 Wohnungen verkauft und ist dann relativ schnell aus der Mietpreisbindung herausgefallen. Gleichzeitig lobt sich der Freistaat Bayern dafür, dass er regelmäßig schuldenfreie Haushaltsplanungen vorlegt. Nur: Er nimmt seine soziale Verantwortung für bezahlbaren Wohnraum nicht mehr wahr. Genauso kann man das



„Wir brauchen wieder eine dauerhafte Zuständigkeit beim Bund für den sozialen Wohnungsbau.“

ROBERT FEIGER, Vorsitzender IG BAU



Foto: Winfried Rothermel

auch bei anderen Städten und Kommunen sehen; die Beispiele sind unzählige.

Nun ist das Thema Wohnungsmangel in aller Munde. Das ist doch gut!

Natürlich gilt: Besser später als gar nicht. Aber die Erkenntnis kommt ein gutes Jahrzehnt zu spät. Es ist gut, dass die Bundesregierung bis 2021 1,5 Millionen Wohnungen schaffen will. Nur sehen wir nicht, dass das auch mit den entsprechenden Mitteln hinterlegt wird. Gegen Wohnungsnot hilft nur Bauen. Darüber muss man sich im Klaren sein. Alleine mit Verdichtung oder damit, in den Städten vielleicht noch ein oder zwei Stockwerke draufzusetzen, ist es nicht getan. Bund, Länder und Kommunen müssen günstiges Bauland zur Verfügung stellen und nicht im sogenannten Höchstpreisbieter-Verfahren mit Blick auf den Staatshaushalt auf den höchsten Gewinn schießen. Wir brauchen im Jahr mindestens 80 000 Sozialwohnungen und weitere rund 60 000 im bezahlbaren Bereich. Um das zu schaffen, muss sich Herr Seehofer nicht nur mit Masterplänen für Geflüch-

tete, sondern mit einem Masterplan für bezahlbaren Wohnraum beschäftigen.

Gibt es denn überhaupt genug Bauland?

Nicht immer im Stadtkern. Das kann auch in Randlagen sein, solange es eine gute ÖPNV- oder Verkehrsanbindung gibt. Dort stehen ausreichend und große Grundstücke zur Verfügung. Wenn ich allerdings diese Grundstücke auf den Markt werfe ohne ein Konzept, in welchen Anteilen auch sozialer Wohnungsbau und bezahlbarer Wohnraum entstehen müssen, dann entsteht über den Markt das, was wir jetzt haben: eine dramatische Wohnungssituation.

Ist das in den Amtsstuben inzwischen klar?

Rein intellektuell wohl schon. Allerdings gibt es da ganz unterschiedliche Interessenlagen – ein Stadtkämmerer schaut darauf, wie sein kommunaler Haushalt aussieht. Das ist auf der Bundesebene auch nicht viel anders. Deswegen sind die kommunalen, landes- und bundeseigenen Grundstücksbesitzer klar aufgefordert, ihrer sozi- ►

Seit 2014 stieg die Zahl der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe um deutlich über 100 000 Beschäftigte auf rund 800 000.



„Durch die Mietpreisbremse entsteht keine einzige neue Wohnung.“

ROBERT FEIGER, Vorsitzender IG BAU



► alen Verantwortung gerecht zu werden. Das bedeutet, die Vergabe an soziale Bindung und Mietpreisobergrenzen zu koppeln.

Angesichts der aktuellen Diskussion könnte man glauben, die Mietpreisbremse sei das Allheilmittel. Ist sie es?

Nein. Durch die Mietpreisbremse entsteht keine einzige neue Wohnung. Im Übrigen auch nicht durch das Baukindergeld, auch wenn ich dafür bin, dass Familien mit Kindern beim Erwerb oder Bau von Wohneigentum unterstützt werden. Aber man muss jetzt mindestens in gleicher Weise in den sozialen Wohnungsbau und ins bezahlbare Segment einsteigen. Dafür brauchen wir, um das ganz klar zu sagen, über mindestens einen Zeitraum von zehn Jahren circa sechs Milliarden Euro Förderung im Jahr, getragen durch die Länder und den Bund. Wir verlieren jedes Jahr fast 60 000 Sozialwohnungen aus der sozialen Bindung – und die Bundesregierung schreibt sich auf die Fahnen, sie wolle pro Jahr 25 000 bauen. Da wird der Rückschritt zum Fortschritt erklärt.

Was muss getan werden?

Im Grunde geht es schon um die Bedingungen, die fürs Bauen geschaffen werden, um das auch für Wohnungsbaugesellschaften oder Wohnungsunternehmen interessant zu machen. Will man eine längere soziale Bindung, muss es einen

längeren Förderungszeitraum geben. Die Bundesregierung und die Länder wären gut beraten, jetzt klar das Signal zu senden, dass sie nicht nur in den drei Jahren bis zur nächsten Wahl denken. Sie müssen sagen: Wir sind gewillt, über einen Zeitraum von zehn, 15 Jahren ganz klar zu investieren. Die Bauwirtschaft muss die entsprechenden Kapazitäten schaffen, das passiert nicht von heute auf morgen. Die müssen ausbilden und qualifizieren – und brauchen dabei die Sicherheit, dass das, was jetzt investiert wird, in fünf oder zehn Jahren noch gebraucht wird.

Wer kommt als Träger für den sozialen Wohnungsbau infrage?

Wir wollen, dass der genossenschaftliche und gemeinnützige Wohnungsbau wieder gestärkt wird. Angesprochen sind da vor allem die kommunalen Träger – ich glaube, die Kommunen sind gut beraten, wenn sie das in der eigenen Verantwortung und mit eigenen Steuerungsmöglichkeiten tun. Im Blick haben wir da vor allem auch gemeinnützige Unternehmen, die im Sinne der Gemeinschaft agieren und deshalb steuerbefreit sind.

Gibt es Modelle, die Sie als beispielhaft ansehen?

Nehmen Sie den Main-Kinzig-Kreis, östlich von Frankfurt. Dort sagt der Landkreis: Wir stellen kostengünstig ein Grundstück zur Verfügung

und legen als Voraussetzung fest, dass dort etwa 30 Prozent Sozialwohnungen entstehen müssen und rund 20 Prozent Wohnungen im bezahlbaren Bereich, bei einer Nettokaltmiete von acht oder neun Euro. Der Rest kann frei gebaut werden. Wer diese Voraussetzungen erfüllt und gleichzeitig das wirtschaftlich interessanteste Angebot macht, erhält den Auftrag. Vorzugsweise sind dann ordentliche Baufirmen beteiligt, die unter die Tarifbindung fallen und Mitglied im Arbeitgeberverband sind, die ordentlich ausbilden und, wenn es nach uns geht, auch einen Betriebsrat haben.

Sie fordern bessere Abschreibungsmöglichkeiten.

Ja. Wir brauchen eine Erhöhung der Abschreibung von aktuell zwei auf drei Prozent. Das entspricht dem heutigen Wertverlust von Wohngebäuden. Haustechnik wie etwa Heizungen müssen spätestens nach etwa 20 Jahren erneuert werden. Wer wirklich Investoren für einen Wohnungsbau, den sich auch Normalverdiener leisten können, gewinnen will, muss sich diesen Bedingungen stellen.

Werden Ihre Forderungen auf den diversen Wohngipfeln jetzt mit anderen Ohren gehört als noch vor ein paar Jahren?

Zumindest hat die Politik die soziale Dimension des Problems erkannt. Wohnen ist auch Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Das Problem ist realisiert, was uns fehlt, sind momentan die Taten, sprich die Investitionen. Ich kann sagen: Wer dieses Problem unterschätzt, der übergeht ein Grundrecht der Menschen, nämlich bezahlbaren Wohnraum zu finden, vorzugsweise dort, wo sie arbeiten.

Kann die Branche denn das leisten, was jetzt gebraucht wird?

Die Bauwirtschaft baut seit etwa vier bis fünf Jahren wieder deutlich Kapazitäten auf: Wir zählen in den letzten vier Jahren deutlich über 100 000 Beschäftigte mehr im Bauhauptgewerbe. Damit sind wir aktuell bei rund 800 000 Beschäftigten. Die Ausbildungszahlen steigen, wir haben attraktive Tarifabschlüsse und Rahmenbedingungen, die das Gewerbe attraktiver machen. Aber

die Bauwirtschaft braucht die Sicherheit, dass auch dauerhaft investiert wird. Dann kann sie die nötigen Kapazitäten problemlos aufbauen.

Wie steht es denn aktuell um die Arbeitsbedingungen auf dem Bau?

Der Bau ist momentan in einer sehr guten konjunkturellen Situation. In solchen Hochphasen, da muss man ehrlich sein, müssen die Beschäftigten durchaus einen gewissen Arbeitsdruck hinnehmen. Deswegen müssen auch zügig Kapazitäten aufgebaut werden.

Wie optimistisch gehen Sie in die nächsten Tarifverhandlungen?

Wir haben ja im Frühsommer einen Tarifabschluss erzielt, der bei 5,7 Prozent liegt, mit ordentlichen Einmalzahlungen und einer guten Erhöhung des 13. Monatseinkommens sowohl im Westen als auch im Osten. Für einen Maurer sind das im Monat 200 Euro mehr brutto. Das ist doch ein hervorragendes Signal! Gleichzeitig wird es in der Bauwirtschaft bei dem Bedarf, über den wir gerade reden, die nächsten Jahre keine wirklichen Auftrags- und Beschäftigungsprobleme geben. Deswegen sehen Sie mich im Augenblick sehr optimistisch für die nächsten Tarifrunden. ■



„Wir wollen, dass der genossenschaftliche und gemeinnützige Wohnungsbau wieder gestärkt wird.“

In Beton gegossene Ungleichheit

WOHNPOLITIK Wem nutzen die drei wichtigsten wohnungspolitischen Instrumente, Wohngeld, Mietpreisbremse und sozialer Wohnungsbau? Wie viele Wohnungen fehlen und welche? Antworten geben aktuelle Studien der Hans-Böckler-Stiftung, die die Situation in 77 deutschen Großstädten analysieren.

Von **Carmen Molitor**, leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung

Eine Wohnung kann sich dauerhaft leisten, wer nicht mehr als 30 Prozent des Einkommens für deren Kosten aufbringen muss. Geht man von diesem allgemeinen Richtwert aus, sind für Menschen mit geringem Einkommen sehr viele Stadtwohnungen heutzutage nicht mehr erschwinglich. Aktuell muss man in 38 von 77 untersuchten Großstädten ein Einkommen oberhalb des bundesweiten Medians haben, um bei Zahlung der mittleren lokalen Angebotsmiete die 30-Prozent-Grenze nicht zu überschreiten. In Hamburg, Freiburg oder Stuttgart müssen dafür sogar mindestens 130 Prozent des Medians verdient werden, in Frankfurt 150 und in München fast 170 Prozent.

Wie die Böckler-Studie „Wem nutzen wohnungspolitische Maßnahmen?“ zeigt, fehlen in Großstädten rund zwei Millionen Wohnungen, die sich auch Haushalte mit geringem Einkommen und Menschen unterhalb der Armutsgrenze leisten können.

Doch ausgerechnet den finanzschwächsten Gruppen nutzen die wichtigsten wohnungspolitischen Instrumente wenig. Um eine sozial gerechte Wohnungsversorgung sicherzustellen, sei „der langfristige Aufbau von dauerhaft mietpreis- und belegungsgebundenen Wohnungsbeständen sowie ein konsequenter Schutz der Bestands-

mietverhältnisse notwendig“, schreiben die Forscher. Sie plädieren für die Einführung einer Gemeinnützigkeit der Wohnungsversorgung.

Wohngeld

Wohngeld soll verhindern, dass Haushalte wegen ihrer Mietkosten auf Hartz IV angewiesen sind. Doch das gelingt meist nicht, fanden die Forscher heraus. Zum einen beziehen überhaupt nur 1,2 Prozent der Großstadthaushalte Wohngeld. Diese Menschen werden zwar spürbar entlastet, sie müssen aber trotz des Wohngelds oft mehr als 40 Prozent ihres Nettoeinkommens fürs Wohnen ausgeben. Singles mit geringem Einkommen zahlen sogar mehr als die Hälfte ihres Einkommens nur fürs Wohnen.

In den untersuchten Großstädten erhielten 2014 knapp 163 000 Haushalte Wohngeld. Dagegen übernahm bei mehr als einer Million (7,7 Prozent) aller Großstadthaushalte der Staat ganz oder teilweise die „Kosten der Unterkunft“ (KdU) im Rahmen von Hartz IV.

Dass das Wohngeld nur eine geringe Rolle spielt, erklären die Wissenschaftler mit dessen relativ engen Miet- und Einkommensgrenzen. Die seien zwar bei der Wohngeldreform 2016 erweitert worden. „An der marginalen Bedeutung“ im Vergleich zur Hilfe zu den KdU habe

Andrej Holm/Stephan Junker/
Kevin Neitzel: **Wem nutzen wohnungspolitische Maßnahmen?** Böckler Working Paper Forschungsförderung, Nr. 93, 2018. Download unter: www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_093_2018.pdf

Andrej Holm/Henrik Lebuhn/
Stephan Junker/Kevin Neitzel: **Wie viele und welche Wohnungen fehlen in deutschen Großstädten?** Die soziale Versorgungslücke nach Einkommen und Wohnungsgröße. Böckler Working Paper Forschungsförderung, Nr. 63, 2018. Download unter: www.boeckler.de/pdf_fof/99870.pdf

die Novelle jedoch wenig geändert, konstatiert die Studie. Damit gelangten etliche Haushalte durch hohe Wohnkosten doch in das Hartz-IV-System, so die Forscher.

Mietpreisbremse

44 der untersuchten 77 Großstädte haben die Mietpreisbremse eingeführt. De facto wirke sie aber bisher nur begrenzt, weil zahlreiche Ausnahmen gelten und Neumieter aktiv Informationen über die bislang gezahlte Miete einfordern mussten. Was, um Ärger zu vermeiden, kaum jemand tut, wenn er endlich kurz davorsteht, eine der raren Stadtwohnungen zu ergattern.

Gäbe es jedoch eine konsequentere Anwendung und Kontrolle der Mietpreisbremse, hätte sie viel Potenzial, prognostizieren die Wissenschaftler. In Trendstädten könnte dann der Mietpreisanstieg bei Neuvermietungen erheblich gekappt werden. In Metropolen wie Berlin, Hamburg, Frankfurt am Main oder München müssten die Vermieter ihre Aufschläge bei Einzug um 22 bis 29 Prozent reduzieren. An gefragten Studienorten wie Freiburg, Heidelberg oder Jena sogar um 28 bis 37 Prozent.

Für Haushalte mit mindestens durchschnittlichem Einkommen würde deshalb eine wirksame Mietpreisbremse eine spürbare Entlastung bringen, zeigen die Forscher. Den Menschen mit geringeren Einkünften bringt sie nichts. Sie hätten in den meisten Großstädten „auch mit der Mietpreisbremse keine Chance auf eine leistbare Wohnung“, denn sie könnten sich selbst die gekappten Mieten nicht leisten.

Sozialer Wohnungsbau

Die Programme der Wohnraumförderung haben grundsätzlich „eine wichtige Funktion für die allgemeine Entspannung der Versorgungssituation, vor allem in Städten mit angespannten

Wohnungsmärkten“, sagen die Forscher. Die Wohnungsbauförderung sei aber viel zu klein dimensioniert. Da sie seit Ende der 1990er Jahre drastisch zurückgefahren wurde, gibt es einen großen Bau-Rückstand. Das wirkt sich in den Metropolen drastisch aus: 2014 wurden in Deutschland gerade einmal 12 617 geförderte Wohnungen mit Sozialbindung neu gebaut. Allein in den zehn größten Städten gibt es ein Defizit von rund 880 000 günstigen Wohnungen. Würde so weiter gefördert wie bisher, würde es gut 185 Jahre dauern, diese Lücke durch neu gebaute Sozialwohnungen zu schließen, errechneten die Wissenschaftler.

Zwar hat sich der Neubau von Sozialwohnungen bis 2016 bundesweit auf rund 25 000 verdoppelt. Da sie im gängigen Fördermodell aber nach meist 20 Jahren aus der Mietpreisbindung fallen, gibt es auch Abgänge. 2016 waren das mit etwa 90 000 mehr als dreimal so viele wie neu gebaut wurden.

Der soziale Wohnungsbau nutzt Menschen mit niedrigen oder mittleren Einkommen. Aber er geht am Bedarf jener vorbei, die weniger Geld haben. Die abhängig von der Förderung festgeschriebenen Sozialmieten sind oft noch zu hoch, um für die Menschen mit den größten Wohnproblemen bezahlbar zu sein. Als bundesweiten Medianwert für die Miete in einer neuen Sozialwohnung haben Andrej Holm und seine Kollegen 6,07 Euro pro Quadratmeter netto, kalt ermittelt, was einer Bruttowarmmiete von rund 8,70 Euro entspricht. „Für die Haushalte unterhalb der Armutsgrenze, die den größten Versorgungsbedarf haben, sind die Mieten im geförderten Wohnungsbau überwiegend zu teuer“, resümieren die Forscher. ■

Single, arm, sucht City-Wohnung

In knapp der Hälfte aller Großstadthaushalte lebt nur eine Person – und hier liegen auch die größten Probleme: Den 6,7 Mio. Einpersonenhaushalten stehen nur 2,5 Mio. Kleinstwohnungen gegenüber, ergab die Böckler-Studie „Wie viele und welche Wohnungen fehlen in deutschen Großstädten?“. „Der Wohnungsbestand passt heute nicht mehr zu der Struktur der Bewohnerschaft in den Großstädten und ist damit ein wesentlicher Grund für die soziale Versorgungslücke“, analysieren die Wissenschaftler. Die größten Probleme haben auf dem Wohnungsmarkt der Großstädte Singles mit Einkommen unterhalb der Armutsgrenze (= weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens). Für sie fehlen über 1,4 Mio. kleine Wohnungen zu Mietpreisen zwischen vier und fünf Euro/Quadratmeter. „Grundsätzlich lässt sich sagen: Je höher das Einkommen, desto größer der Umfang des leistbaren Bestandes“, heißt es in der Studie. Für Menschen unter der Armutsgrenze gibt es in den untersuchten Städten weniger als 25 Prozent Wohnungen, die sie sich leisten können.

Der weite Weg zum eigenen Klingelschild

WOHNUNGSNOT Die Wartelisten der Wohnheime für Studierende in Uni-Städten sind lang. Azubis ohne Wohnung fürchten, dass sie ihre Ausbildungsstelle nicht antreten können. Fachkräfte pendeln oft weit, weil bezahlbarer Wohnraum am Arbeitsort unerschwinglich ist. Wirkungsvolle Initiativen sind gefragt – und erfolgreich, wie drei Beispiele zeigen.

Von **Ines Gollnick**, Journalistin in Bonn

Esther Rudolphs Ausbildung am Mode Design College in Düsseldorf hat Anfang Oktober begonnen. Aber immer noch sucht sie nach einer passenden Bleibe, die für sie erschwinglich ist. Ihr aktuelles WG-Zimmer sei die „absolute Notlösung“, sagt sie, mit 450 Euro viel zu teuer für ihren Geldbeutel, denn auch die Ausbildung zahlt sie aus eigener Tasche. Ihre Bewerbung beim Auszubildendenwohnheim der Stadt Düsseldorf im Stadtteil Flingern in der Dorotheenstraße war nicht erfolgreich. Sie steht zwar auf der Warteliste, genau wie zig andere Azubis auch. Aber weiter zu warten, kann sie sich gar nicht leisten. Ohne Wohnheimplatz, spätestens im nächsten Jahr, müsste sie in ihr Elternhaus nach Dortmund zurückkehren, um dann zu pendeln. Rund die Hälfte aller Azubis pendelt von außerhalb in die Landeshauptstadt. Aber der Aufwand raubt Energie und kommt, je nach Entfernung, nicht für jeden infrage.

Mehr Glück hatte Robert Tarlinski, 19. Er gehört zu den Bewerbern, die im August in Flingern in ein WG-Zimmer einziehen konnten. Er hatte die Hoffnung auf eine bezahlbare Wohnung schon fast aufgegeben, als die Zusage vom Auszubildendenwohnheim der Stadt Düsseldorf kam. Tarlinski kommt aus Velbert und macht eine Ausbildung zum technischen Produktdesigner bei einem Maschinenbauunternehmen in Benrath. 250 Euro Miete inklusive Nebenkosten,

WLAN eingeschlossen, kann er sich als Azubi leisten. Das Mietverhältnis endet spätestens zwei Monate nach der Abschlussprüfung. Vier Mädchen und zwölf Jungen zwischen 18 und 25 Jahren bilden in Flingern drei Wohngemeinschaften. Das Azubiwohnheim in Düsseldorf, in dem jeder Jugendliche ein eigenes Zimmer hat, ist die Premiere, dem weitere Angebote in Heerdt und Morsbroich folgen sollen.

Nachwuchskräfte ohne Dach über dem Kopf

Das erste Düsseldorfer Azubi-Wohnheim geht auf die Initiative der DGB-Region Düsseldorf-Bergisch Land zurück. Regionsgeschäftsführerin Sigrid Wolf erinnert sich gut an die Initialzündung: „Wir hatten 2014 festgestellt, dass relativ viele Auszubildende aus dem Umland und sogar von weiter her kommen, weil es in Düsseldorf einen guten Ausbildungsmarkt gibt. Aber die Nachwuchskräfte für die Wirtschaft fanden keine kleinen Wohnungen, die sie bezahlen konnten, weil Düsseldorf, wie andere Großstädte auch, hohe Mietpreise hat. Was den Wohnungsmarkt heute zusätzlich schwierig macht, ist der Rückbau der sogenannten Werks- und Azubi-Wohnungen in Düsseldorf in den 80er und 90er Jahren. Dieses Defizit an bezahlbarem Wohnraum war für manche ein Grund, den Ausbildungsplatz nicht anzunehmen“, berichtet Wolf. „Das war nicht hinnehmbar.“



Fotos: Jürgen Seidel, Uli Baatz, Werner Bachmeier

Klein, aber mein: Böckler-Stipendiatin Beyza Türkmen in ihrem Studentenapartment in Bonn

Karl Geigenberger, Ex-KBR-Vorsitzender der Stadtwerke München (SWM): Betriebsrat gründete eigene Wohnungsbaugenossenschaft.

Premiere in Düsseldorf: Die Stadt errichtete und finanzierte ein Azubi-Wohnheim in der Dorotheenstraße 39 im Stadtteil Flingern.



► Im Lenkungskreis „Taskforce für Arbeit“, dem IHK, Handwerkskammer, Jobcenter und DGB angehören, wurde das Thema zuerst aufgegriffen. Dann hat der DGB den Oberbürgermeister und die Fraktionsspitzen angeschrieben. Der Stadtrat verabschiedete in der Folgezeit einen Antrag zur Gründung eines Beirats zur Errichtung eines Azubi-Wohnheims.

So war die Stadt eingebunden, die den Überblick über die frei werdenden Liegenschaften hat. Der zuständige Dezernent, das Wohnungsamt und die Städtische Wohnungsbaugesellschaft (SWD), aber auch die Ordnungs- und Jugenddezernentin wurden ins Boot geholt. Der große Andrang der jungen Leute setzt die Stadt wie die

Wirtschaft unter Druck, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Die Statistik verrät, dass Düsseldorf wächst. Darunter sind die 18- bis 30-Jährigen in Düsseldorf die größte Gruppe. Und diese Gruppe muss eben auch zu vertretbaren Konditionen irgendwo wohnen.

Doch um eine bezahlbare Unterkunft während der Ausbildung kämpfen nicht nur Auszubildende, sondern auch Studierende, und das, obwohl es viel mehr Wohnheime für Studentinnen und Studenten gibt. Ein Beispiel aus Bonn zeigt den weiten Weg bis zum Klingelschild am Eingang eines Studentenwohnheims: Beyza Türkmén, 21, Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, studiert in der ehemaligen Bundeshauptstadt seit fünf Semestern Jura. Erst kurz vor Studienbeginn im Oktober 2016 konnte sie in ein modernes Einzelapartment im Studentenwohnheim in Bonn-Castell – fußläufig zur Universität in der City – einziehen.

Beyza Türkmén erinnert sich ungern an ihre nervenaufreibende, mehrmonatige Wohnungssuche. Über 80 Anbieter von Wohnungen und Wohngemeinschaften hatte sie angeschrieben und nur vereinzelt Reaktionen erhalten. Sie lebte damals in Friedrichshafen am Bodensee und konnte nicht mal eben nach Bonn kommen, um schnell auf Anzeigen zu reagieren. Überteuerte Angebote und Fake-Inserate, bei denen ohne weitere Besichtigung sofort Bares auf die Hand im Tausch gegen den Schlüssel gefordert wurde, ließen sie fast verzweifeln.

Das grüne Licht vom Studentenwerk Bonn brachte die Wende. Gerade die kurze Distanz zwischen Wohnort und Uni ist für Beyza Türkmén wichtig, weil sie sich neben dem Studium unter anderem bei der Juso-Hochschulgruppe Bonn und beim ASTA (Allgemeiner Studierendenausschuss) engagiert und auch Abendtermine wahrnimmt. Aber vor allem zählt für sie die unter dem Strich überschaubare Miete. Das 20 Quadratmeter große Einzelapartment, eines von über 70 im gesamten Gebäude, kostet knapp 280 Euro. Das sind etwa 30 Prozent ihres gesamten Etats. Mehr kann sie für diese Position nicht einplanen.

Viele Erstsemester beneiden die junge Frau um ihre bezahlbaren Quadratmeter. Zum Auftakt des Wintersemesters 2018/19 stehen Tausende Studierende auf den Wartelisten der Studentenwerke in den großen Universitätsstädten. 10 000 sollen es laut Deutschem Studentenwerk

”

„Wenn nicht massiv in den Bau von Studentenwohnheimen investiert wird, dann wird Studieren zu einer sozialen Frage.“

RALF RICHTER, Leiter der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung



Ralf Richter, Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung



Sigrid Wolf, DGB-Regionalgeschäftsführerin in Düsseldorf

Fotos: Uli Baatz, DGB

(DSW), dem Verband der Studenten- und Studierendenwerke in Deutschland, allein in München sein. Deshalb fordert der DSW einen Hochschulsozialpakt von Bund und Ländern. Der Staat müsse die Studenten- und Studierendenwerke beim Bau und Erhalt von bezahlbarem Wohnraum fördern. Damit könnte eine Entlastung des überhitzten Wohnungsmarkts erreicht werden.

Um die Forderungen zu untermauern, hat das DSW im Herbst 2017 die Kampagne „Kopf braucht Dach“ aufgelegt. Nur mit staatlicher Förderung könne laut DSW der enormen Nachfrage nachgekommen werden, weil der Markt es nicht richten wird. Die Zahl der öffentlich geförderten Studienplätze ist seit 2008 um 42 Prozent gestiegen, die öffentlich geförderten Wohnheimplätze nur um knapp acht Prozent.

Aufgrund dieser Kluft ordnet auch Ralf Richter, Leiter der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung, die Kampagne und das Öffentlichmachen der Wohnungsnot für Studierende als „ganz wichtig“ ein: „Wenn nicht massiv in den Bau von Studentenwohnheimen investiert wird und Bund und Länder in die Förderung einsteigen, wird Studieren zu einer sozialen Frage, gerade in den Städten mit einem enormen Mietanstieg wie Freiburg, Stuttgart, München oder Köln. Diese weitere Selektion muss vermieden werden.“

Die Hans-Böckler-Stiftung arbeitet daran, die noch bessere Vernetzung und den Austausch der eigenen Stipendiaten mit einem Extranet zu unterstützen. Möglicherweise hilft das auch bei der Wohnungssuche. Die Plattform wird gerade programmiert und soll 2019 zur Verfügung stehen.

Doch nicht nur Auszubildende oder Studierende leiden unter den hohen Mietpreisen. Otto Normalverdiener bleibt Ende des Monats immer weniger übrig, weil er immer mehr für die Miete ausgeben muss. Da es der Markt nicht richtet, steigt nun der Druck, selber initiativ zu werden. Die Münchner leben es eindrucksvoll vor und setzen auf Mitsreiter mit langem Atem. Weil die Mieten auf dem freien Wohnungsmarkt auch dort explodieren, bieten die Stadtwerke München ihrer Belegschaft schon jetzt rund 600 Werkwohnungen an. Bis 2022 sollen es etwa 1100 sein. Darüber hinaus wurden Betriebsrat und Belegschaft der Stadtwerke München GmbH (SWM) selbst aktiv und haben eine Wohnungsbaugenossenschaft für ihre Mitarbeiter gegründet: die Stadt-

werkschaft e. G. Die Not hat der alten Genossenschaftsidee wieder neuen Schwung verliehen.

Karl Geigenberger, Ex-Konzernbetriebsratsvorsitzender der SWM und Mann der ersten Stunde, mittlerweile im Ruhestand, sitzt im Aufsichtsrat der Stadtwerkschaft. Ihm lag viel daran, wieder ein soziales Projekt in der Firma zu starten. „Das Thema Wohnen bot sich an“, unterstreicht er. Außerdem war nach seiner Meinung die Idee dafür geeignet, wieder ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl zu erzeugen. Genossen und Genossinnen tun sich zusammen und schaffen Wohneigentum. Mitglieder einer Genossenschaft haben lebenslanges Wohnrecht und profitieren von langfristig günstigen Mieten. Geigenberger motivierte, dass die Stadtwerke viele Grundstücke haben, die infrage kommen. Und er argumentiert: „Wenn Stadtwerke-Grundstücke gekauft werden könnten, könnten wir bei den nur begrenzt verbleibenden Flächen in der Stadt München weitere Grundstücke erschließen, die dann mit genossenschaftlichem Wohnraum bebaut werden.“

Passendes Grundstück gesucht

Obwohl noch kein Stein verbaut wurde, vertrauen die Menschen der noch jungen Genossenschaft. Circa 100 Mitglieder hat sie bisher – bei der Gründung im Januar 2017 waren es erst 31. Gesucht werden Mitglieder, die sowohl wohnen als auch investieren wollen. Wer Wohnrecht will, muss einen Nachweis über ein unbefristetes, mindestens ein Jahr bestehendes Arbeitsverhältnis bei den Stadtwerken oder einer der Beteiligten nachweisen. Wer nur investieren will, muss, wie die anderen auch, drei Genossenschaftsanteile à 500 Euro erwerben, für die eine Dividende gezahlt wird, sobald Erträge eingefahren werden.

„Wir sind sehr zufrieden mit der Weiterentwicklung der Idee“, sagt Vorstandsmitglied und Projektleiterin Pia Fuchs, genau wie Karl Geigenberger eine Unterstützerin der ersten Stunde. Die Herausforderung für die Stadtwerker liegt darin, bezahlbare Grundstücke zu finden. Infrage kommt nicht nur Baugrund, der den Stadtwerken gehört, auch die Stadt schreibt Teile ihrer Grundstücke an Genossenschaften aus. Aber Fuchs unterstreicht: „Grundstücke müssen für die Stadtwerker erschwinglich sein.“ Bei einer der beiden Ausschreibungen 2019 hofft sie, zu einem Abschluss zu kommen. Dann könnte wohl 2022 der erste Genossenschaftler einziehen. ■



Mit der Kampagne „Kopf sucht Dach“ will das Deutsche Studentenwerk das Problem der Wohnungsnot für Studierende bekannter machen. Mehr staatliche Förderung sei überfällig, beklagt das DSW.

NORMALER WERDEGANG

PORTRÄT Kantig, bodenständig und beharrlich: Wilhelm Segerath war der wahrscheinlich bekannteste Arbeitnehmervertreter bei thyssenkrupp. Nach 46 Jahren im Unternehmen ist „Stahl-Willi“ in Rente gegangen. Er kann viel darüber erzählen, was Mitbestimmung bewirkt.

Von **Joachim F. Tornau**, Journalist in Hamburg und Kassel – Foto **Dirk Hoppe**

Wenn es fürs Stahlkochen nicht eine Mark mehr pro Stunde gegeben hätte als fürs Autoschrauben, wer weiß, die Geschichte wäre wohl anders verlaufen. So aber verdingte sich Wilhelm Segerath, gerade 19 Jahre alt und gelernter Karosserie- und Fahrzeugbauer, im Jahr 1972 bei der August-Thyssen-Hütte in Duisburg-Hamborn. Einer seiner drei älteren Brüder, Bergmann wie der Vater, hatte ihm dazu geraten. Und er hatte ihm auch noch einen weiteren Tipp gegeben: Bevor du zum Personalbüro gehst, sagte er, geh beim Betriebsrat vorbei und tritt in die IG Metall ein. „Daran habe ich mich gehalten“, erzählt Segerath. „Ich war früher in der Gewerkschaft als überhaupt eingestellt.“

Doch nicht nur der Gewerkschaft, auch dem Unternehmen sollte er danach zeit seines Arbeitslebens die Treue halten. Am 30. September 2018 hatte Wilhelm Segerath (65) seinen letzten Arbeitstag bei thyssenkrupp – nach ununterbrochenen 46 Jahren im Konzern. Es war ein historisches Datum, nicht nur für ihn selbst. An diesem Tag stimmte der Aufsichtsrat für die Aufspaltung des krisengeschüttelten Traditionskonzerns in die zwei börsennotierten Gesellschaften thyssenkrupp Materials (für das Werkstoffgeschäft) und thyssenkrupp Industrials (für die Industriegüterproduktion).

Auch Aufsichtsratsmitglied Segerath hob dafür zum letzten Mal die Hand. Eine gute Lösung sei das, findet er. „Wir haben damit als Arbeitnehmervertreter etwas geschaffen, was unseren Kol-



leginnen und Kollegen eine Zukunftsperspektive gibt.“ Und dafür zu sorgen habe er immer als den Kern seiner Aufgabe verstanden, in den Anfängen als gewerkschaftlicher Vertrauensmann in der Hamborner Hütte genauso wie zuletzt, seit 2012, als Vorsitzender des Konzernbetriebsrats und Mitglied des Konzernaufsichtsrats.

„Es gibt ja den politischen Streit, ob wir als Gewerkschaften nicht der Arzt am Krankenbett des Kapitalismus sind“, sagt er. „Das sehe ich ganz anders. Wir haben die Aufgabe, dass die Beschäftigten in Lohn und Brot bleiben und unter vernünftigen Arbeitsbedingungen ihr Auskommen haben.“ Ein Satz, so nüchtern und bodenständig wie der Mann, der ihn ausspricht. Wilhelm Segerath pflegt kein großes Gewese zu machen, vor allem nicht um seine Person. Seinen kontinuierlichen Aufstieg vom ersten Betriebsratsmandat vor 35 Jahren zum obersten Vertreter der rund 60 000 thyssenkrupp-Beschäftigten in Deutschland fasst er knapp zusammen: „Das war der normale Werdegang.“

Lieber spricht er über kollektive Kämpfe – über den Stahlstreik 1978/79 („Das war die Initialzündung für mich“), bei dem damals sensationelle 30 Tage Urlaub erkämpft wurden, über die Auseinandersetzungen um das Stahlwerk in Duisburg-Rheinhausen, über die geplante feindliche Übernahme von Thyssen durch Krupp, aus der durch den Protest der Beschäftigten eine freundliche Fusion wurde. Und noch lieber redet er, der seit 2001 ehrenamtliches Mitglied im Vorstand der IG Metall war, über die Gegenwart, über Herausforderungen für die Gewerkschaften, vom Strukturwandel in der Industrie über den Einsatz für ein soziales Europa bis zum Kampf gegen rechts. Nur weil er jetzt in Rente geht, hört er ja nicht auf, sich Gedanken zu machen.

„Willi ist ein Vollblutgewerkschafter“, sagt Markus Grolms, IG-Metall-Sekretär und stellvertretender Vorsitzender des thyssenkrupp-Aufsichtsrats. „Er ist immer solidarisch und hat immer Hilfe angeboten, nicht nur wenn es um seinen eigenen Laden ging – das war für ihn Ehrensache.“ Dabei war auch im eigenen Laden immer reichlich etwas los. Korruptionsskandale, Missmanagement und der wachsende Einfluss von Finanzinvestoren führten thyssenkrupp zuletzt sogar an den Rand der Zerschlagung. Wilhelm Segerath aber, da sind sich alle seine Weggefährten einig, ließ sich selbst unter größtem

Druck nie aus der Ruhe bringen. „Es war bewundernswert, mit welcher Ruhe und Beharrlichkeit er manche festgefahrene Situation gelöst hat“, sagt Dirk Sievers, sein Nachfolger als Vorsitzender des Konzernbetriebsrats. „Wenn alle gedacht haben, es gibt keine Lösung mehr, ist ihm immer noch etwas eingefallen.“

Als „kantig, verlässlich und geradlinig“ beschreibt ihn Norbert Kluge, Direktor des I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung und Mitglied im thyssenkrupp-Aufsichtsrat. Als streitbar, aber guten Argumenten immer aufgeschlossen. „Er ist eine wirklich herausragende Persönlichkeit, einer, der die Werte der Mitbestimmung verkörpert.“ Wahre Mitbestimmung bedeutet für Segerath Montanmitbestimmung mit echter Parität von Anteilseigner- und Arbeitnehmerbank. Sie ist für ihn kein vom Aussterben bedrohtes Relikt, wie manche meinen. Sondern ein Zukunftsmodell.

Macht ist kein Selbstzweck

In der jüngsten Krise bei thyssenkrupp habe sich erneut bewiesen, wie verantwortungsvoll die Arbeitnehmerseite mit ihrer Macht umgehe. „Nachdem erst der Vorstandsvorsitzende und dann der Aufsichtsratsvorsitzende die Brocken hinge-schmissen haben, waren Gewerkschaft und Betriebsräte die einzige Konstante im Unternehmen“, sagt Segerath. „Da wird deutlich, wie wichtig unsere Arbeit am Ende war.“ Doch Macht ist für ihn ohnehin kein Selbstzweck, sondern wertlos ohne die Unterstützung der Belegschaft. „Es ist wichtig, dass man bei der Mitbestimmungsarbeit geerdet bleibt“, erklärt er. Dass man in die Pausenräume geht, mit den Beschäftigten diskutiert, den Kontakt zur Basis hält. „Das habe ich mir nie nehmen lassen.“

Wenn er aus seinem Büro in der neuen Verwaltungszentrale des Konzerns in Essen aus dem Fenster sah, vermisste er den Hochofen. Obwohl Wilhelm Segerath, wie er es ausdrückt, „fast 40 Jahre Funktionswissenschaft studiert“ hat, ist er im Herzen immer Arbeiter geblieben.

Jetzt ist er Rentner. Will mehr Zeit mit seiner Frau Carmen, mit Kindern und Enkeln verbringen. Will „altersgerecht Rad fahren“ auf seinem E-Bike. Will vielleicht Gasthörer werden an der Uni. Was er auf keinen Fall will: sich seinen Nachfolgern als ungebetener Ratgeber aufdrängen. „Aber wenn ich gebraucht werde“, sagt er, „bin ich da.“ Wie immer. ■



„Es ist wichtig, dass man bei Gewerkschaftsarbeit geerdet bleibt“, betont Willi Segerath.



Ideen für eine gerechte Zukunft

STIFTUNG Rund 300 Teilnehmer trafen sich beim WSI-Herbstforum in Berlin, um über die Rolle von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen in Zeiten verstärkter Unsicherheit zu diskutieren.

Text **Guntram Doelfs** – Fotos **Stephan Pramme**

Der zweite Tag wurde mit einer Diskussion zur Zukunft der Sozialpartnerschaft eingeleitet (o. l.).

In den Panels über die beiden Tage wurde u. a. über das sich verändernde Verhältnis von Gewerkschaften und Parteien diskutiert (o. M.).

Vor genau 100 Jahren legten Gewerkschaften und Arbeitgeber mit dem Stinnes-Legien-Abkommen die Grundlage für die Tarifautonomie. Über Jahrzehnte regelten die Sozialpartner auf dieser Basis kollektiv und erfolgreich die Arbeitsbeziehungen und prägten so auch die soziale Sicherung in Deutschland. Doch das erprobte Modell verliert immer mehr an Bedeutung. Seitdem ist die Tarifbindung unter allen Beschäftigten um rund 20 Prozent gesunken, die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder zurückgegangen – und die Arbeitgeberverbände verlieren immer mehr Mitglieder. Globalisierung und Digitalisierung forcieren das Tempo der Erosion weiter. Für die Gewerkschaften stellt sich daher eine entscheidende Frage: Wie kann das System der kollektiven Arbeitsbeziehungen stabilisiert und erfolgreich „wiederbelebt“ werden?

Das diesjährige WSI-Herbstforum wollte deshalb Ende November Antworten darauf finden, wie die „Interessenvertretung der Zukunft“ aussehen könnte. Wie wichtig die gesellschaftliche Funktion einer guten Sozialpartnerschaft ist, stellte WSI-Direktorin Anke Hassel gleich zur

Begrüßung vor den rund 300 Teilnehmern in der Berliner „Kalkscheune“ klar. Sie erinnerte daran, dass Länder mit einem funktionierenden kooperativen Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern sozial gerechter und wirtschaftlich erfolgreicher seien, weil sie flexibel auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren könnten. „In Form und Handlungsfähigkeit ist das sozialpartnerschaftliche System ein besonderes Modell“, betonte Hassel.

Zwischen Tariferosion und Polarisierung

Zum Einstieg analysierte Wolfgang Schroeder von der Uni Kassel den laufenden Erosionsprozess der Sozialpartnerschaft. Es habe nicht nur einen Rückgang bei den Mitgliederzahlen gegeben, sondern auch eine erhebliche „Polarisierung an den Rändern“ der Tariflandschaft, diagnostizierte der frühere Leiter der Abteilung Sozialpolitik der IG Metall und spätere Sozialsekretär im brandenburgischen Arbeits- und Sozialministerium. Auch die stärkere Flexibilisierung in vielen Tarifverträgen halte „die Tariferosion nicht auf“. Längst könne man daher von „drei Welten“ der Arbeitsbe-



ziehungen reden – von einer funktionierenden Sozialpartnerschaft mit Flächentarif und Mitbestimmung („Erste Welt“) bis hin zu komplett tariflosen Bereichen („Dritte Welt“). Diese Welten habe es zwar schon immer gegeben, bislang sei aber die „Erste Welt“ Referenzpunkt für die beiden anderen gewesen. „Neu ist, dass nun von den Rändern die ‚Dritte Welt‘ in die ‚Erste Welt‘ eindringt“, schilderte der Politologe. Valeria Polignano von der Uni Leuven (Belgien) erweiterte anschließend den Blick auf den europäischen Kontext. Sie hat untersucht, wie sich sozialpartnerschaftliche Modelle in Italien, Frankreich, Belgien und Dänemark entwickelt haben, und zeigte, dass Belgien und Dänemark trotz erheblicher Probleme weiterhin auf eine Kontinuität der Sozialpartner setzen, während in Italien immer stärker der Staat interveniert.

In den anschließenden thematischen Panels wurden unter anderem die gewerkschaftliche Tarifpolitik im Dienstleistungssektor, gewerkschaftliche Machtressourcen auf europäischer Ebene, Herausforderungen für die betriebliche Mitbestimmung oder das sich verändernde Ver-

hältnis von Gewerkschaft zu Parteien thematisiert. Schon lange vor dem rasanten Absturz der SPD hat in den Gewerkschaften ein Umdenken eingesetzt, um sich politisch breiter aufzustellen. Ein notwendiger Schritt, meint der Politologe Christian Neusser. Er untersucht seit Jahren die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Parteien und schilderte, wie stark die SPD Akzeptanz bei Gewerkschaftsmitgliedern verliert und bei vielen Beschäftigten längst als Mittelschichts- oder gar Beamtenpartei wahrgenommen wird. Zudem sinkt laut Neusser im Bundestag kontinuierlich die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder. Die Gewerkschaften seien deshalb gut beraten, parteipolitisch offen zu agieren.

Am zweiten Tag schloss Reiner Hoffmann daran an und betonte in seiner Keynote, dass Mitgliederstärke eine der zentralen Machtressourcen von Gewerkschaften sei. Bei der abschließenden Diskussion mit Lucio Baccaro vom Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung und Virginia Doellgast von der Cornell University, Ithaca, verlagerte sich die Debatte dann auf die politökonomische Ebene. ■

Reiner Hoffmann wies bei seiner Keynote darauf hin, dass die Gewerkschaften auch an Universitäten mehr Studierende als Mitglieder gewinnen müssten.

Eine umfangreichere Version des Textes mit mehr Informationen zum zweiten Tag, weiteren Fotos und Videos vom WSI-Herbstforum unter bit.ly/wsi-herbstforum-2018

Mit langem Atem gegen den Pflegenotstand

BETRIEBSRAT Das Helios-Klinikum in Salzgitter kommt es teuer zu stehen, wenn es weiter am Pflegepersonal spart. Das hat der Betriebsrat mit konsequenter Nutzung seiner Mitbestimmungsrechte erreicht. Dafür gab es in Bonn auf dem Deutschen BetriebsräteTag den Betriebsräte-Preis in Gold.

Text Joachim F. Tornau – Fotos Peter Frank

Helios ist einer der größten privaten Krankenträger in Europa. In Deutschland betreibt das zum Gesundheitskonzern Fresenius gehörende Unternehmen mehr als 230 Kliniken, Gesundheitszentren und Pflegeeinrichtungen mit insgesamt rund 66 000 Beschäftigten. Im Jahr 2017 machte die Helios-Kliniken-Gruppe 728 Millionen Euro Gewinn – und erwirtschaftete ein Plus von 34 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Der Deutsche Betriebsräte-Preis wird jedes Jahr im Rahmen des Deutschen BetriebsräteTages in Bonn verliehen. Neben den Praxisberichten der zwölf Nominierten, die dort vorgestellt werden, gibt es eine Infomesse, Fachforen und Podiumsdiskussionen. Alles zum BetriebsräteTag 2018: betriebsraetetag.de

Im Betriebsratsbüro von Holger Danke hängt ein kleiner Zettel an der Pinnwand, gestaltet im Stil jener Warnhinweise auf Zigarettenschachteln: „Personalmangel im Krankenhaus gefährdet Ihre Gesundheit!“ Danke, 54 Jahre alt, strahlt Gemütlichkeit aus und kann doch, wenn nötig, auch sehr ungemütlich werden. Das mit der Gesundheitsgefährdung hat er am eigenen Leib erfahren: Als OP-Pfleger, erzählt er, sei er irgendwann einfach umgekippt – vor Überlastung. „Es hat nicht viel gefehlt, dass mich meine Arbeit umgebracht hätte.“

Als er vor zwölf Jahren Vorsitzender des Betriebsrats am kurz zuvor privatisierten Krankenhaus von Salzgitter wurde, damals zum Klinikkonzern Rhön, heute zu Helios gehörend, setzte er den Kampf gegen die Überstundenbelastung ganz oben auf die Agenda. Ein Kampf, von dem er damals nicht ahnte, wie langwierig, wie nervenzehrend und fordernd dieser werden würde.

Es brauchte jahrelange Hartnäckigkeit und ein dickes Fell. Viele Schlachten waren zu schlagen, im Betrieb und vor Gericht, auch durchaus ruppige Attacken des Arbeitgebers mussten abgewehrt werden, ehe eintrat, was Danke jetzt in einem einfachen Satz zusammenfasst: „Wir sind endlich auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.“ Kürzlich habe die Klinikleitung erstmals angeboten, mehr Personal einzustellen.

Langes Durchhaltevermögen

Dieses energische Engagement hat der Arbeitnehmervertretung eine Nominierung für den

**Gewinner
des Deutschen
Betriebsräte-
Preises 2018**



Investiert mittlerweile doch lieber in mehr Stellen: das Helios-Klinikum in Salzgitter



Neue Vorsitzende
des Betriebsrats
Gitta Müller



Deutschen Betriebsräte-Preis 2018 eingetragen. „Es ist absolut besonders, eine derart hochkonfrontative Auseinandersetzung so lange durchzuhalten“, sagt Jens Havemann, bei ver.di in Braunschweig für den Fachbereich Gesundheit zuständig.

Das Vorgehen des Betriebsrats, das er von Beginn an begleitet hat, vergleicht der Gewerkschafter mit einem Schachspiel: „Man muss das strategisch geschickt aufziehen. Das dauert. Man muss dem Arbeitgeber immer wieder Schach bieten. Und irgendwann hat man ihn dann schachmatt gesetzt.“ Aber wie kann ein Betriebsrat so erfolgreich Druck auf den Arbeitgeber ausüben, wenn es doch gar kein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Personalausstattung gibt? Der Weg führte über die Mitbestimmungspflicht bei Dienstplänen und vor allem bei Dienstplanänderungen. Denn die gibt es der auf Kante genähten Personalplanung wegen alle naselang.

„Wenn auf einer Station vier Schwestern oder Pfleger eingeplant sind, dann schaffen es zur Not auch mal drei“, sagt Gitta Müller. „Aber wenn nur zwei vorgesehen sind und eine wird krank, dann hat das Krankenhaus ein Problem.“ Dann wird mit den verbleibenden Kräften jongliert, werden Kolleginnen und Kollegen, die eigentlich frei haben, zum Einspringen überredet. Mangelverwaltung statt Ausfallmanagement.

Müller, 57 Jahre alt und wie Holger Danke seit jeher ver.di-Mitglied, hat nach der jüngsten Betriebsratswahl den Vorsitz des Gremiums übernommen. Doch auch wenn Gitta Müller vielleicht einen anderen Stil pflegt als ihr Vorgänger: In der Sache könnten sie sich einiger nicht sein. Der Betriebsrat besteht weiter auf seinem Recht, jede Dienstplanänderung zu genehmigen. Eine pauschale Vorabgenehmigung wird nur erteilt, wenn über einen Springerpool, Rufbereitschaften oder andere Maßnahmen unterm Strich mehr Personal zur Verfügung steht. Und das sei bislang nicht der Fall.

Eine Betriebsvereinbarung, mit der beide Seiten leben können, gibt es bis heute nicht. Viermal landeten die Verhandlungen vor der Einigungsstelle, viermal fochten entweder Betriebsrat oder Arbeitgeber das Ergebnis vor Gericht an. Und eines der Verfahren führte sogar zu einer Grundsatzentscheidung des Bundesarbeits-

► gerichts: Im Juli 2013 stellten die Erfurter Richter klar, dass ein geänderter Dienstplan nicht umgesetzt werden darf, bevor die Zustimmung des Betriebsrats (oder ersatzweise der Einigungsstelle) vorliegt. Also auch nicht vorläufig!

Zum Umdenken bei der Klinikleitung aber führte erst ein weiterer Richterspruch, fast fünf Jahre später. Im April dieses Jahres wurde Helios wegen rechtswidriger Dienstplanänderungen vom Arbeitsgericht in Braunschweig zu einem Ordnungsgeld von 135.000 Euro verdonnert. Der Betriebsrat hatte 27 Fälle aus dem Jahr 2014 geltend gemacht, jeder einzelne kostete das Krankenhaus 5000 Euro.

Das Geld doch lieber in Stellen investieren

Das, heißt es bei der Arbeitnehmervertretung, sei nur die Spitze des Eisbergs. Weil Verstöße gegen die Mitbestimmungsrechte auch danach – und bis heute – gang und gäbe gewesen seien, habe man jetzt endlich ein Druckmittel in der Hand. „Ich habe es mal ausgerechnet“, sagt Gitta Müller. „Nach unserer Rechtsauffassung könnten wir allein für das dritte Quartal 2018 Ordnungsgelder in Höhe von fast 1,2 Millionen Euro beantragen.“

Das Angebot des Betriebsrats an den Arbeitgeber lautet nun: Wir lassen das bleiben, wenn ihr im Gegenzug für mehr Personal sorgt. „Das Unternehmen kann sich überlegen, wofür es sein Geld ausgeben will“, stellt die Betriebsratsvorsitzende nüchtern fest. „Für Strafzahlungen oder doch lieber für Stellen.“

Betriebsratsmitglied Edwin Milbradt kennt als Hygienefachkraft den Alltag im Krankenhaus aus nächster Nähe. „Wenn ich nachmittags auf



„Die Kolleginnen haben manchmal Tränen in den Augen, weil sie die Arbeit nicht schaffen.“

EDWIN MILBRADT, Hygienefachkraft und Betriebsrat



Holger Danke lieferte sich zwölf Jahre einen harten Kampf mit der Klinikleitung.

die Stationen komme, haben die Kolleginnen dort manchmal Tränen in den Augen, weil sie die Arbeit nicht schaffen“, erzählt der 58-Jährige. „Das Hauptproblem ist, dass Ausfälle nicht immer kompensiert werden und das verbleibende Personal dann sehen muss, wie es klarkommt.“ Da reiche schon die kleinste Störung, und die Nerven lägen blank.

Mittlerweile haben sich die Wogen wieder geglättet. Auf Anfrage des Magazins Mitbestimmung zeigt sich die Krankenhausleitung fast demonstrativ an einer Befriedung der Situation interessiert. „Wir gratulieren unserem Betriebsrat zur Nominierung für den Betriebsräte-Preis“, teilt Klinikgeschäftsführerin Alice Börgel mit.

Man sei in „intensiven Gesprächen, um beim Thema Dienstplangestaltung gemeinsam eine konstruktive Lösung zu finden [...], die unseren Mitarbeitern hohe Stabilität, gute Arbeitsbedingungen und Planungssicherheit bietet und zugleich den Anforderungen einer so komplexen Organisation wie einer Klinik gerecht wird“. Das sei auch eine wichtige Voraussetzung dafür, gut ausgebildete Pflegekräfte für das Haus gewinnen und langfristig binden zu können.

Konkreter wird Börgel nicht. Für den Betriebsrat aber ist klar: Ohne zusätzliches Personal geht es nicht. Und er wünscht sich, dass künftig noch mehr Krankenhaus-Betriebsräte konsequenter auf ihrem Mitbestimmungsrecht bei der Dienstplangestaltung beharren – und Verstöße ahnden lassen.

Zu wenig Personal kostet Betreiber jetzt mehr

In einzelnen Kliniken wurde dieser Weg, dem Beispiel Salzgitter folgend, bereits eingeschlagen. „Mit weniger Personal zu arbeiten muss teurer werden als mit mehr Personal“, sagt Holger Danke. Gegen den Pflegenotstand in Deutschland, meint er, wäre das wirkungsvoller als jede Idee aus dem Haus von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU).

Die Stadt Salzgitter, früherer Eigentümer der Helios-Klinik, hat den langjährigen Betriebsratsvorsitzenden vor wenigen Wochen wegen seiner „Verdienste für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Salzgitter“ feierlich geehrt. Die Urkunde hängt auch in seinem Büro. Ihm persönlich, sagt er, bedeute das nicht viel. „Aber ich sehe das als Auszeichnung des gesamten Betriebsrats.“ ■

Gute Arbeit im Umgang mit behinderten Menschen

BETRIEBSRAT Mitarbeiter im Heilpädagogischen Zentrum Nettetal lassen sich bei psychischen Problemen beraten. Hilfe anzubieten war gar nicht so schwer, findet der Initiator.

Text **Andreas Schulte** – Fotos **Karsten Schöne**



Beratungsgespräch (nachgestellte Aufnahme): Wichtig sind niedrigschwellige Angebote.

Wie viele Hände Andreas Bist bei seiner Arbeit schüttelt, hat er nie gezählt. Etliche seien es täglich, sagt er. Mancher drückt zu fest zu, andere berühren ihn nur flüchtig, und wieder andere greifen zielstrebig nach seiner Hand, selbst wenn er im Gespräch ist. Bist ist routiniert und immer freundlich, redet mit jedem, der es will. Sein Arbeitsplatz sind die Büros und Werkstätten des Heilpädagogischen Zentrums (HPZ) in Nettetal bei Krefeld. Hier produzieren körperlich und geistig behinderte Menschen Verpackungen, montieren Elektroteile oder bearbeiten Hölzer für den Garten- und Landschaftsbau. „Ich suche jeden Tag den persönlichen Kontakt. Man braucht als Betriebsrat das Vertrau-

en der Leute“, sagt der 40-Jährige. Diese Einstellung hat sich ausgezahlt. Bist genießt breite Unterstützung. Die Arbeit seines Gremiums ist für den Betriebsräte-Preis 2018 nominiert. Bist und sein Team haben sich um die psychische Gesundheit ihrer 500 Kollegen an insgesamt neun Standorten verdient gemacht. „Die Arbeit mit Behinderten ist psychisch sehr belastend“, erläutert Bist. Auch wenn allgemein eine freundliche Atmosphäre herrscht, besteht immer die Gefahr von Übergriffen – selbst wenn das selten vorkommt. „Zudem haben unsere Kollegen die gleichen privaten Belastungen wie andere auch, zum Beispiel pflegebedürftige Angehörige“, sagt Bist.

Kooperativer Arbeitgeber

Doppelbelastungen – beruflich und privat – können ein Risiko darstellen. Der Betriebsrat hat daher in Zusammenarbeit mit der betriebsinternen Arbeitsgruppe „Psychische Gesundheit“ eine sogenannte Clearingstelle eingerichtet. Angestellte haben die Möglichkeit, sich kostenfrei bei externen Fachleuten psychologisch beraten zu lassen. Außerdem gibt es im Betrieb nun eine „Psychosoziale Unterstützung“ (PSU). Dort leisten ausgebildete Notfallseelsorger Erste Hilfe für die Seele – etwa nach schweren Unfällen oder bei dem Tod eines Kollegen.

Diese zweigleisige psychologische Unterstützung ist in der deutschen Arbeitswelt vorbildhaft. Zwar ist die Berücksichtigung psychischer Belastungen seit Ende des Jahres 2013 Bestandteil der gesetzlich vorgesehenen Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Doch die wird in Deutschland längst nicht überall ernst genommen. Ein Grund: ►

”

„Eigentlich war alles ganz einfach. Das kann jeder Betrieb.“

ANDREAS BIST, Betriebsrat

► Die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen liegt beim Arbeitgeber. Doch wer sie vernachlässigt, muss mit wenig Konsequenzen rechnen. Bußgelder werden nur selten verhängt. Hinzu kommt: Längst nicht alle Unternehmen wissen, wie sie vorgehen sollen. Da einheitliche Verfahren noch nicht Standard sind, muss jeder Betrieb seinen eigenen Verfahrensweg finden. Der Betriebsrat um Andreas Bist hat die psychischen Gefährdungen von Mitarbeitern im Jahr 2016 unter anderem mithilfe einer Umfrage beurteilt – mit Fragen zur Arbeitsbelastung, zum Verhältnis der Mitarbeiter zu den Menschen mit Behinderung oder zur Hilfe beim Konfliktmanagement. „Wir haben bei der Auswertung festgestellt, dass wir psychischen Belastungen vorbeugen können, aber auch in Akutsituationen helfen müssen“, erzählt Bist. Nicht nur die Umfrageergebnisse bekräftigten den Entschluss, et-

Mitarbeiterin in der Werkstatt:
Hier finden Menschen Arbeit,
die auf dem Markt keine Chance
hätten.



was zu tun. Eine Kollegin war etwa zur gleichen Zeit von einem behinderten Menschen massiv körperlich angegangen worden. „Niemand von uns wusste, wie wir ihr danach hätten helfen können. Das Gewalterlebnis hat dazu geführt, dass sie wegen der psychischen Auswirkungen sehr lange ausgefallen ist“, sagt Bist.

Eine typische Folge seelischer Belastungen: Laut AOK dauern Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen mit knapp 26 Tagen mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt krankheitsbedingter Ausfälle. Auch Arbeitgeber erkennen daher zunehmend den Wert der Prävention. In einem von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung initiierten Forschungsprojekt ließ sich der wirtschaftliche Nutzen vorbeugender Maßnahmen nachweisen. Jeder von Unternehmen eingesetzte Euro brachte einen betriebswirtschaftlichen Nutzen von 1,60 Euro. „Wir sind mit dem Plan einer Clearingstelle bei der Geschäftsleitung auf keinerlei Widerstand gestoßen“, erzählt Bist.

Niedrigschwelliges Angebot

Der Betriebsrat erörterte fortan, welche Form der Beratung die geeignetste sei. „Wir wollten die Hemmschwelle von Mitarbeitern für eine psychologische Hilfe möglichst gering halten. Deshalb war uns schnell klar, dass wir eine Stelle brauchten, die bislang noch nicht in Kontakt mit dem HPZ gestanden hatte.“ Weitere Kriterien: Sie sollte in der Nähe sein, ein Kontingent an Beratungsstunden offen halten und einen Termin binnen drei Tagen anbieten können.

„Wir haben uns die Finger wund telefoniert, aber kaum eine psychologische Praxis war bereit oder in der Lage, uns ein festes Beratungskontingent einzurichten. Fast alle haben ihre Beratungen so eng getaktet, dass für unser festes Kontingent kein Platz ist.“ Erst ein Tipp des Betriebsarztes brachte Bist und sein Team auf die Spur von „Intakkt“. Das Krefelder Unternehmen legt einen Schwerpunkt auf die Beratung von Unternehmen in Führungs-, Kommunikations- und Organisationsfragen und verfügt über Psychotherapeuten.

„Die Firma konnte alles bieten, was wir uns gewünscht haben“, sagt Bist. Daher hat jeder Mitarbeiter des HPZ seit diesem Jahr die Möglichkeit, anonym bis zu drei einstündige Gespräche mit den Fachleuten von Intakkt zu führen. Als innerbetriebliche Anlässe gelten etwa Konflikte zwi-



schen Kollegen und mit Vorgesetzten, Arbeitsmehrbelastungen oder Übergriffe. Doch auch wer zu Hause Stress hat, findet Unterstützung.

Gut 70 Beratungsstunden haben Mitarbeiter des Heilpädagogischen Zentrums bei der Stelle seit Beginn des Jahres in Anspruch genommen. Auch Gabi Schmidt (Name geändert) zählt zu ihnen. „Ob Demenz oder Lähmungen nach Unfällen – ich habe die Schicksale der Behinderten im Kopf mit nach Hause genommen“, sagt die Mutter, die im Unternehmen schon seit vielen Jahren Menschen mit Behinderung betreut. „Das hat meine Stimmung gedrückt, und darunter hat dann auch meine Familie gelitten.“ Hemmungen, das neue Angebot anzunehmen, hatte sie nicht. Mit der Therapeutin sei sie sofort klargekommen. „Schon die erste Beratung hat sehr geholfen.“ Schließe die negativen Gedanken nach der Arbeit in einen Spind ein – das hatte man ihr geraten. „Das hört sich banal an, aber mit Gedanken so bildhaft umzugehen, das hilft“, sagt Schmidt. „Jetzt muss ich solche Tricks noch verinnerlichen.“

Doch dafür reichen die zwischen dem HPZ und dem Unternehmen Intakkt vereinbarten drei Stunden nicht aus. „Das Beratungsangebot ist Hilfe zur Selbsthilfe und keine Therapie“, heißt es bei Intakkt. Erkennen die Experten aber, dass für Patienten weitere Hilfe nötig ist, geben sie Tipps und vermitteln Hilfsangebote. Gabi Schmidt will nach drei Stunden Beratung dennoch dort bleiben. Betriebsrat Bist prüft derzeit, wie dies trotz des vereinbarten Limits ermöglicht werden kann.

Ende des Jahres wird er die erste anonyme Statistik von Intakkt auswerten. Sie gibt Aufschluss darüber, auf welchem Gebiet Intakkt beraten hat und welche Anlässe es dafür gab. In jedem Fall wird das Projekt fortgeführt. So ist es mit der Geschäftsleitung vereinbart. „Uns allen ist klar, dass ein solches Angebot nur sinnvoll ist, wenn es ständig verfügbar ist“, sagt Bist.

Die Hilfe ist kein Hexenwerk

Die im Mai eingerichtete betriebsinterne „Psychosoziale Unterstützung“ steht noch am Anfang. „Die Stelle versteht sich als eine Notfallseelsorge. Sie ist darauf ausgerichtet, fachmännisch in akuten Situationen zu beraten und zu stützen, um den weiteren Verarbeitungsprozess positiv zu gestalten“, sagt Bist. Ein Beispiel aus einer Zeit vor der PSU: Ein Mitarbeiter war auf dem Weg zur Arbeit schwer verunglückt. Viele Kollegen waren schockiert und hilflos. Bist leitet die PSU selbst – gemeinsam mit einem Kollegen. Beide haben eine Ausbildung als Notfallseelsorger.

Einen einzigen Einsatz gab es bislang, doch wegen der Schweigepflicht gibt Bist darüber keine Details preis. Ob er andere Betriebsräte zur Einrichtung von Stellen für die psychische Gesunderhaltung von Mitarbeitern ermutigen würde? „In jedem Fall“, sagt Bist. Die Gremienarbeit und die Suche nach einem Dienstleister habe zwar lange gedauert, aber Widerstände habe es kaum gegeben. „Eigentlich war alles ganz einfach. Das kann jeder Betrieb.“

Betriebsgelände in Nettetal;
Betriebsrat Andreas Bist (rechts),
der Initiator des Projektes.

Für das Projekt „**Clearingstelle und psychosoziale Unterstützung in Akutsituationen**“ bekam der Betriebsrat des Heilpädagogischen Zentrums Krefeld – Kreis Viersen gGmbH leider keinen der Preise. Von uns vorgestellte prämierte Projekte finden sich hier: bit.ly/dbrt-preise



Pionier des Arbeitsrechts

STIFTUNG An Hugo Sinzheimer, von den Nazis aus Deutschland vertriebener Namensgeber eines Institutes der Hans-Böckler-Stiftung, erinnert jetzt ein Stolperstein. Elf Familienangehörige aus aller Welt wohnten der Zeremonie bei.

Von **Thomas Gesterkamp**, Journalist in Köln – Fotos **Alexander Paul Englert**

70 000 Stolpersteine hat der Kölner Künstler Gunter Demnig bereits geschaffen. Hier verlegt er seine „Steine gegen das Vergessen“ vor dem ehemaligen Wohnhaus von Hugo Sinzheimer im Frankfurter Nordend. Sinzheimer, bekanntester Arbeitsrechtler der Weimarer Republik, war Jude. 1933 floh er mit seinen Angehörigen vor den Nazis in die Niederlande.

Ein bürgerliches Wohngebiet im Frankfurter Nordend. Vor dem stattlichen Haus Voelckerstraße 11 hat sich an diesem kühlen Herbsttag eine Menschenmenge versammelt. Die rund 40-köpfige Gruppe, zu der auch Gäste aus dem Ausland gehören, ist zusammengekommen, um Stolpersteine für Hugo Sinzheimer und einige seiner Familienmitglieder zu verlegen.

70 000 Stolpersteine gibt es mittlerweile in Deutschland. Der Kölner Künstler Gunter Demnig lässt sie seit 1996 in das Pflaster vor den letzten frei gewählten Wohnorten von Opfern des

nationalsozialistischen Regimes ein. Häufig handelt es sich dabei um „arisierte“ Häuser, die früher in jüdischem Besitz waren.

Im Falle der Sinzheimers ging die Initiative von der lokalen Initiative Stolpersteine e. V. aus. Die Inschriften der sechs Steine in der Voelckerstraße erinnern an Hugo Daniel, Paula, Gertrud, Hans-Simon, Eva und Ursula Doris Sinzheimer.

Eine jüdische Familie, die, so wie viele andere, aus Deutschland fliehen musste: 1933 ging Hugo Sinzheimer, der bedeutendste Arbeitsrechtler der Weimarer Republik mit großen Verdiensten für die Gewerkschaftsbewegung, mit seinen

Angehörigen ins niederländische Exil. Hugo Postma trägt den Vornamen seines Großvaters. Der jüngste Sohn von Sinzheimers Tochter Ursula lebt im holländischen Bloemendaal bei Haarlem, der 65-Jährige ist mit seinen drei erwachsenen Kindern nach Frankfurt gereist. Das Haus seiner Herkunftsfamilie, das diese deutlich unter Wert verkaufen musste, sieht er bei der Zeremonie zum ersten Mal. „Wir haben nicht nach einer Gedenkfeier gefragt, freuen uns aber natürlich, dass sie stattfindet.“

Weitere Verwandte sind dabei, haben lange Wege aus den USA auf sich genommen. Frank Mainzer kommt aus San Francisco, seine Frau und zwei Schwestern begleiten ihn. Mit 79 Jahren ist er der älteste noch lebende Angehörige; er hält eine kurze Rede. „Das ist ein bewegender Moment für uns“, sagt er. Er lobt die – wenn auch späte – Anerkennung jener Menschen, die während der NS-Zeit ermordet wurden, im Untergrund oder in Lagern überlebten.

Das 1949 in Westdeutschland etablierte Tarifvertragsrecht, Muster auch für andere europäische Staaten, beruht wesentlich auf Hugo Sinzheimers Pionierarbeit. Die Fortführung seiner wegweisenden Ideen in der frühen Bundesrepublik hat er nicht mehr erlebt. 1875 in Worms als Sohn eines jüdischen Textilfabrikanten geboren, hatte der in Heidelberg promovierte Jurist schon 1907 sein grundlegendes Werk über den „korporativen Arbeitsnormenvertrag“ veröffentlicht.

Es bestehe „kein Zweifel, dass das moderne deutsche Arbeitsrecht auf Sinzheimers Forschung und Lehre beruht“: So würdigte ihn sein Schüler Otto Kahn-Freund, später Professor in Oxford, in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung 1975 anlässlich Sinzheimers 100. Geburtstages. „Denn er war es, der die kollektiven Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder deren Verbänden, der Tarifvertrags- und Arbeitskämpfrecht von der Peripherie der rechtswissenschaftlichen Analyse in deren Zentrum rückte.“

Sinzheimer gilt als Vater des deutschen Arbeitsrechts. Erst durch seine Publikationen, die längst Klassiker sind, entstand daraus eine eigenständige Fachdisziplin. Er verstand sich aber auch als politischer Akteur. Anfangs linksliberal eingestellt und Mitglied der nationalsozialen Bewegung Friedrich Naumanns, trat er 1917 in die SPD ein, blieb 16 Jahre lang Frankfurter Stadt-

verordneter. Nach der Novemberrevolution ernannte ihn der örtliche Arbeiter- und Soldatenrat für sechs Monate gar zum provisorischen Polizeipräsidenten.

1919 wurde er in die Nationalversammlung gewählt. Aufsehen erregte er bald durch seine Tätigkeit in einem Untersuchungsausschuss, der die Gründe für die unnötige Verlängerung des Krieges bis zur Niederlage klären sollte. Seine hartnäckigen Befragungen der als Zeugen geladenen Generäle Ludendorff und Hindenburg trugen ihm früh den Hass und eine antisemitische Hetzkampagne der politischen Rechten ein.

Sinzheimer zog sich aus dem Parlament zurück und konzentrierte sich wieder auf das Arbeitsrecht. An der Verankerung des Rätensystems im Wirtschaftsleben nach Artikel 165 der Weimarer Verfassung war er federführend beteiligt, ebenso prägend war er bei der Ausarbeitung des 1920 verabschiedeten Betriebsrätegesetzes.

Hauptberuflich arbeitete er weiter als Rechtsanwalt, lehrte parallel als ordentlicher Honorarprofessor an der Universität Frankfurt. 1921 gründete er dort die Akademie der Arbeit, die als Europäische Akademie bis heute eine wichtige Rolle in der Fortbildung von Gewerkschaftern und Interessenvertretern spielt.

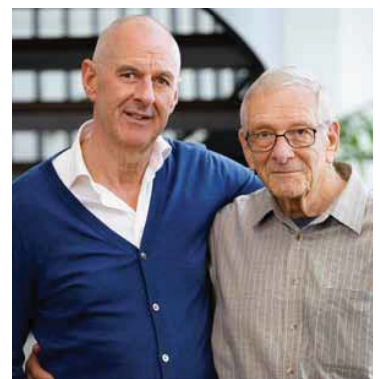
Was bleibt von Hugo Sinzheimer? Nicht nur die Erinnerung an seine bahnbrechenden rechtlichen, politischen und pädagogischen Initiativen und ein Stolperstein vor seiner Wohnung:

In der Frankfurter Zentrale der IG Metall ist seit 2010 das nach ihm benannte arbeitsrechtliche Institut angesiedelt, inzwischen ein Teil der Hans-Böckler-Stiftung. Auch in Amsterdam, wo Sinzheimer nach seiner Vertreibung Rechtssoziologie lehrte, trägt eine Forschungseinrichtung seinen Namen.

„Er war sehr traurig, Deutschland verlassen zu müssen, konnte seine Tätigkeit aber immerhin fortsetzen“, berichtet sein Enkel Hugo Postma. Während die Nazis ihm die Lehrbefugnis und den Dokortitel entzogen und ihn ausbürgerten, wechselte Sinzheimer als Professor an die Uni Leiden. Als die Wehrmacht im Mai 1940 die Niederlande besetzte, wurde er von der Hochschule entlassen und mehrfach verhaftet, kam schließlich wieder frei. Die nächsten Jahre verbrachte er in wechselnden Verstecken in Holland. Im September 1945 starb er entkräftet an den Folgen des Lebens in der Illegalität. ■



Sechs Stolpersteine erinnern in der Voelckerstraße 11 jetzt an Hugo Daniel, Paula, Gertrud, Hans-Simon, Eva und Ursula Doris Sinzheimer. Eine jüdische Familie, die, so wie viele andere, aus Deutschland fliehen musste.



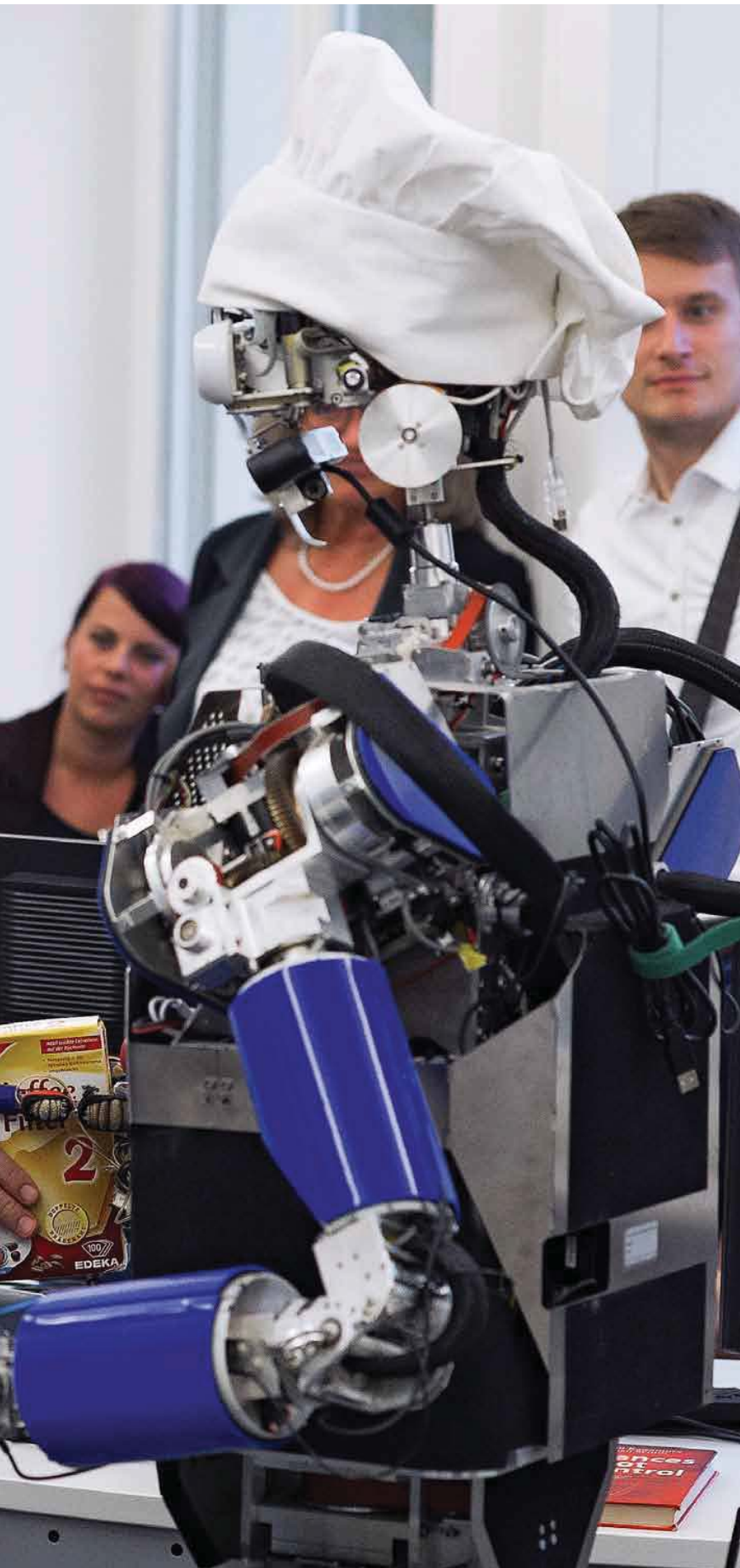
„Es war ein bewegender Moment für uns“: Sinzheimers Enkel Hugo Postma (l.) reiste aus den Niederlanden an, und Frank Mainzer, mit 79 Jahren der älteste noch lebende Angehörige Hugo Sinzheimers, kam eigens aus San Francisco zur Stolpersteinverlegung an den Main.

A man with a beard, wearing a white shirt, is focused on working on a small robot on a table. He is surrounded by a group of people, including a woman in a light blue cardigan and a woman in a red cardigan, who are watching him. The background shows a modern office or workshop setting with large windows and a cityscape visible outside.

DAS FREUNDLICHE GESICHT DER KI

DIGITALISIERUNG Noch bis vor Kurzem wurde künstliche Intelligenz (KI) mit Jobverlusten gleichgesetzt. Doch Arbeitnehmervertreter haben längst die Chancen der neuen Technologie erkannt.

Text **Andreas Schulte**, Journalist in Köln – Fotos **Wolfgang Roloff**



Tamim Asfour geht mit dem zwölfjährigen Armar hart ins Gericht. „Das ist aber heute nicht so gut“, mäkelte der Professor, dessen plötzliche Strenge die versammelten Altstipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung überrascht. Bis vor einigen Augenblicken hat Armar noch aufs Wort gehorcht, seinen Küchendienst tadellos geleistet. Es gelang ihm mit einigem Geschick, Popcorn anzureichen und behäbig Milch aus dem Kühlschrank zu holen. Mit seiner Unbedarftheit erobert Armar die Herzen der Anwesenden in der Küche des Karlsruher Institute of Technology (KIT) in Windeseile.

Armar aber kriegt davon nichts mit. Er steht still da und starrt in die offene Spülmaschine. Den grünen Becher hineinzustellen, wie ihm vom Professor geheißen, gelingt ihm nicht. Plötzlich macht sich der Professor Sorgen, fachmännisch untersucht er Armars Schulter. Die Diagnose kommt prompt: „Wackelkontakt.“ Zwei Handgriffe nur, ein Schulterklöpfen, und Armar ist in Sekundenschnelle wieder fit. Kurze Zeit später steht der Becher – wenn auch schief – im Geschirrspüler. Einige Stipendiaten applaudieren.

Armar, der rührige humanoide Roboter am KIT, wo sich Mitte Oktober einige Dutzend Altstipendiaten zum Netzwerktreffen MINT eingefunden hatten, deutet an, wie sich die Arbeitswelt verändern wird. Denn selbstlernende Maschinen übernehmen immer mehr Arbeitsaufgaben. Dank künstlicher Intelligenz lernen sie eigenständig, ihr Arbeitsprofil zu verbessern – so wie Armar, dem einmal gesagt wird, wie eine Spülmaschine aussieht, der aber dann auch andere Modelle erkennt und bedient. Zwei Dekaden noch, so schätzt Robotik-Professor Asfour, dann könnten sprachgesteuerte Roboter wie Armar das Personal in Großküchen entlasten, indem sie dort die körperlich anspruchsvollen Arbeiten erledigen.

Ob durch die Übernahme solcher Arbeiten, durch die Schaffung neuer Arbeitsfelder oder durch automatisierte Wissensvermittlung – immer deutlicher treten die Chancen von künstlicher Intelligenz zutage. So entwickeln auch Vertreter der Arbeitnehmerseite Strategien, künstliche Intelligenz in ihrem Sinne zu nutzen.

Fünf-Punkte-Plan der IG Metall

„Auch wenn der Einsatz von künstlicher Intelligenz in unserem Organisationsbereich noch am Anfang steht, sehen wir schon jetzt, dass es in vielen Betrieben in fast allen Bereichen Überlegungen und ►



„Uns geht es neben der Debatte um eine Nützlichkeitsvision der KI vor allem um soziale und ethische Standards.“

LOTHAR SCHRÖDER, ver.di-Bundesvorstandsmitglied

Das **Netzwerktreffen MINT** (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist eine Veranstaltung für Albstipendiaten der Stiftung. Tagungsort war dieses Jahr das Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Strategiepapier KI der Bundesregierung zum Download plus weitere Informationen: bit.ly/br-ki-strategie

► erste Ansätze gibt, wie KI-Anwendungen die Arbeit unterstützen oder ganz übernehmen können“, sagt die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner. Der Kerngedanke ist positiv: „KI-Systeme sollen Beschäftigte entlasten und Freiräume für höherwertige Tätigkeiten schaffen. Sie sollen die Beschäftigten bei ihren Aufgaben unterstützen und Entscheidungen vereinfachen“, heißt es in einem Thesenpapier der Gewerkschaft.

Die IG Metall engagiert sich zudem im Projekt SmartAIwork. Ziel des Forschungsprojekts – auch ver.di ist beteiligt – ist es, Potenziale von KI zur Unterstützung von Büroarbeit zu identifizieren und sie mit einer humanen Arbeitsgestaltung zu verbinden.

Benner hat indes einen Fünf-Punkte-Plan für innovative Mitbestimmung in der Industrie 4.0 vorgeschlagen und will flächendeckend einen sogenannten Betriebsatlas über die Auswirkungen der Digitalisierung und die Einsatzmöglichkeiten von KI ausrollen. „Wir wollen in jedem Betrieb vermessen, in welchen Bereichen und Abteilungen digitale Technik eingeführt wird, damit Betriebsräte und Beschäftigte wissen, was bei ihnen in Sachen Digitalisierung geschieht“, sagt Benner. Mithilfe der Erkenntnisse sollen Beschäftigte für die Aufgaben, die durch künstliche Intelligenz entstehen, qualifiziert werden.

Notwendigkeit Qualifizierungsoffensive

In Deutschland verfügen derzeit nur 46 Prozent der Arbeitskräfte über das nötige Fachwissen für die Jobs der Zukunft – eines der Ergebnisse der Studie „Die Zukunft der Arbeitsplätze 2018“ des Weltwirtschaftsforums (WEF), für die Personalverantwortliche befragt wurden. Benner weist daher auf die Notwendigkeit einer Qualifizierungsoffensive hin. Man rechne mit „einer Verschiebung zu mehr analytischer und prozessorientierter Arbeit“, heißt es. Einen Trend zum Arbeitsplatzabbau könne man in den eigenen Branchen nicht erkennen.

Tatsächlich schlägt weltweit und über alle Wirtschaftszweige hinweg ein prognostiziertes Plus von 58 Millionen Arbeitsplätzen zu Buche. Zu diesem Schluss kommt zumindest das WEF in seiner Studie. Bis 2022 sollen demnach 133 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, denen 75 Millionen verdrängte Posten gegenüberstehen.

Wegfallen werden laut der WEF-Studie leichte und wiederholende Tätigkeiten in der Industrie und in Büros. Sie würden von Robotern und lernender Software übernommen. „Viele neue Tätigkeiten dürften sich hingegen damit beschäftigen, neue Technologien einzuführen und zu kontrollieren“, sagt Studienleiter Till Leopold. So habe bereits auch die Entwicklung von Apps für Smartphones in Europa mehr als zwei Millionen Stellen geschaffen. Diese Entwicklung wiederhole sich nun mit künstlicher Intelligenz, vermutet KIT-Professor Asfour. „Jeder, der hier in Karlsruhe Robotik studiert, bekommt einen Job“, sagt er. Erst kürzlich sei ein Absolvent von einem amerikanischen Unternehmen weggelockt worden. Anfangsgehalt: umgerechnet 300.000 Euro.

IG BCE: Chancen beim Arbeitsschutz

Ende Oktober hat erstmals die „Zukunftskommission Digitale Agenda“ der Gewerkschaft IG BCE getagt. Das 35-köpfige Gremium wird in den kommenden zwei Jahren eine Agenda zur digitalen Transformation in Arbeit und Gesellschaft erarbeiten. „Wir müssen die digitale Transformation chancenorientiert betrachten“, so Vorstand Francesco Grioli in einer Pressemitteilung der Gewerkschaft. „Beschäftigte müssen zu einer treibenden Kraft des digitalen Wandels werden, anstatt sich von ihm treiben zu lassen.“ Vor allem beim Arbeitsschutz schlummern in den Bran-

„Diskriminiert durch künstliche Intelligenz“, **Forschungsprojekt** der Hans-Böckler-Stiftung: bit.ly/diskriminierung-ki

Algorithmen gelten als KI, wenn sie fähig sind, selbstständig zu lernen. Dies wird auch als maschinelles Lernen bezeichnet und umfasst Technologien wie automatische Bild-, Text- und Spracherkennung oder autonomes Fahren.

Tamim Asfour leitet den Lehrstuhl für Hochperformante Humanoide Technologien und entwickelt die humanoiden ARMAR-Roboter.

chen der IG BCE Potenziale. So könnten durch systematische Datenauswertungen mögliche Schadstoffbelastungen im Berufsalltag besser analysiert werden, sagt Grioli.

ver.di verlangt ethische Standards

Auch ver.di stellte vor kurzem ein eigenes Positionspapier vor. Bundesvorstandsmitglied Lothar Schröder machte in einer Pressemitteilung deutlich, dass die Umbrüche, die in Unternehmen und der Gesellschaft stattfinden, demokratisch gestaltet werden müssten. „Uns geht es neben der Debatte um eine Nützlichkeitsvision der KI vor allem um soziale und ethische Standards“, so Schröder.

Hans-Böckler-Stiftung: positive Nutzungsmöglichkeiten sehen

Die Stiftung unterstützt rund ein halbes Dutzend Projekte zum Thema. „Diskriminierung durch künstliche Intelligenz“ wird durch ein Forscherteam der Hochschule für Technik in Berlin durchgeführt. Die Vision: vorurteilsfreie Entscheidungen, unterstützt durch künstliche Intelligenz. „Wir haben bereits bei der Ausschreibung von Ideenwettbewerben den Anspruch formuliert, dass nicht nur negative Aspekte der künstlichen Intelligenz erforscht werden, sondern auch ihre positiven Nutzungsmöglichkeiten“, erklärt Stefan Lücking, Referatsleiter Forschungsförderung.

„Bislang ist es häufig so, dass intelligente Software verschiedene statistische Verfahren an den verfügbaren Daten durchspielt, um zu erkennen, welches die beste Voraussage ermöglicht. Das führt aber dazu, dass Algorithmen Vorurteile von Menschen reproduzieren“, sagt Lücking. Die Software erkennt so zum Beispiel einen negativen Zusammenhang zwischen dem Merkmal „Geschlecht: weiblich“ und Führungspositionen, weil bislang weniger Frauen als Männer in Chefetagen angekommen sind. Die Folge: Bei der nächsten Besetzung des Chefpostens schlägt die Software erst gar keine Frau vor.

Ziel des Berliner Projekts ist es unter anderem, zu erforschen, wie Algorithmen helfen können, Personalentscheidungen vorurteilsfrei zu fällen – mit Chancen für die Mitbestimmung: „Algorithmen berechnen zum Beispiel Vorschläge, ein Arbeitsteam so zusammenstellen, dass es besonders gut zusammenarbeitet. Das könnten Betriebsräte nutzen, um Karrierehürden aufzubrechen“, sagt Lücking.

Auch sogenannte Legal Technology könnte Betriebsräten unter die Arme greifen. Schon jetzt hilft eine automatisierte Rechtsberatung bei einfachen Prozessen, etwa wenn Verbraucher eine Entschädigung bei Flugverspätungen erstreiten. Das Berliner Start-up Abfindungsheld hat im vergangenen Jahr eine Software entwickelt, die gekündigten Arbeitnehmern automatisiert Abfindungen erstreiten soll. Dazu fragt sie alle notwendigen Daten des Arbeitnehmers ab und vergleicht diese mit ähnlichen Fällen. Ein Algorithmus entscheidet über die Erfolgsaussichten einer Klage. Auf ähnliche Weise könnte Legal Tech Gewerkschaften und Betriebsräten helfen, Arbeitnehmer rechtlich zu beraten.

Auch die Bundesregierung hat das Thema KI auf ihre Agenda gesetzt und kürzlich ein Strategiepapier veröffentlicht. Dort wird unter anderem festgehalten, dass sowohl die „Einbeziehung und Partizipation der Beschäftigten bei der Entwicklung und Einführung spezifizierter Anwendungen von großer Bedeutung“ sind und die Bundesregierung weiterhin „die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Einführung und Anwendung von KI sichern“ wird. Klar ist: An dem Thema KI kommt zukünftig kaum jemand vorbei. ■



„Angst vor etwas Neuem hatte ich nie“

GLEICHBERECHTIGUNG Vor 100 Jahren haben sich die Frauen in Deutschland ihr Wahlrecht erstritten. Anlass für die Hans-Böckler-Stiftung, in dem neuen Buch „Wir haben die Wahl“ 100 beeindruckende Frauen über ihre heutige Rolle in der Gesellschaft erzählen zu lassen. Richterin Elke Büdenbender, Ehefrau von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, ist eine davon.

Text **Elke Büdenbender** – Foto **Christian Irrgang**

Ich hatte gerade eine Urkunde als Dankeschön für meine langjährige Richtertätigkeit erhalten, als feststand, dass mein Mann für das Amt des Bundespräsidenten kandidieren würde. Wir empfanden es beide als große Ehre, dass er für dieses Amt vorgeschlagen und schließlich auch gewählt wurde. Aber was dann auf mich zukommen würde, war mir nicht so ganz klar. Sollte ich meinen Richterberuf aufgeben, um „First Lady“ zu sein – könnte es mir ohne meinen Beruf überhaupt gut gehen? Einerseits übte ich diesen Beruf lange, gern und mit großem Engagement aus, andererseits reizte mich natürlich die neue Aufgabe, der ich auch unbedingt gerecht werden wollte. Die Entscheidung, diesen Weg gemeinsam mit meinem Mann zu gehen, mich beurlauben zu lassen, habe ich dann für mich allein getroffen. So habe ich es immer gemacht, wenn wichtige Entscheidungen anstanden. Denn wenn man selbst entscheidet, kommt man auch über schwierige Phasen des Haderns leichter hinweg.

Als Frau des Bundespräsidenten muss ich – ähnlich wie als Richterin – erst einmal zuhören können. Aber anders als eine Richterin, die sich ja einzig und allein an der Rechtslage zu orientieren hat, kann ich mich in meiner jetzigen Rolle den Bürgerinnen und Bürgern gegenüber stärker öffnen, um ihre Situation zu begreifen. Und statt darüber zu urteilen, ob ihnen Recht oder Unrecht widerfahren ist, kann ich öfter für konkrete Hilfe sorgen.

Angst vor etwas Neuem hatte ich nie. Ich komme aus der Nähe von Siegen, aus einem kleinen Dorf. In meiner Familie gab und gibt es viele Landwirte, Handwerker, Handwerks- und Industriemeister, Techniker und Konstrukteure. Meine Eltern waren zwar keine Akademiker, aber dennoch sehr bildungsorientiert. Ich hatte immer recht gute Noten, deshalb bekam ich, wie noch drei weitere Freundinnen (...), die Chance, die Aufbau-Realschule zu besuchen. (...)

Anschließend machte ich eine Ausbildung als Industriekauffrau bei einem Maschinenbau-Unternehmen. Dort engagierte ich mich in der Jugendvertretung, im Betriebsrat und trat 1979 in die IG Metall ein. Ich begann, mich für Arbeitsrecht zu interessieren, und beschloss, mein Abitur nachzuholen und Jura zu studieren, was durch ein Stipendium möglich wurde. Während meines Studiums entwickelte ich dann großes Interesse am öffentlichen Recht. Außerdem habe ich mich in der Fachschaft politisch engagiert. Mit der Entscheidung für das öffentliche Recht war ein Stück weit mein beruflicher Werdegang vorgezeichnet, und so wurde ich dann später Verwaltungsrichterin in Hannover.

Das Verwaltungsrecht fasziniert mich vor allem, weil es eine wichtige Säule unserer Demokratie ist, indem es das Verhältnis zwischen Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat regelt und einer gerichtlichen Kontrolle unterwirft. Die Verwaltungsgerichtsbarkeit war schon in der Weimarer Republik eine wirkliche Errungen-

Die Bezeichnung „First Lady“ mag sie nicht besonders: Elke Büdenbender, Altstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.

Der ungekürzte Text und 99 weitere Porträts von klugen Frauen finden sich in „Wir haben die Wahl“ von Ingeborg Wahle mit Fotos von Christian Irrgang (Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung). Ab 13. Dezember für 20 Euro erhältlich bei www.setzkasten.de, Bestellnr. 18239



”

„Mein Ziel ist es, möglichst wirksam zu sein.“

ELKE BÜDENBENDER

schaft. Bürgerinnen und Bürger können sich gegen den Staat, seine Behörden und gegen Verwaltungsakte wehren, wenn sie sich in ihren Rechten verletzt sehen. (...)

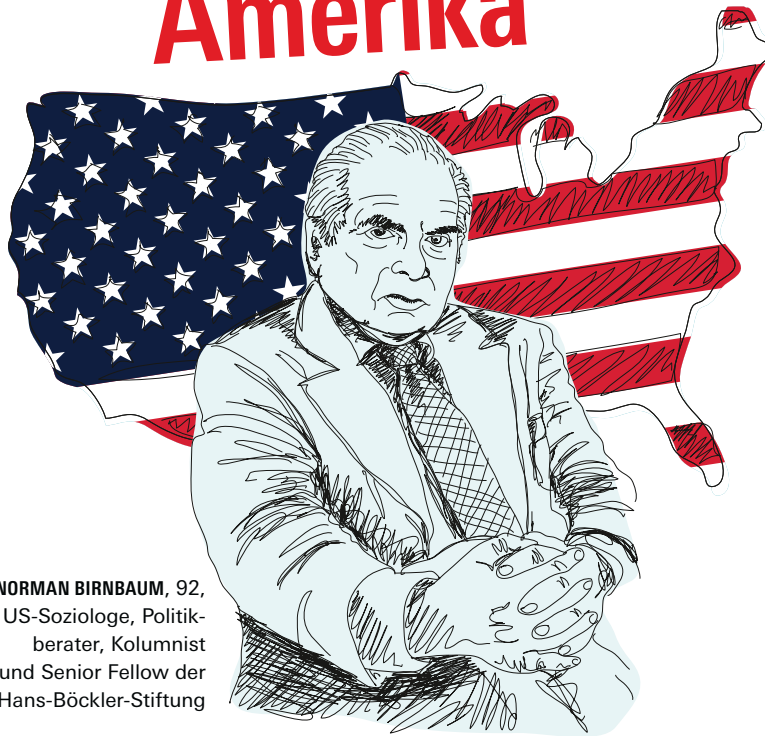
Meine Rolle als „First Lady“ – ein Begriff, den ich eigentlich nicht so gern mag, für den es aber keine echte sprachliche Alternative gibt – betrachte ich mit großem Respekt. Es gibt keinerlei Vorgaben für diese Position, sie ist nirgends wirklich geregelt, sondern lebt letztlich von derjenigen, die sie innehat. Mein Ziel ist es, möglichst wirksam zu sein und die Themen und Anliegen, die mir wichtig erscheinen und die meine Schwerpunkte bilden, voranzubringen. (...)

Ich habe das Thema „Bildungsgerechtigkeit“ zu einem besonderen meiner Schwerpunkte gemacht: Es muss gelingen, dass jeder junge Mensch in die Lage versetzt wird, sein Leben selbst in die Hand zu nehmen und einen Beruf zu ergreifen, der ihm möglichst auch Freude macht. (...) Ganz wichtig ist mir auch, die duale Ausbildung in Deutschland aufzuwerten. Sie hat international einen hervorragenden Ruf. Ihre Qualität und die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems werden – auch von Eltern – zu oft unterschätzt. Dafür, dass sich Kinder und Jugendliche ohne Scheuklappen entscheiden können, und dafür, dass junge Frauen bessere Chancen erhalten, zukunftsfähige Berufe zu ergreifen, die sie ökonomisch unabhängig machen und ihnen vielfältige Lebensperspektiven eröffnen, mache ich mich besonders stark.

Meine Möglichkeiten sind natürlich begrenzt. Anders als der Bundespräsident habe ich eine Rolle und kein Amt. Aber ich kann öffentliche Aufmerksamkeit für beispielhafte Initiativen wecken. Ich kann mithelfen, sie zu unterstützen, und ich kann den Akteuren Mut machen. Ich kann rausgehen – in kleine Ortschaften, an die Ränder der Städte, Ecken beleuchten, in die niemand gern schaut, um deutlich zu machen, was die Menschen berührt, um sie darin zu bestärken, ihre demokratischen Rechte wahrzunehmen.

Demokratie ist ein Prozess, und sie kann auch sehr anstrengend sein. Sie gründet sich nicht allein auf Wahlen, sondern Demokratie braucht Engagement und Teilhabe. Sie ist ein hohes Gut, für das einzutreten es sich jeden Tag lohnt. Auch dazu will ich die Menschen ermutigen, und ich bin dankbar, dass ich in meiner Rolle die Möglichkeit dazu habe. ■

Aus Trumps Amerika



NORMAN BIRNBAUM, 92,
US-Soziologe, Politik-
berater, Kolumnist
und Senior Fellow der
Hans-Böckler-Stiftung

Die Wahlen und die Zukunft der USA

KOLUMNE Während die Demokraten bei den Midterms die Mehrheit im Repräsentantenhaus zurückerobert haben, wird der Senat weiter im Sinne des Präsidenten handeln.

Von **Norman Birnbaum** – Übersetzung **Stefanie Becker**

Die Wahlen vor zwei Wochen haben die Konflikte um die Zukunft des Landes verschärft. Die Demokraten eroberten das Repräsentantenhaus mit einer soliden Mehrheit zurück. Im Gegenzug bauten die Republikaner ihre knappe Mehrheit im Senat leicht aus. Ab dem 4. Januar werden die Demokraten die Haushalts-, Gesetzgebungs- und Aufsichtsbefugnisse des Repräsentantenhauses nutzen, um Trump in die Schranken zu weisen. Der Senat wird seinen sprunghaften Autoritarismus und sein wichtigstes Vorhaben, die Zerstörung des modernen amerikanischen Staats mit seinen sozialstaatlichen und Regulierungspro-

grammen, unterstützen. Trump konnte bisher darauf zählen, dass die republikanische Justiz seine Politik bestätigt. Seine Arroganz und Ignoranz haben jedoch einen Konflikt mit seinem einstigen Verbündeten ausgelöst, Chief Justice John Roberts. Trump hat die Richter, die seine Asyl- und Zuwanderungspolitik eingedämmt haben, lautstark angeprangert. Nun hat ihn dieser oberste Bundesrichter in einer recht ungewöhnlichen Erklärung zur Raison gerufen und die Unabhängigkeit der Justiz betont. Dies könnte weitreichende Folgen haben – Überläufer unter den bedingungslosen Unterstützern des Präsidenten im republikanischen Lager.

In den USA gibt es kein bundesweites Wahlrecht und keine Wahlbehörde: Es obliegt den Bundesstaaten, zu entscheiden, wer wählen darf und wie. Der Wahltag ist kein bundesweiter Feiertag, und viele Bürger stehen stundenlang an, um zu wählen. Es gab unzählige Vorfälle mit funktionsuntüchtigen Wahlgeräten und fehlenden Wahlzetteln. In einem eklatanten Fall kandidierte ein Amtsträger in Georgia, der für die Beaufsichtigung der Wahlen zuständig war, selbst für den Gouverneursposten und schloss Zehntausende Afroafrikaner vom Wahlrecht aus. Der Kandidat der Demokraten, der mit nur zwei Prozentpunkten unterlag, hat eine Kampagne initiiert, um die im Wahlgesetz (Voting Rights Act) von 1965 verbrieften Rechte durchzusetzen. Trump beschuldigte die Demokraten ohne jede Grundlage des Wahlbetrugs. Bei den Präsidentschaftswahlen 2020 wird sich dies auf nationaler Ebene wiederholen und eine tiefe Krise nach sich ziehen.

Diese Zwischenwahlen mobilisierten so viele Wähler wie zuletzt 1966, aber dennoch ging nur knapp die Hälfte der Wahlberechtigten zur Urne. Die Wahlbeteiligung von Frauen stieg enorm. Viele der neu gewählten demokratischen Abgeordneten sind weiblich. Ein Viertel des Repräsentantenhauses ist jetzt mit Frauen besetzt. Auch unter den Jungen und den Menschen lateinamerikanischer Abstammung war die Wahlbeteiligung deutlich höher als sonst. Die



„Trump ist der fanatische Erbe der dunklen Kapitel unserer Vergangenheit und macht sie allgegenwärtig.“

afroamerikanische Bevölkerung war hingegen in vielen Bundesstaaten unterrepräsentiert – sei es wegen Unterdrückung der Wähler oder mangelndem Interesse. Viele wohlhabende und gebildete Frauen hat Trumps Frauenfeindlichkeit abgestoßen, und sie stimmten für die Demokraten. Die Demokraten erhielten rund 54 Prozent aller im gesamten Land abgegebenen Stimmen, die Republikaner 46 Prozent.

Angesichts der Unwägbarkeiten eines Systems, das im 18. Jahrhundert konzipiert wurde, um nationale Wahlen zu verhindern (und damit Staaten mit Sklavenhaltung Einmischungen vermeiden konnten), wäre mit solchen Ergebnissen 2020 für Trump die Wiederwahl in greifbarer Nähe. Was hat die Wähler 2018 veranlasst, für ihn zu stimmen?

Die US-amerikanische Wirtschaft wächst weiter. Trump hat ein Wählersegment angesprochen, das älter, weißer und weniger gebildet ist. Die Löhne und Gehälter dieser Gruppe sind nicht gestiegen, und viele sorgen sich über ihre steigenden Gesundheitskosten, obwohl sie nahezu Vollbeschäftigung haben. Die zukünftige Wirkung von Trumps wirtschaftlichem Antagonismus gegenüber dem Rest der Welt übersteigt ihren geistigen Horizont. Die Lage wird dadurch weiter verschlimmert, dass die Industriegewerkschaften Trumps Handelspolitik unterstützt haben.

Die Demokraten haben nicht nur eine Mehrheit im Repräsentantenhaus und sieben Gouverneursposten gewonnen. Ihre neuen Wähler und Amtsträger sind jünger und angriffslustiger. Trumps zunehmender Machtmissbrauch und das Unverständnis der Welt liefern den Demokraten eine Chance für einen nationalen Neuanfang. Allein die Namen früherer Projekte sprechen Bände: New Deal. New Frontier. Great Society. Aber nur wenige demokratische Führungspersonlichkeiten oder Gruppen arbeiten an größeren Projekten. Der „Sozialismus“, dessen Unterstützung die Republikaner den Demokraten unermüdlich vorwerfen, ist de facto nur die Verteidigung der Säulen des modernen amerikanischen Staats: Sozialversicherung, Medicare und Medicaid (also Rentensystem, Krankenversicherung für Ältere und Medizin für Bedürftige).

Es bleibt abzuwarten, ob sich die Generation von Demokraten der Aufgabe würdig erweist und ein neues Projekt mit einer neuen Sprache entwickeln kann. Trump ist der fanatische Erbe der dunklen Kapitel unserer Vergangenheit und macht sie allgegenwärtig. Geschlagen werden können er sowie seine Unterstützer und seine Klientel, indem wir die Traditionen des aktiven Staatsbürgertums wiederbeleben und Macht intelligent nutzen. Darauf gründen unsere nationale Würde und Solidarität, die ernsthaft bedroht sind. ■

Die letzte Schicht

STRUKTURWANDEL In diesem Jahr endet der deutsche Steinkohlenbergbau, eine jahrhundertealte Tradition. Wer wissen will, wie es früher war, muss mit Männern reden wie Helmut Heith.

Von Kay Meiners und Ingo Zander

Im Winter 1933 kommt Helmut Heith in Gelsenkirchen-Buer zur Welt, drei Tage vor dem Heiligen Abend. Die Stadt sieht anders aus als heute: Überall, auch zwischen den Wohnhäusern, stehen Fördertürme der Bergwerke wie Riesen herum. Die Einwohner leben mit dem Hämmern, der Hitze und dem Staub der Schwerindustrie. „Stadt der tausend Feuer“ nennen sie die Boomstadt, deren Einwohnerzahl seit der Jahrhundertwende in nur einem Menschenalter von 37 000 auf über 300 000 gestiegen ist. Heiths Eltern sind als Fremde gekommen, wie so viele hier. Sein Vater ist in einem Bauernhof in der Nähe von Lodz aufgewachsen, jetzt ist er Bergmann. Die Mutter stammt aus Gottesberg im niederschlesischen Kreis Waldenburg, aus einer alten Bergmannsfamilie. Der Krieg sorgt dafür, dass Helmut die Heimat seiner Eltern im Osten kennenlernt. Denn sein Vater, ein leidenschaftlicher Hitlergegner, bringt ihn bei Verwandten unter, als im Ruhrgebiet die Bomben fallen, damit ihm die Kinderlandverschickung unter der Regie der Hitlerjugend erspart wird. Unter abenteuerlichen Bedingungen gelangt er später zurück ins Ruhrgebiet, wo er 1948 die Volksschule abschließt. Er will Handwerker werden. „Dreher, Elektriker, Schlosser, irgendwas mit Metall.“ Doch der Mann vom Arbeitsamt, ein Nachbar, redet ihm das direkt aus. „Da gibt es gar nichts. Aber im Bergbau werden jede Menge Leute gesucht.“

Hunderttausende Arbeitsplätze

Anfang der 1950er Jahre arbeiten rund 450 000 Menschen im Ruhrkohlenbergbau, der sich im-



Foto: Karsten Schöne

mer weiter nach Norden frisst. Helmut Heith ist jetzt einer davon – auf der Zeche Bergmannsglück, wo zu der Zeit auch noch sein Vater arbeitet. Sie gehört zur Gesellschaft Hibernia. „Da waren viele Freunde, die ich von der Schule her kannte“, erinnert er sich. Kohle-Romantik ist es nicht, die er ausstrahlt, eher Pragmatismus: „Es war nicht immer die Familientradition, die die Leute zu den Bergwerken brachte. Manchmal war es die pure Not. Aber am Ende hat mir die Arbeit Spaß gemacht.“ Mit den Augen von heute erscheint die Arbeit im Bergbau fast unmenschlich schwer. Doch damals hat sie einen guten Ruf. Es ist noch eine Arbeit, die Zukunft hat.

Neue Gesetze, alte Strukturen

„Unser Betriebsführer war ein knallharter Typ, der schon in der Nazizeit in der Belegschaft wegen seiner brutalen Art verhasst war“, sagt Heith, der bald Jugendsekretär seiner Gewerkschaft war. „Unter meinen Kumpels hieß es, dass die Engländer ihn vor dem Volkszorn gerettet haben.“ Der britische Kommandant, der für die Zeche nach 1945 zuständig war, hält den Mann gegen den Widerstand der Belegschaft im Amt. Doch die Arbeit in der Kohlen- und Stahlindustrie ist in den Nachkriegsjahren nicht nur harte Männerarbeit in autoritären Strukturen. Sie ist auch ein Versprechen auf Teilhabe und Veränderung. Neue Gesetze, allen voran das Gesetz über die Montanmitbestimmung von 1951, das der DGB-Vorsitzende Hans Böckler und Bundeskanzler Konrad Adenauer ausgehandelt haben, geben Anlass zu der Hoffnung, dass die Arbeiter in Zukunft an Entscheidungen und am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden.

„Für die Gewerkschaften war die Mitbestimmung als Teil ihrer Neuordnungsvorstellungen eingebettet in ein System staatlicher Rahmenplanung“, erklärt der Historiker Werner Milert. „Vor dem Hintergrund planwirtschaftlicher Vorstellungen“ sollte dabei die „überbetriebliche“ Mitbestimmung in gesamtwirtschaftlichen Gremien eine herausragende Stellung einnehmen. Dazu kam die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und die – damals noch als nachrangig eingestuft – „soziale und personelle Mitbestimmung“ durch die Betriebsräte. Die Realität der Bundesrepublik bleibt hinter solchen Vorstellungen zurück. Dennoch: Ein neues Menschenbild beginnt heraufzudämmern, das spüren die jungen



„Der Strukturwandel verlief in geordneten Bahnen, weil der Staat und die Tarifpartner sich auf sozialverträgliche Lösungen verständigten.“

MICHAEL FARRENKOPF, Deutsches Bergbau-Museum Bochum

Leute. Heith erinnert sich gut an das, was damals den Unmut der Auszubildenden auslöst: die ungeliebte Schichtarbeit am Leseband, zu der bevorzugt die Neulinge eingesetzt werden. Sie stehen mit älteren Bergmännern, die nicht mehr grubentauglich sind, acht Stunden gebückt an beiden Seiten eines 1,20 Meter breiten Stahlgliederbandes, auf dem sie Steine von der Kohle trennen müssen. „Man packte die Steine“, erinnert er sich, „schmiss sie hinter sich, wo sie gegen eine Stahlwand prallten und über einen Trichter in Förderwagen rutschten.“ Sind die Steinbrocken besonders groß, müssen sie mit einem Hammer zertrümmert werden.

Im Gegensatz zur Arbeit und Ausbildung in der Werkstatt müssen die angehenden Knappen in dem Monat, in dem sie für das Leseband eingeteilt sind, nicht nur in der Frühschicht von sechs bis 14 Uhr arbeiten, sondern auch von 14 bis 22 Uhr, in der ungeliebten Spätschicht. „Das ist ja für Jungens nicht gut, die nachmittags mit Freunden Fußball spielen wollen“, sagt Heith. Das Thema wird von der Jugendvertretung aufgegriffen. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ist erstmals eine Vertretung für alle Jugend-



Foto: Hoffel, v. Wikipedia

Die Zeche Bergmannsglück in Gelsenkirchen-Buer: Hier arbeitete Helmut Heith.



Foto: Margaret Bourke-White/The LIFE Picture Collection/Getty Images



Foto: bpk/Fotoarchiv Ruhr-Museum/Menga Kingler

► lichen unter 18 Jahren eingeführt worden, die in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat jugendspezifischen Probleme ansprechen kann. „Unsere Jugendvertretung hat herausgefunden, dass ein Auszubildender am Leseband die gleiche oder sogar noch größere Leistung erbringt wie ein gestandener Gesteinshauer, der die Steine in Waggons schaufelt“, erklärt Heith ruhig, aber eindringlich – so, als wäre die Sache noch aktuell.

„Die Ausbilder sagten uns, die Arbeit am Leseband sei für uns notwendig, damit wir lernen, die Kohle von den Steinen zu unterscheiden. Diese Begründung hielten wir natürlich für blödsinnig“, sagt Heith. Nach der Untersuchung achten die Ausbilder immerhin darauf, dass die Lehrlinge bei der Einteilung für die Arbeit am Leseband strikt gleich behandelt werden. Ein Fortschritt.

Die ersten Zechen schließen

Bis 1958 arbeitet Helmut Heith als Bergmann unter Tage, in der Vorrichtung und der Kohleförderung. Danach ist er Leiter eines Heims für junge Bergmänner in Bayern. Das Jahr 1958 markiert für den deutschen Steinkohlenbergbau den Ausgangspunkt für kontinuierliche Zechenschließungen. Die Gründe für die Strukturkrise: billige Importkohle und die zunehmende Konkurrenz durch Mineralölprodukte.

„Im Ruhrgebiet hat es seit den 1950er Jahren einen grundlegenden Strukturwandel gegeben“, erklärt Michael Farrenkopf, Leiter des Montanhistorischen Dokumentationszentrums am Deut-

Schichtbeginn in einem Steinkohlenbergwerk im Ruhrgebiet (1945): Autoritäre Strukturen, Hoffnung auf Teilhabe, und ein später Angst um die Jobs

Gründung der Ruhrkohle AG 1968 (links Wirtschaftsminister Karl Schiller, rechts daneben RAG-Vorstandsvorsitzender Hans-Helmut Kuhnke): „Die ist auf den Schreibtischen der IG Bergbau und Energie entworfen worden.“

schen Bergbau-Museum Bochum. „Anders als etwa in Großbritannien verlief er in geordneten Bahnen, weil der Staat und die Tarifpartner sich auf sozialverträgliche Lösungen bis zum Schlusspunkt 2018 verständigten.“

Das Anwachsen der Haldenbestände führte im Ruhrgebiet 1958 zu massiver Kurzarbeit für rund 16 000 Bergleute. 1959 kommt es zum von der IG Bergbau und Energie initiierten „Marsch nach Bonn“, mit etwa 60 000 Teilnehmern damals die größte Demonstration in der noch jungen Bundesrepublik. „1959 hatten wir die erste Zechenstilllegung mit der Schachanlage Friedrich Thyssen 4/8 in Duisburg-Hamborn mit über dreieinhalbtausend Bergmännern.“ Heith, der ab 1959 als Jugendsekretär der IG Bergbau in Duisburg arbeitete und die Demo nach Bonn mit organisierte, erinnert sich noch gut daran, dass die Bevölkerung in Bonn zuerst ängstlich auf die schwarz gekleideten Männer reagierte. „Die Atmosphäre entspannte sich dann aber, als die Bonner merkten, dass wir nur friedlich für den Erhalt unserer Arbeitsplätze demonstrierten.“

Die Gründung der Ruhrkohle

Ab 1965 bildet sich Heith an der Sozialakademie Dortmund weiter. Als Gewerkschaftssekretär für Betriebsrätewesen und Arbeitsrecht in der Geschäftsstelle Duisburg-Hamborn war er immer wieder an Zechenstilllegungen beteiligt: in Beckerwerth nahe Duisburg-Ruhrort, in Westende in Duisburg-Meiderich, bei der Friedrich Thyssen 2/5 in Duisburg-Marxloh. Für die arbeitslosen

Bergmänner, die keinen neuen Job finden, gibt es noch keine Sozialpläne wie später, nach der Gründung der Ruhrkohle AG 1968, in der sich 28 Bergbaugesellschaften zusammenschließen.

Der Staat zahlt allerdings Abfindungen, mit denen Bundeswirtschaftsminister Karl Schiller (SPD) den „Patienten Bergbau“ während schneller und umfassender Zechenschließungen ruhig halten will. „Wir nannten diese Abfindungen von schon mal 2000 Mark leicht ironisch ‚Schillerlocke‘“, sagt Heith. Kumpel, die zu einem weiter entfernten Pütt anreisen mussten, kriegten, wenn sie Glück hatten, von den Bergwerksgesellschaften einen Fahrkostenzuschuss. „Das war das Einzige, was wir an Sozialmaßnahmen damals hatten. Und die Bergmänner durften in den Werkwohnungen bleiben, das war klar.“

Heith sieht die Gründung der Ruhrkohle als strategischen Erfolg. „Die ist auf den Schreibtischen der IG Bergbau und Energie entworfen worden. Sie kam allerdings erst zustande, als die Bundesregierung Druck auf die Einzelgesellschaften ausübte. Wer sich der neuen AG nicht anschließe, so die Drohung, werde keine Gelder für die Kohlesubventionierung erhalten.“ Damit war Schluss mit dem Wildwuchs. Nun konnten Bergmänner unter dem Dach der AG von stillgelegten Zechen in andere Bergwerke vermittelt werden. Besonders wichtig war, dass die Gewerkschaft für die Kumpel die Frühverrentung mit Sozialplänen finanziell kompensieren konnte. „Wir haben bei der Regierung eine Art Rentenleistung, die sogenannte Knappschaftsausgleichsleistung, durchgesetzt, die bis heute gilt.“

Etwas wird für immer bleiben

In der 1970er Jahren übernimmt Heith das Amt des stellvertretenden Bezirksleiters für den Bezirk Niederrhein; von 1981 bis 1993 war er Bezirksleiter Ruhr-Nordwest und Ruhr-Mitte. Ihm fällt die undankbare Aufgabe zu, Bezirke zusammenzulegen, den Apparat zu verschlanken.

Mit dem Abbau der Belegschaften im Bergbau musste auch die Gewerkschaft ihren Apparat verkleinern, ohne jemanden zu entlassen. 1990 fusionierten die Bezirke Ruhr-Nordwest (Gelsenkirchen), Ruhr-West (Bottrop) und Ruhr-Mitte (Essen) zu „Ruhrmitte“. „Da gab es von einzelnen Funktionären Murren“, sagt Heith. Aber das sei bei Fusionen normal: „Wir waren dann aber schnell eine neue Einheit als der größte Verwal-

tungsbezirk der IG Bergbau und Energie in ganz Deutschland.“ Hat der Ausstieg aus der Steinkohle zu lange gedauert? Hätte man früher oder härter umsteuern müssen? Diese Fragen sind ab dem nächsten Jahr nur noch historische Fragen.

Was wird bleiben vom Kapitel Steinkohle? Michael Farrenkopf, Leiter des Montanhistorischen Dokumentationszentrums am Deutschen Bergbau-Museum Bochum, glaubt, das Ruhrgebiet werde auch in Zukunft von seinem spezifischen, „historisch gewachsenen kulturellen Kapital“ zehren können, wenn es darum geht, sich kooperativ auf neue Technologien und Arbeitsprozesse einzulassen: „Bei der gefährlichen Arbeit unter Tage musste man sich aufeinander verlassen können, miteinander klarkommen und Probleme lösen können, egal, wo man herkam.“

Doch erst einmal kommt der allerletzte Abschied am Ende dieses Jahres, nachdem es schon viele Abschiede gegeben hat. Auf der Zeche Ibbenbüren in Nordrhein-Westfalen wird bereits seit Mitte August keine Kohle mehr abgebaut. Die letzte Zeche ist Prosper-Haniel in Bottrop. Auch dort soll der Abbau bis zum Jahresende eingestellt werden. Die Abschlussveranstaltung dort findet drei Tage vor dem Heiligen Abend statt. Das ist der Tag, an dem Helmut Heith seinen 85. Geburtstag feiert. ■



Foto: Caroline Seidel/dpa

Zeche Prosper-Haniel im November 2018: Bergleute der Grubenwehr gehen während der Veranstaltung „Danke Kumpel“ durch die Besucherreihen. Die Bevölkerung verabschiedet sich von den Bergmännern.

Eine Institution feiert Geburtstag

FACHZEITSCHRIFT Vor 70 Jahren erschienen erstmals die WSI-Mitteilungen. Als wissenschaftliche Zeitschrift mit gewerkschaftsnaher Ausrichtung sind sie bis heute singulär.

Nach dem Krieg fehlten in Deutschland nicht nur Wohnungen, Kohle und Lebensmittel. Es fehlten auch Zahlen. Den Hunger nach Zahlen zu befriedigen war Aufgabe der „Mitteilungen der Abteilung Statistik und Wirtschaftsbeobachtung des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften“, die am 12. Juli 1948 in Minden erschienen. Sie enthielten unkommentierte Statistik: zur Zahl der Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen oder zu Arbeitslöhnen, getrennt nach den Besatzungszonen der Siegermächte. Das Wirtschaftswissenschaftliche Institut (WWI) war bereits 1946 gegründet worden. Geleitet wurde es von 1948 bis 1955 von Victor Agartz, einem sozialistisch orientierten Ökonomen und Gewerkschafter, der den Diskurs in der SPD und im DGB in den frühen Nachkriegsjahren entscheidend prägte, bis seine Karriere – vor dem Hintergrund des Kalten Krieges und der antikomunistischen Grundstimmung der Adenauer-

Periode – Mitte der 1950er Jahre abrupt endete. Dass die ersten „Mitteilungen“ im westfälischen Minden erschienen, hat damit zu tun, dass sich hier das Verwaltungsamt für Wirtschaft (VAW) der britischen Besatzungszone und später der Bizone befand. Agartz war Leiter dieser Behörde, bevor ihm die Leitung des WWI angetragen wurde.

Das Statistikblatt entwickelte sich alsbald zu einer Monatszeitschrift mit vertiefenden, kritischen Analysen. Als 1972 die sozialwissenschaftlichen Kompetenzen des WWI gestärkt wurden, benannte man Institut und Zeitschrift um. „WSI“ ist seither das Kürzel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung und Namensbestandteil der Zeitschrift. „Der Traditionsname verbirgt allerdings, dass sich der Charakter der Zeitschrift verändert hat“, so Gudrun Linne, seit 2006 Chefredakteurin.

„Das Gros der Beiträge stammt von einer breit gefächerten, zum Teil internationalen

Autorenschaft, und ein professionelles Begutachtungsverfahren garantiert die wissenschaftlichen Standards“, sagt Linne. Als Fachzeitschrift mit praxisorientierter politik- und gewerkschaftsnaher Ausrichtung im Themenspektrum Arbeit/Wirtschaft/Soziales ist die Publikation als Wissens- und Argumentationsquelle für Akteure aus der Arbeitswelt, Wirtschaft und Politik gedacht. Seit Januar 2018 wird sie vom Nomos-Verlag in Baden-Baden verlegt. „Nomos ist digital gut aufgestellt“, sagt Linne, „und befördert die Präsenz der WSI-Mitteilungen in wissenschaftlichen Bibliotheken.“ Es erscheinen sechs Ausgaben jährlich. Die gedruckte Auflage beträgt 2000 Exemplare.

Die Jubiläumsausgabe 6/2018 enthält Analysen zu Fortschritten, Fehlentwicklungen und Herausforderungen in der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik, Sozial- und Rentenpolitik, Bildungs- und Gleichstellungspolitik wie auch für die Mitbestimmung, die industriellen Beziehungen und die strategische Ausrichtung der Gewerkschaften. Wie es weitergeht? Anke Hassel, wissenschaftliche Direktorin des WSI und verantwortliche Herausgeberin, erklärt: „Das Anliegen der Zeitschrift, kritischer Sozialforschung ein Forum zu bieten, ist wichtiger denn je.“ ■

Von Kay Meiners

Foto: Uli Baatz



Chefredakteurin Gudrun Linne mit einem Vorabexemplar der Jubiläumsausgabe

Das Print-Jahresabo für private Bezieher kostet 94,80 Euro inklusive Onlinezugang, Studierende zahlen 49,80 Euro. Abonnenten können auf das gesamte Onlineangebot zugreifen. Nicht-Abonnenten haben Zugang zu den Abstracts der aktuellen Ausgaben und zum Archiv.

www.wsi-mitteilungen.de

STIPENDIATEN

Vom Maulbeerbaum

Zart und noch im Werden begriffen wirken die künstlerischen Arbeiten der Böckler-Stipendiatin Darja Eßer. Eine Ausstellung im Hans-Böckler-Haus zeigt 19 Werke, darunter einige großformatige Arbeiten auf Zeichenbütten, das Eßer selbst in asiatischer Manier aus der Rinde des Maulbeerbaumes herstellt. Eine Tuschezeichnung auf diesem Do-it-yourself-Papier zeigt mikroskophaft vergrößert ein Blatt, das schon wieder zerfällt, sodass teilweise nur noch die Blattrippen stehen. Ein Hinweis auf Vergänglichkeit. Andere Arbeiten zeigen Vögel oder menschliche Köpfe in Umrisen, die die nur spärlich im Bild vorhandene Farbe einzusaugen



Foto: Uli Baatz

Darja Eßer im Hans-Böckler-Haus

scheinen. Was in den langen Fluren des Hans-Böckler-Hauses leider fehlt, aber im Katalog dokumentiert ist, sind empfindliche dreidimensionale Arbeiten aus Papier – ein paar Schuhe etwa, zusammengenäht aus hauchdünnem Papier, die zugleich an Lungenflügel erinnern. „Die Freundschaften der Dinge“ nennt Eßer Ausstellung und Katalog: „Beim Zeichnen begegnen mir immer wieder Verbindungen zwischen Dingen der Natur oder der Welt der Menschen, die sich über bestimmte Grundformen zeigen und die als eine Art Freundschaft oder Verwandtschaft zwischen verschiedensten Dingen des Lebens betrachtet werden können.“ Eßer, ehemalige Waldorfschülerin und 1987 in Bonn geboren, studiert als Meisterschülerin von Monika Brandmeier an der Hochschule für Bildende Künste Dresden. ■

www.kunstknall.de/pages/darjaesser

IN EIGENER SACHE

App wird eingestellt

Die App des Magazins Mitbestimmung wird zum Jahresende 2018 eingestellt. Seit 2016 konnten digital-affine Leserinnen und Leser mit der App auf ihren Smartphones oder Tablets eine Auswahl aktueller Texte aus dem Magazin der Hans-Böckler-Stiftung lesen und sich so im Zwei-Wochen-Takt auch mobil über interessante Mitbestimmungsthemen und Aktivitäten der Stiftung informieren. Die Erwartungen, die die Stiftung an die App geknüpft hatte, haben sich jedoch nicht erfüllt. Ihre letzte Ausgabe wird am 15. Dezember erscheinen. Reportagen, Features und Interviews macht die Redaktion ab Januar 2019 online auf www.boeckler.de abrufbar. Auch ein neu gestalteter Newsletter wird die Inhalte des Magazins Mitbestimmung regelmäßig für Interessenten digital zur Verfügung stellen. ■



WORKERS' VOICE IN EUROPA

Abschlussbericht vorgelegt

Sowohl Beschäftigte als auch Performance von international aufgestellten Firmen in Europa profitieren in hohem Maße von einer Unternehmensmitbestimmung. Es ist deshalb ratsam, diese auf europäischer Ebene gesetzlich verbindlich in den Aufsichts- und Führungsgremien zu verankern und zum Teil der Corporate Governance zu machen. Das belegt der wissenschaftliche Abschlussbericht von Anke Hassel für die Böckler-Expertengruppe „Workers' Voice and Good Corporate Governance in Transnational Firms in Europe“. Initiiert von Norbert Kluge, Direktor des I.M.U., hatte die europäisch zusammengesetzte Expertengruppe seit 2015 den Stand und die Entwicklungsmöglichkeiten der Unternehmensmitbestimmung in der EU analysiert. Die Hans-Böckler-Stiftung wird in weiteren Publikationen, unter anderem in einer Reihe von Policy Briefings, die einzelnen Ergebnisse von „Workers' Voice“ detailliert beleuchten. ■

Anke Hassel/Sophia von Verschuer/Nicole Helmerich: „**Workers' Voice and Good Corporate Governance**“. Download: www.boeckler.de/pdf/mbf_workers_voice_academical_final_report.pdf

Der lange Arm der Gewerkschaft

GLOBALISIERUNG Wie können Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen auch bei den ausländischen Töchtern und Zulieferern multinationaler Konzerne sorgen? Ein Workshop der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall hat gezeigt, wie nützlich globale Rahmenvereinbarungen im Konfliktfall sind.



Foto: Dominik Buschardt

Michael Knoche (IG Metall) bei der Präsentation des Faber-Castell-Falles: „Die Charta von 1999 konnten wir nutzen.“

Als Arbeiter des Faber-Castell-Werks in Peru eine Betriebsgewerkschaft gründeten und einen Tarifvertrag aushandeln wollten, reagierte der Hersteller edler Schreibgeräte hart: 24 befristet Beschäftigte, die Mitglied der Gewerkschaft geworden waren, bekamen keinen neuen Arbeitsvertrag; der Gewerkschaftsvorsitzende musste gehen. Dabei hatte sich das Unternehmen 1999 in einer „Sozialcharta“ unter anderem verpflichtet, gewerkschaftliches Engagement an allen seinen Standorten in der Welt nicht zu behindern.

„Diese Vereinbarung haben konnten wir nutzen, um erfolgreich in die Verhandlungen einzugreifen“, sagte IG-Metall-Sekretär Michael Knoche, als er den Fall zusammen mit dem Faber-Castell-Betriebsratsvorsitzenden Bernd

Hager beim Workshop von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall vorstellte.

Rund 50 Mitbestimmungsakteure waren am 26. und 27. September nach Frankfurt gekommen, um über globale Rahmenvereinbarungen (GRV) als Instrument zur Stärkung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten in multinationalen Unternehmen zu diskutieren und Praxisbeispiele kennenzulernen. Bei Faber-Castell gelang es durch Druck der IG Metall und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI), dass kalten Entlassungen zurückgenommen wurden und die Gewerkschaft akzeptiert wurde. Ein anderes Beispiel: Der türkische Automobilzulieferer CPS, der nolens volens über einen Tarifvertrag verhandeln musste, weil ihn sein Großkunde Volks-

wagen dazu drängte – nachdem der Betriebsrat die Einhaltung der GRV bei Volkswagen angemahnt hatte.

Mehr als 120 Konzerne weltweit haben globale Rahmenvereinbarungen mit internationalen Gewerkschaftsföderationen abgeschlossen, in denen sie sich zur Einhaltung grundlegender Beschäftigtenrechte auch bei ihren ausländischen Tochtergesellschaften, bei Zulieferern, Vertragshändlern und Subunternehmen verpflichten. 24 sind es im Organisationsbereich der IG Metall – eine Zahl, die jedoch seit drei Jahren stagniert. „Das macht uns nachdenklich und besorgt“, sagte IG-Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb. Zwar könne eine GRV im Vergleich zu gesetzlich garantierten Rechten „immer nur die zweitbeste Lösung“ sein. Aber es sei ein Instrument, das wirke – und müsse deswegen bekannter gemacht werden.

Dazu beitragen soll eine Handlungshilfe, die das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen für die IG Metall entwickelt hat und die bei dem Workshop vorgestellt wurde. Dazu beitragen können aber auch Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, wie Oliver Emons vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung erklärte. „Wir sensibilisieren unsere Aufsichtsratsmitglieder für das Thema Nachhaltigkeit“, sagte Emons. Dazu gehöre, dass sie aktiv Berichterstattung einfordern über die Umsetzung einer globalen Rahmenvereinbarung. ■

Von **Joachim F. Tornau**

Download der Handlungshilfe zu globalen Rahmenvereinbarungen unter extranet.igmetall.de (nur für Mitglieder der IG Metall)

STIPENDIATEN

Katja Urbatsch ausgezeichnet

Sie gilt als Prototyp einer Sozialunternehmerin – auch wenn Katja Urbatsch mit diesem Modewort selbst nie viel anfangen konnte. Vor zehn Jahren ging ihre Website arbeiterkind.de online. Das Geschäftsmodell der früheren Böckler-Stipendiatin, einfach erklärt: Hilfe und Know-how für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren. Das Geld dafür stammt von Zuwendungen, unter anderem von Stiftungen, dazu gibt es mittlerweile rund 6000 ehrenamtliche Mentoren. Als dieses Magazin 2011 über Urbatsch berichtete, hieß es noch, sie wirke, „als könne sie den Popularitätsschub noch gar nicht richtig begreifen“. Das dürfte sich mittlerweile geändert haben. Für

ihr Engagement wurde sie am 2. Oktober mit dem Verdienstkreuz am Bande ausgezeichnet. In der Begründung heißt es, sie ermutige und unterstütze Jugendliche ohne akademischen Familienhintergrund, ihre Studienwünsche zu verwirklichen. Urbatsch sehe es zudem als ihre Aufgabe an, dass beim Thema Bildung „nicht Konkurrenz, sondern Solidarität gelebt wird“. ■



Foto: Bundespräsidialamt

Katja Urbatsch beim Bundespräsidenten

PERSONAL

Abschied nach 40 Jahren

Die Hans-Böckler-Stiftung war kaum älter als ein Jahr, als die gebürtige Düsseldorferin Dorothee Schmitz am 1. Oktober 1978 ihren ersten Arbeitstag hatte. Die meisten kennen sie als zuverlässige und diskrete Personal-



Foto: Uli Baatz

Doro Schmitz mit Azubis Burak Elkilic und René Schinnen

sachbearbeiterin – eine Tätigkeit, die sie seit 1990 ausübte. Schmitz sagt, dass sie immer gerne „vertrauensvoll mit Menschen zusammengearbeitet hat“. Bis dahin hatte sie als Mitarbeiterin in der Studienförderung gearbeitet und sich Ende der 80er Jahre im Betriebsrat engagiert, deren Vorsitzende sie zeitweise war. Dorothee Schmitz hat sich besonders in der Berufsausbildung der Stiftung engagiert. Sie sagt: „Von den 20 Azubis, für die ich verantwortlich war, haben alle – zum Teil sehr erfolgreich – abgeschlossen, und 17 sind immer noch bei der Stiftung beschäftigt.“ Seit dem 1. Oktober ist Doro Schmitz in Ruhestand, wird aber noch einige Zeit weiter als Ausbilderin für die Stiftung tätig sein. ■

EINE FRAGE AN MARGARETE HUBRATH

Was kann ich tun, wenn ich eine Professur haben will?



Foto: privat

Das hängt stark vom Fachgebiet ab und von der Art von Professur, die eine Nachwuchskraft anstrebt. An deutschen Universitäten sind wissenschaftliche Karrieren nur sehr bedingt planbar. An Fachhochschulen stellt sich die Situation oft günstiger dar. Ich würde empfehlen, sich zunächst sowohl mit den Anforderungen als auch mit der Marktlage vertraut zu machen: Welche Art von Leistungen in Forschung und Lehre wird für eine Berufung erwartet? Welche Qualifikationen sollte ich durch die Bewerbungsunterlagen nachweisen, um in einem Verfahren eingeladen zu werden? Und wie viele Ausschreibungen für passende Professuren gibt es überhaupt? Zusätzlich ist eine intensive Auseinandersetzung mit der professionellen Rolle als Professor wichtig, um in der Bewerbungssituation aus dieser antizipierten Perspektive heraus agieren zu können. Mitglieder von Berufungskommissionen sind keine künftigen Vorgesetzten, sondern potenzielle Kollegen. Sie erwarten oft klare Vorstellungen, welche Schwerpunkte Bewerber in Forschung und Lehre setzen wollen und wie sie sich bei Vorhaben des Fachbereichs einbringen können. ■

MARGARETE HUBRATH arbeitet als Karriereberaterin und Coach. Sie hat im November auf dem Netzwerktreffen Wissenschaft der Altstipendiaten referiert.

Lohnentwicklung

STIFTUNG Wie entwickeln sich die Tariflöhne? Wie wirkt sich die Verteilung auf das Wachstum aus? Und wie verhalten sich die Löhne von Chefs zu denen der Mitarbeiter? Viele Menschen in der Stiftung arbeiten an diesen Themen.

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



DOROTHEA VOSS (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) leitet die Abteilung. Einer ihrer Arbeitsschwerpunkte ist die Aufwertung sozialer Dienstleistungen.

VERONIKA DEHNEN (STUDIENFÖRDERUNG) wird im Jahr 2019 ein Seminar für Stipendiaten organisieren, das sich unter anderem mit dem Thema Lohnentwicklung befasst.



RUDOLF ZWIENER (IMK) ist zuständig für Analysen und Prognosen zur Finanz-, Geld-, Lohnpolitik sowie zum Außenhandel mithilfe von gesamtwirtschaftlichen ökonomischen Modellen.



ULRIKE STEIN (IMK) erarbeitet Panelanalysen zur Einkommensverteilung und zum Arbeitsmarkt sowie Simulationsmodelle.



STEFAN LÜCKING (FORSCHUNGSFÖRDERUNG) begleitet Forschungsprojekte zum Thema Tarifverträge und Tarifbindung, darunter ein Projekt zur Lohnbildung im Handwerk.



SEBASTIAN GECHERT (IMK) erforscht die Wechselwirkungen zwischen makroökonomischer Dynamik und Verteilung.

Fotos: David Ausserhofer (1); Uli Baatz (5, 8, 9); HBS (2); Georg Hilberath (3); Peter Hinsel (4); Andreas Kämper (6); Karsten Schöne (7)



THORSTEN SCHULTEN (WSI) ist Experte für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa und Honorarprofessor an der Eberhard Karls Universität Tübingen. Er leitet das WSI-Tarifarchiv.



YVONNE LOTT (WSI) beschäftigt sich mit Geschlechterforschung und untersucht dabei auch Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.



MALTE LÜBKER (WSI) befasst sich mit Tarif- und Einkommensanalysen und arbeitet am Online-Portal Lohnspiegel mit.

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

Lohnspiegel

Das Portal Lohnspiegel ist das führende nicht-kommerzielle Informationsportal zu Löhnen und Gehältern. Wer wissen will, welche Gehälter in 425 Berufen gezahlt werden, ist hier richtig. Wer will, kann das Portal auch selbst mit Daten füttern. www.lohnspiegel.de

Arbeit aufwerten

Der Report Nr. 4 der Forschungsförderung zeigt, warum soziale Dienstleistungen besser bezahlt werden müssen und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. bit.ly/soz-dl-aufwerten

Tarifarchiv

Das Tarifarchiv besteht seit den 1950er Jahren und hat die Aufgabe, das laufende Tarifgeschehen zu dokumentieren und wissenschaftlich auszuwerten. Es bietet ein umfangreiches Informationsangebot für Gewerkschaften, Wissenschaft, Politik und Medien. www.tarifarchiv.de

Gerechtere Einkommensteuer

Gutverdiener sind seit Ende der 1990er Jahre im Schnitt entlastet worden, während Menschen mit geringerem Einkommen mehr zahlen. Woran das liegt und wie man es besser machen kann, zeigt eine aktuelle Analyse des IMK. bit.ly/gerechtere-eink-steuer

Der Journalist

ROBERT SCHMIDT lebt und arbeitet als freiberuflicher Journalist im deutsch-französischen Grenzgebiet. Seine Beiträge sollen zwischen den Öffentlichkeiten beider Länder vermitteln.

Text **Dirk Manten** – Foto **Karsten Schöne**

Club de la Presse, Place Kléber, im Herzen der elsässischen Metropole Straßburg: Robert Schmidt, 32, sitzt in einem auch für Pressekonferenzen genutzten Raum und berichtet von seinem bislang größten Erfolg – der „Vittel-Story“. Schmidt hat recherchiert, dass der Nahrungsmittelkonzern Nestlé, zu dem auch die Mineralwassermarke Vittel gehört, durch übermäßige Wasserentnahme in der ostfranzösischen Gemeinde Vittel eine Wasserknappheit verursacht, die jetzt mit dem Import von Trinkwasser aus anderen Regionen ausgeglichen werden soll. Damit hat Schmidt ein großes Medienecho erzeugt in der Schweiz, in Frankreich und auch in Deutschland. Die ZEIT veröffentlichte einen Artikel des jungen Journalisten, das ZDF-Magazin „Frontal21“ brachte einen Beitrag. „Ich wollte immer schon hinter die Sachen blicken“, erläutert der geborene Leipziger. „Journalismus bietet zudem die Chance der Einflussnahme auf gesellschaftliche Entwicklungen und der Interessenvertretung von Menschen, die ansonsten kein Gehör fänden.“

Bereits als Schüler nimmt Schmidt an der Schreibwerkstatt des Verbandes deutscher Schriftsteller (VS) im Haus der Kultur in Leipzig teil. Hier lernt er, sich schriftlich auszudrücken, übt sich in Kurzgeschichten und Reportagen. Nach dem Abitur folgen erste journalistische Gehversuche: Praktikum beim Lokalsender TV Halle, Redakteur beim studentischen Lokalsender Radio Mittweida. An der dortigen Hochschule

erwirbt er einen Bachelorabschluss in Medienmanagement.

Der angehende Journalist wird freier Mitarbeiter der Deutschen Presse-Agentur und schreibt sich für den Masterstudiengang European Studies an der Europa Universität Viadrina in Frankfurt an der Oder



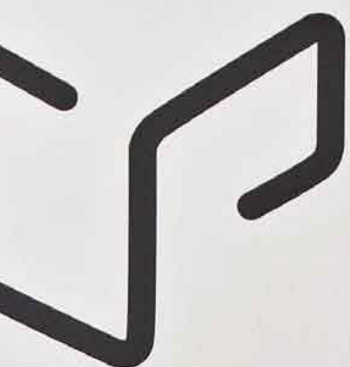
Foto: privat

Robert Schmidt als Stipendiat

ein, den er später am Institut d'Etudes Politiques de Lyon in Frankreich erfolgreich abschließt. Während seines Masterstudiums erhält Schmidt ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Den Zugang zur Gewerkschaft hat er gleichfalls in der Leipziger Schreibwerkstatt gefunden, die von Regine Möbius, der heutigen stellvertretenden Bundesvorsitzenden des Schriftstellerverbandes, geleitet wurde. Hier wird Robert Schmidt Mitglied der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, beteiligt sich an Demonstrationen und arbeitet in gewerkschaftli-

chen Gremien mit. Nach dem Abschluss seiner Studien arbeitet er als freier Journalist in Lyon, macht ein Volontariat bei der Saarbrücker Zeitung.

Seit 2017 ist Schmidt als freier Journalist in Straßburg tätig, schreibt unter anderem für die Mittelbadische Presse über Frankreich, veröffentlicht aber auch Beiträge für die FAZ oder den österreichischen „Standard“. Zuletzt kann sich der Journalist auch erste Meriten im Fernsehen erwerben als Co-Autor der Arte-Dokumentation „Interpol: Wer regiert die Weltpolizei?“. Vorwiegend schreibt Schmidt, der in seiner Freizeit gerne reist und wandert, jedoch über „grenzüberschreitende Themen“ im Nahbereich, wie Umweltverschmutzung, Rechtsradikalismus oder Regionalentwicklung, sieht sich selbst als „Grenzgänger“ und betreibt auch einen Twitter-Account dieses Namens. „Mir ist wichtig, zwischen den unterschiedlichen Öffentlichkeiten zu vermitteln. Ich will das Verbindende herausstellen, die gemeinsame europäische Dimension“, fasst Robert Schmidt seine Intention zusammen. Diese europäische Dimension lebt er auch in dem Kollektiv „We Report“, in dem Medienschaffende aus unterschiedlichen Ländern zusammenarbeiten. Frankreich hat der Deutsche dabei zwischenzeitlich sehr schätzen gelernt: „Zunächst bin ich vor allem aus Abenteuerlust nach Frankreich gegangen. Mittlerweile mag ich neben der politischen auch die Genussskultur, den Wein, den Käse und das Lebensgefühl.“ ■



de la Presse
bourg Europe



Robert Schmidt im Straßburger Presseclub: „Ich will das Verbindende zwischen den zwei Ländern herausstellen.“



Netzwerktreffen Stabsmitarbeiter/-innen

Der Kreis der Betriebsratsreferenten trifft sich zum jährlichen Workshop. Den Auftakt bildet 2019 ein Praxisbericht, wie gute Sozialpartnerschaft in Zeiten der Transformation funktionieren kann. Die Deutsche Bahn AG gibt Einblick in ihr Projekt „Mitbestimmung PLUS“ und berichtet, wie man dabei vorgegangen ist und wie weit es bereits in den alltäglichen Regelbetrieb übergegangen ist.

Des Weiteren wird die Transformation von Unternehmen ein Thema sein: Wie kann sie mit Betriebsvereinbarungen gestaltet werden? Wie verändert sich Führung, und welche Anforderungen an die Qualifizierung von Beschäftigten stellen sich durch sie?

Nicht fehlen wird eine Diskussion über die Digitalisierung der Arbeit und die Rolle des mitbestimmten Personalmanagements.

Vorläufige Ergebnisse aus dem Forschungsschwerpunkt „Mitbestimmung im Wandel“ werden zum Abschluss der Veranstaltung vorgestellt. ■

Veranstaltung vom 7. bis 8. Januar in Düsseldorf

Jan-Paul Giertz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-185

@ jan-paul-giertz@boeckler.de



Foto: Ulf Beatz

Besser geht's mit.bestimmt

„Europa, wo bleibt die Mitbestimmung?“, fragen das Institut I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung und die IG BCE und fordern die Stärkung der Kollektivrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa. Die Veranstaltung findet im Rahmen der Offensive Mitbestimmung statt.

Veranstaltung vom 27. bis 28. Februar in Brüssel

Katharina Jakoby, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-124

@ katharina-jakoby@boeckler.de

Hat Hartz IV eine Zukunft?

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung lädt zur Diskussion rund um das Thema Hartz IV ein: Wie sind die Wirkungsweisen des Gesetzes und welche Reformvorschläge ergeben Sinn? Die Einladung zur Teilnahme geht an alle Interessierten.

Veranstaltung am 22. Januar in Berlin

Sabine Nemitz, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-234

@ sabine-nemitz@boeckler.de

Geschichte der Arbeitswelten

Das Kolloquium „Geschichte der Arbeitswelten und der Gewerkschaften“ bringt zum zehnten Mal Forscherinnen und Forscher mit diesem Themenschwerpunkt zusammen. Die beteiligten Stiftungen, Unis und Institute wollen bundesweiten Austausch und Vernetzung auf diesem Gebiet der Sozialgeschichte ermöglichen.

Veranstaltung am 22. Februar in Augsburg

Michaela Kuhnhenne,
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-593

@ michaela-kuhnhenne@boeckler.de

Hochschulpolitisches Forum

Es geht um die 26. BAföG-Novelle 2019 und die Forderung, die Modernisierung des Gesetzes sollte die Lebensrealitäten der Studierenden berücksichtigen. DGB und Hans-Böckler-Stiftung laden ein, mit Experten aus Politik, Gewerkschaften und Unis die Vorschläge zu diskutieren.

Veranstaltung vom 28. Februar bis 1. März in Berlin

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

@ jennifer-buesen@boeckler.de

Alles, was Recht ist

Das Hans-Böckler-Forum für Arbeits- und Sozialrecht greift Fragen im Kontext aktueller Entwicklungen auf. Alle, die sich in der Rechtsprechung, der Rechtswissenschaft, der Rechtspolitik, der Beratung und mit den Verbänden mit Arbeits- und Sozialrecht befassen, und alle Interessierten finden hier eine Plattform.

Veranstaltung vom 28. Februar bis 1. März in Berlin

Eva Jacobs, Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: 02 11/77 78-118

@ eva-jacobs@boeckler.de

ZUR SACHE DARÜBER SOLLTEN WIR REDEN



Foto: Karsten Schöne

”

„Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird zum letzten Schutzanker.“

SEBASTIAN SICK über den Einfluss von Finanzinvestoren auf die Unternehmensführung

Die Macht der Finanzinvestoren wächst – zulasten der Aufsichtsräte. Der Umbau bei thyssenkrupp ist nur ein aktuelles Beispiel. Die Balance zwischen den Unternehmensorganen ist in Gefahr. Denn die neue europäische Aktionärsrechterichtlinie – bis 10. Juni 2019 in nationales Recht umzusetzen – stärkt die Rechte der Hauptversammlung: Diese soll nach Brüssels Wunsch jährlich und grundsätzlich verbindlich über die Vorstandsvergütung abstimmen (Say on Pay). Dabei gehört genau dieses Thema zu den Königsdisziplinen des Aufsichtsrats.

Was macht der deutsche Gesetzgeber hieraus? Positiv ist, dass der vorliegende Gesetzentwurf (ARUG II) die nationalen Spielräume bei der Umsetzung der EU-Richtlinie nutzt: Der Aufsichtsrat bleibt für die Vergütung verantwortlich und damit seine Kompetenz grundsätzlich unangetastet. Die Hauptversammlung wird dennoch gestärkt. Sie muss, anders als bisher, verpflichtend über die Vergütungspolitik (mindestens alle vier Jahre) und den Vergütungsbericht des Aufsichtsrats (jährlich) abstimmen. Das Votum bindet den Aufsichtsrat rechtlich nicht. Aber faktisch werden Unternehmen aus Angst vor Abstimmungsniederlagen dem Investorenwillen folgen. Das illustrieren jüngste Beispiele freiwilliger Befassung mit Vorstandsangelegen-

heiten auf Hauptversammlungen, z. B. bei der Deutschen Bank, bei Munich Re, SAP. Die Aktionäre bekommen mit der neuen Richtlinie einen Hebel in die Hand, der über die Anreizsysteme in der Vorstandsvergütung tief in die operative Geschäfts- und Personalpolitik durchgreift.

Der faktische Machtzuwachs geht weit über die eigentliche Frage der Vorstandsvergütung hinaus. Alle Erfahrungen zeigen, dass eine stärkere Beteiligung der Hauptversammlung die Vergütung nicht dämpft. Unternehmen werden hingegen anfälliger gegenüber rein renditegetriebenen Forderungen großer Vermögensverwalter. Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird so zum letzten Schutzanker für eine Unternehmenspolitik im Interesse des langfristigen Erhalts von Unternehmen.

Auch der deutsche Gesetzgeber trägt der besonderen Bedeutung des (mitbestimmten) Aufsichtsrats für nachhaltige Unternehmensführung nicht ausreichend Rechnung. Stattdessen plant er lediglich eine Eins-zu-eins-Umsetzung der EU-Richtlinie. Eine Chance wird so vertan, wichtige Forderungen der Gewerkschaften aufzugreifen und damit Nachhaltigkeit zu stärken. Dazu gehörte, eine qualifizierte Mehrheit bei Vergütungsentscheidungen im (mitbestimmten) Aufsichtsrat einzuführen, um den einseitigen Machtzu-

wachs für Investoren zu kompensieren. Dazu gehörte, Kriterien der Nachhaltigkeit und der sozialen Verantwortung verpflichtend als Vergütungsbestandteile einzuführen, ferner eine Pflicht zur Transparenz über das Verhältnis der Vorstandsbezüge zum Durchschnittsgehalt der Belegschaft.

Jüngst wurde der Öffentlichkeit ein neu gefasster Deutscher Corporate Governance Kodex zur Konsultation vorgelegt. Dieser enthält unter anderem Empfehlungen zur Vorstandsvergütung und zur Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Auch hier wird der immer stärkere Einfluss der Investoren – und auch der Stimmrechtsberater – deutlich. Wachsamkeit ist gefragt, damit die Balance der deutschen Corporate Governance nicht weiter aus den Fugen gerät. Der (mitbestimmte) Aufsichtsrat darf nicht zum bloßen Erfüllungsgehilfen der Investoren werden. ■

SEBASTIAN SICK leitet eines der Referate für Wirtschaftsrecht im I.M.U. der Hans-Böckler-Stiftung.

Weitere Hinweise, eine detaillierte Bewertung des Gesetzentwurfs sowie die Stellungnahme des DGB auf bit.ly/arug-ii

BÖCKLER- FÜR AUFSICHTSRÄTE

Weiterbildung für Aufsichtsräte

Transformation durch offensive Mitbestimmung

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet im Jahr 2019 erneut eine eigene Seminarreihe mit Fachthemen an. Sie ergänzt das Qualifizierungsangebot der Gewerkschaften und des DGB-Bildungswerks.

Jahresabschluss: Welche Rechte und Pflichten habe ich als Aufsichtsrat?

Die Behandlung des Jahres- und Konzernabschlusses in Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss

Referent: Arno Prangenberg, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Korthäuer und Partner, Essen

Tagungsleitung: Alexander Sekanina

25. und 26. Februar 2019 in Düsseldorf

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung: Welche Entwicklungen und Risiken sind ein Thema für den Aufsichtsrat?

Aktuelles Praxiswissen für Aufsichtsräte

Referenten: Hans Riegel, forba – Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen, Berlin; **Dr. Sebastian Campagna**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft

Tagungsleitung: Dr. Sebastian Campagna

5. und 6. März 2019 in Düsseldorf

Szenarien: Strategie für unsichere Zeiten?

Bessere Entscheidungen treffen mithilfe der Szenario-Methode

Referenten: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen; **Dr. Norbert Kluge**, Hans-Böckler-Stiftung, Abteilungsleitung Mitbestimmungsförderung; **Michael Stollt**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Mitbestimmungsportal

Tagungsleitung: Michael Stollt

26. und 27. März 2019 in Düsseldorf

Das nachhaltige Unternehmen: Welche Handlungsmöglichkeiten hat der Aufsichtsrat?

Messbarkeit und Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Referentinnen/Referent: Dr. Judith Beile, Wilke, Maack GmbH, Hamburg; **Dr. Katrin Vitols**, Wilke, Maack GmbH, Hamburg; **Dr. Henrik Steinhaus**, excellence in change GmbH & Co. KG, Gießen

Tagungsleitung: Dr. Oliver Emons

11. und 12. April 2019 in Düsseldorf

Innovationen und Mitbestimmung: Wie können Innovationen beteiligungsorientiert entwickelt und umgesetzt werden?

Worauf Aufsichtsräte achten müssen

Referenten: Dr. Norbert Malanowski, VDI Technologiezentrum GmbH, Düsseldorf; **Dr. Henrik Steinhaus**, excellence in change GmbH & Co. KG, Gießen

Tagungsleitung: Dr. Oliver Emons

4. und 5. Juli 2019 in Düsseldorf

Unternehmensstrategie: Wie kann der Aufsichtsrat Einfluss auf die Strategie nehmen?

Grundlagen zur Entstehung von Strategien

Referenten: Prof. Dr. Marc Eulerich, Universität Duisburg-Essen; **Prof. Dr. Martin K. Welge**, Professor Welge & Company, Herdecke; **Dr. Sebastian Campagna**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft

Tagungsleitung: Dr. Sebastian Campagna

17. und 18. September 2019 in Düsseldorf

Personalstrategie: Wie gehen Unternehmen mit dem zentralen Wettbewerbsfaktor Personal um?

Personalstrategie: ein Gestaltungsfeld des Aufsichtsrates

Referent: Prof. Dr. Hans-Erich Müller, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin; **n.n.**, Personalvorstand/Arbeitsdirektor/-in; **Jan-Paul Giertz**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Personalmanagement und Mitbestimmung

Tagungsleitung: Jan-Paul Giertz

26. September 2019 in Düsseldorf

Digitalisierung und Aufsichtsrat: Was bedeutet digitale Transformation für Aufsichtsratsarbeit und Unternehmensstrategie?

Wandel der Aufsichtsratsarbeit durch Digitalisierung

Referenten: Andreas Hahn, Mitglied des Betriebsrats und Aufsichtsrats der SAP SE, Walldorf; **Dr. Sebastian Campagna**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Dr. Sebastian Sick**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaftsrecht

Tagungsleitung: Dr. Sebastian Campagna, Dr. Sebastian Sick

10. Oktober 2019 in Düsseldorf

SEMINARE

2019

Risikomanagement: Wie beugen Unternehmen bestandsgefährdenden Risiken vor?

Aufbau und Instrumente von Risikomanagementsystemen, Pflichten des Aufsichtsrates und Folgen für die Haftung
Referenten: Achim Sollanek, Diplom-Ökonom, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Sebastian Campagna**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Alexander Sekanina**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Dr. Sebastian Sick**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaftsrecht
Tagungsleitung: Alexander Sekanina
24. und 25. Oktober 2019 in Düsseldorf

Fusionen und Übernahmen: Wie managen Unternehmen M-8-A-Transaktionen?

Aufgaben, Chancen und Risiken des Aufsichtsrats
Referent: Prof. Dr. Marc Eulerich, Universität Duisburg-Essen
Tagungsleitung: Dr. Oliver Emons
14. und 15. November 2019 in Düsseldorf

Jahresabschluss: Wie analysiere ich ihn kritisch?

Schritte zur eigenständigen Analyse und Klärung komplexer Bilanzierungsfragen.
Referenten: Dr. Sebastian Campagna, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft; **Alexander Sekanina**, Hans-Böckler-Stiftung, Referat Wirtschaft
Tagungsleitung: Dr. Sebastian Campagna; Alexander Sekanina
10. und 11. Dezember 2019 in Düsseldorf

Save the Date

Böckler Konferenz für Aufsichtsräte „Transformation durch offensive Mitbestimmung“
Tagungsleitung: Dr. Norbert Kluge
26. und 27. Juni 2019 in Berlin

Zu einzelnen Themen wird es Onlineangebote (z. B. Webinare, Videos, Kompaktinformationen etc.) geben. Ausführliche Informationen: www.mitbestimmung.de/ar-seminare

ANMELDUNG:

Die einzelnen Anmeldungen bitte an Janine-Bernecker@boeckler.de mit dem Betreff „Böckler Seminar-Titel“ vornehmen. Bitte mit folgenden Angaben: Name des Unternehmens der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat, Rechtsform des Unternehmens, Börsennotierung, drittelbeteiligter oder paritätisch besetzter Aufsichtsrat. Wegen der begrenzten Teilnehmerzahl können die Anmeldungen nur nach Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt werden. Es gelten die Teilnahmebedingungen der Böckler-Seminare für Aufsichtsräte, einsehbar unter folgendem Link: www.mitbestimmung.de/html/teilnahmebedingungen.html

ZUSATZTERMINE:

Bei entsprechender Nachfrage und soweit organisatorisch realisierbar, besteht die Möglichkeit, für die genannten Fachtagungen jeweils einen weiteren Termin anzubieten. Wir bitten daher, dem zuständigen Tagungsleiter (vorname-name@boeckler.de) mitzuteilen, ob ein Interesse an einem anderen Termin besteht.

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

KONTAKT:

Dr. Sebastian Sick, Telefon: 02 11/77 78-257;
Stefanie Ummelmann, Telefon: 02 11/77 78-310

Ausführliche Informationen:

www.mitbestimmung.de/ar-seminare

Hans Böckler
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien



Foto: wmp consult



Der Berater bei wmp consult hat mit seiner Kollegin Katrin Vitols einen Ratgeber für Betriebsräte zu Dienst- und Werkverträgen verfasst.

Wie schwer ist es für Betriebsräte, sich einen Überblick über Dienst- und Werkverträge in Unternehmen zu verschaffen?

Unter unseren Praxisbeispielen ist ein Energieunternehmen, das Werk- und Dienstverträge an viele Partnerbetriebe vergibt. Der Betriebsrat kann nicht jeden Vertrag einsehen, er hat aber dazu beigetragen, einen Compliance-Prozess einzuführen, bei dem eine Expertengruppe jeden Vertrag auf Rechtssicherheit prüft. In anderen Branchen wie der Fleischindustrie, in der mitunter ganze Subunternehmerketten entstehen können, wird es extrem schwierig für Betriebsräte, sich einen Überblick zu verschaffen.

Nutzen Betriebsräte die Möglichkeiten, solche Verträge mitzugestalten, nach Ihrer Erfahrung ausreichend?

Vielen Betriebsräten ist noch nicht bewusst, was sie alles tun können: von der Prüfung, ob es sich bei den Verträgen de facto um Scheinwerk- oder Dienstverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt, bis hin zur Analyse, ob die Fremdvergabe überhaupt wirtschaftlich ist. In der Praxis ist auch der Arbeitsschutz ein guter Ansatzpunkt, um auf die Arbeitsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten einzuwirken.

Seit 2017 haben Betriebsräte erweiterte Informationsrechte dank dem neuen AÜG. Ist das eine substanzielle Verbesserung?

Im Grunde gab es die Informationsrechte schon vor der Novellierung, sie sind jetzt lediglich präzisiert worden. Das ist zwar positiv, aber um Leiharbeit und Werk- bzw. Dienstverträge wirksam zu begrenzen und die Arbeitsbedingungen der Fremdbeschäftigten deutlich zu verbessern, sind weitere Schritte notwendig.

Die Fragen stellte **Kay Meiners**.

Betriebsratsübergänge




Niemand ist für immer Betriebs- oder Personalrat. Darum müssen Gremien sich vorbereiten: Was, wenn Wissensträger ausscheiden, neue Mitglieder nachrücken oder Nachrücker fehlen? Die Autorinnen, beide tätig an der Universität Bremen, geben Tipps, wie man Übergänge gestalten kann und wie Gewerkschaften und Bildungsanbieter helfen können. Es gilt, das Handwerkszeug zu verstehen und damit umzugehen. Das Buch ist praxistauglich.

Wer es theoretischer mag und sich intensiv mit der Berufswegberatung für Arbeitnehmervertreter befassen will, dem sei Study 388 („Spurwechsel“) empfohlen. Hier wird ein Böckler-Projekt gleichen Namens beschrieben, das in diesem Band nur kurz erwähnt wird. ■

Simone Hocke/Julia Neuhof: **Übergänge in der betrieblichen Interessenvertretung gestalten**. Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte, Bildungsanbieter und gewerkschaftliche Akteure. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 399, 2018
www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_399.pdf

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

 Besuchen Sie www.boeckler.de (Veröffentlichungen).

Chemie-Demografie



In der Chemieindustrie gibt es nicht nur Großunternehmen. Wie gut sind die kleinen Betriebe auf alternde Belegschaften vorbereitet? Die Autoren zeichnen ein detailliertes Bild, stützen sich allerdings ausschließlich auf tarifgebundene Unternehmen. Sie zeigen, dass Einzelfall-Lösungen noch häufiger sind als systematische Ansätze. Dabei wird aber auch deutlich, welche Instrumente eingesetzt werden können, um besser zu werden. ■

Lutz Bellmann/Sebastian Brandl/Sandra Dummert/Peter Guggemos/Ute Leber/Ingo Matuschek: **Altern in Betrieb**. Alterung und Alter(n)smanagement in kleineren und mittleren Unternehmen – vom Einzelfall zur professionalisierten Systematik. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 393, 2018
www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_393.pdf

DAS POLITISCHE LIED



Wolf Biermann: Ballade von den verdorbenen Greisen (1989)

Wir wollen dich nicht ins Verderben stürzen
 du bist schon verdorben genug
 Nicht Rache, nein, Rente!
 im Wandlitzer Ghetto
 und Friede deinem letzten Atemzug

TRIUMPHALE RÜCKKEHR

Rund 5000 Menschen stehen in dicken Winterjacken in der Messehalle in Leipzig, weil sie ihn sehen wollen: Wolf Biermann sitzt mit seiner Gitarre auf einer Kiste, sein Hemd verwegen aufgekнопft. Radio und Fernsehen übertragen das Konzert in Ost und West. Es ist der 1. Dezember 1989. Drei Wochen zuvor ist die Mauer gefallen, Leipzig war mit seinen Demonstrationen ein wichtiger Schauplatz der friedlichen Revolution. Für Biermann ist es eine triumphale Rückkehr: der erste öffentliche Auftritt in der DDR seit 25 Jahren.

Er hat einen neuen Song im Gepäck. Schon nach der ersten Zeile, „Hey, Krenz, du fröhlicher kalter Krieger, ich glaube dir nichts, kein einziges Wort!“ bricht das Publikum in Applaus aus. Biermann unterbricht sein Spiel: „Ihr dürft nicht da reinklatschen. Ihr müsst doch davon ausgehen, dass der Genosse Krenz, um den uns nicht alle Völker beneiden, dass der jetzt am Fernsehapparat sitzt. Und dann muss er doch wenigstens den Text verstehen.“

Egon Krenz ist als Honecker-Nachfolger Staatschef der DDR. An ihn adressiert singt Biermann: „Du hast ja die Panzer in Peking bejubelt, ich sah dein Gebiss beim Massen-

mord.“ Und weiter: „Du bist unsere Stasi-Metastase am kranken Körper der Staatspartei.“ Das Publikum jubelt und lacht. Biermann widmet Politbüromitglied Kurt Hager, Stasi-Chef Erich Mielke, TV-Agitator Karl-Eduard von Schnitzler und – „Na, da fehlt doch noch einer!“ – Erich Honecker jeweils eine Strophe und fordert im Refrain: „Nicht Rache, nein, Rente!“

Biermann, in Hamburg als Sohn von Kommunisten geboren, war mit 16 Jahren in die DDR übergesiedelt. Bereits ab 1964 – damals hatte er gerade seine ersten Songs geschrieben – durfte Biermann nicht mehr in der DDR auftreten. Platten nahm er heimlich auf und ließ die Aufnahmen in den Westen schmuggeln. In seinen zornigen, beißend-ironischen Liedern teilt er gegen den Kapitalismus ebenso aus wie gegen den korrumpierten Sozialismus. Er wird zum Star der Linken im Westen und zur Schlüsselfigur der DDR-Opposition. In seiner Wohnung in der Chausseestraße 131 in Berlin gehen Intellektuelle ein und aus, DDR-Dissidenten, aber auch Westdeutsche wie Udo Lindenberg.

Sein erstes öffentliches Konzert nach dem Auftrittsverbot spielt Biermann am 13. No-

vember 1976 auf Einladung der IG Metall in der Bundesrepublik, in der Kölner Sporthalle. Am 16. November lässt die DDR ihn nicht mehr einreisen und entzieht ihm die Staatsbürgerschaft. Die Ausbürgerung ist ein Schock. Für die DDR-Führung wird sie am Ende zum Eigentor. Sie zieht eine Welle offener Solidarität nach sich und gilt manchen als Anfang vom Ende der DDR.

Als Biermann 13 Jahre später in der Messehalle in Leipzig singt, ist die Mauer zwar gefallen, aber die DDR besteht noch. Mit der Ballade von den verdorbenen alten Männern trifft Biermann den Nerv des Publikums. Doch der Beifall fällt deutlich gedämpft aus, als er von der Idee eines „Sozialismus mit menschlichem Antlitz“ singt. Biermann ist damals gegen die Wiedervereinigung, wünscht sich zwei Staaten, die friedlich miteinander konkurrieren. Was die Zukunft bringt, ist noch völlig offen. ■

Von **Martin Kaluza**, Berlin

▶ Das Lied hören/ansetzen:
www.youtube.com/watch?v=3OccyGrsmS0

DGB-Portal gegen Lohndumping

FAIR

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

www.faire-mobilitaet.de

Arbeitnehmer aus den osteuropäischen EU-Staaten arbeiten in Deutschland oft unter äußerst prekären Bedingungen: als Bauarbeiter, die über Subunternehmerketten beschäftigt sind, als Pflegehelferinnen, die um ihren Mindestlohn betrogen werden, oder als Arbeiter auf Schlachthöfen, die über Werkverträge scheinselfständig beschäftigt sind. Mobilität – also Arbeitnehmerfreizügigkeit – heißt in der EU dann oft, von der Armut des Herkunftslands in eine neue Armut zu wandern.

Das Projekt „Faire Mobilität“ des DGB untersucht die Methoden, mit denen deutsche Sozial- und Lohnstandards systematisch unterlaufen werden – und entwickelt Strategien dagegen. Betroffene können sich an acht Beratungsstellen im Land wenden.

Das Webportal ist ähnlich aufgebaut wie die Website des DGB, übersichtlich und ohne Schnickschnack: Unter der Rubrik „Aktuell“ finden die Nutzer Presseberichte über Beispiele und Nachrichten zur Arbeitsmigration. Unter „Fälle“ sammelt das Portal eigene Recherchen darüber, wie das Lohndumping funktioniert: So arbeiten etwa polnische Pflegehelferinnen mit Arbeitsver-

trägen, in denen Arbeits- und Urlaubszeiten nicht geregelt sind und durch die so der Mindestlohn unterlaufen wird. Formal bekommen die Arbeitskräfte keinen Lohn, sondern „Dienstreise-Spesen“ – und müssen bis zu 24 Stunden am Tag für die zu pflegende Person bereitstehen.

Aktuelle Veranstaltungen zum Thema werden auf der Homepage regelmäßig gelistet. Die wichtigsten Texte sind auch auf Polnisch, Rumänisch und Bulgarisch zu lesen. Die Facebook-Seite des Projekts wird mehrmals in der Woche mit neuen Fällen und Nachrichten bestückt, hier tauschen sich Interessierte regelmäßig aus. Durch eine Blogfunktion könnte die informative Website ebenso lebendig sein, aber so laufen die Debatten derzeit ausschließlich auf Facebook. ■

Von **Gunnar Hinck**, Berlin

Fazit

WICHTIGE INFORMATIONSGUELLE ÜBER EINEN EUROPÄISCHEN DAUERSKANDAL

APPS

ver.di NRW Handel

Der Fachbereich Handel von ver.di in Nordrhein-Westfalen betreibt eine eigene App. Nutzer bekommen Nachrichten und Links zu aktuellen Medienberichten auf ihr Handy, so etwa zum Ausstieg der Handelskette Real aus dem Flächentarifvertrag oder zur geplanten Fusion von Karstadt und Kaufhof. Praktisch: Newsletter für Betriebsräte sind über die App abrufbar. Bislang funktioniert sie aber als reiner Nachrichtenkanal – interaktive Elemente fehlen noch. ■



Kostenlos für Android und iOS

Presseschau

Die Presseschau bietet einen ständig aktualisierten Überblick über die Nachrichtenlage. Onlineartikel der wichtigsten deutschen Medien von der Süddeutschen Zeitung bis zu BILD werden von einem Algorithmus durchforstet und in der App gesammelt. Rasch gelangt man auf die jeweilige Website und kann den Artikel lesen. Wer bestimmte Medien nicht lesen möchte, kann sie aus der Liste streichen. Unterhaltungs-News sind sehr stark vertreten. ■



Kostenlos für Android

TWITTER-TIPP

#unten

Die Wochenzeitung „Der Freitag“ hat mit dem Hashtag #unten ein Forum über Armut in Deutschland und soziale Diskriminierung aufgemacht. Sie hat damit einen Nerv getroffen: Seit dem Start im November finden sich auf Twitter täglich neue Beiträge darüber, was es heißt, „unten“ zu sein. Andreea Tribel, rumänisches Migrantenkind und heute Wissenschaftlerin an der Universität Lüneburg, schreibt: „2ndhand ist auch ein Privileg – wenns freiwillig ist“ – ein treffendes Statement über diejenigen, für die gebrauchte Kleidung Lifestyle ist und keine Notwendigkeit. Jule Traya beschreibt Armut so: „Wenn man sich keine Hausrat- oder Haftpflichtversicherung leisten kann und man weiß, dass man am A* ist, wenn was schiefeht.“ Die Hans-Böckler-Stiftung ist bei #unten dabei und liefert Hinweise auf Reports und Statistiken. ■



twitter.com/hashtag/unten

NACHGEFRAGT

 <p>Foto: NGG</p>	<p>CANER DEMIR ist Landesjugendsekretär der NGG Bayern.</p>
<p>ICH Klicke auf ...</p> <p>... die Apps der Süddeutschen Zeitung und der Einigkeit, dem Magazin der NGG, damit ich immer auf dem aktuellsten Stand bin.</p>	<p>ABONNIERT HABE ICH ...</p> <p>... Netflix und Co., um bei schlechtem Wetter daheimzubleiben.</p>
<p>ICH LESE GERADE ...</p> <p>... „Prekäre Arbeitswelten: Von digitalen Tagelöhnern bis zur Generation Praktikum“ von Stefan Dietl.</p>	<p>ABSCHALTEN KANN ICH ...</p> <p>... bei einem Bier mit Freunden.</p>

STIFTUNG ONLINE

WSI-Blog

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreibt seit dem Frühjahr 2018 einen eigenen Blog. Hier schreiben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts über neueste Forschungsergebnisse und kommentieren aktuelle sozialpolitische Entwicklungen und Nachrichten.

So klären beispielsweise Daniel Seikel und der Politikwissenschaftler Martin Höpner in einem Text über die Reform der Entsenderichtlinie auf, durch die bislang Arbeitnehmer aus ärmeren EU-Staaten in den reichen Mitgliedsländern wie Deutschland zu Billiglöhnen beschäftigt werden können. Die Reform verspricht Besserung, aber Ungarn und Polen klagen derzeit vor dem EuGH dagegen. Seikel und Höpner analysieren im Blog die Chancen der Klagen und die europapolitische Bedeutung des Falls.

In einem anderen Text beschreibt Florian Blank, warum ein bedingungsloses Grundeinkommen – ein Dauerbrenner in Politik und Medien – in der derzeitigen Wirtschaftsordnung nicht funktionieren kann. Bei ihm findet man neue Argumente, die zum Nachdenken anregen. Auch WSI-Direktorin Ankel Hassel bloggt regelmäßig zu aktuellen Themen rund um soziale und wirtschaftliche Entwicklungen. Der Blog wird kontinuierlich mit neuen Texten bestückt. ■

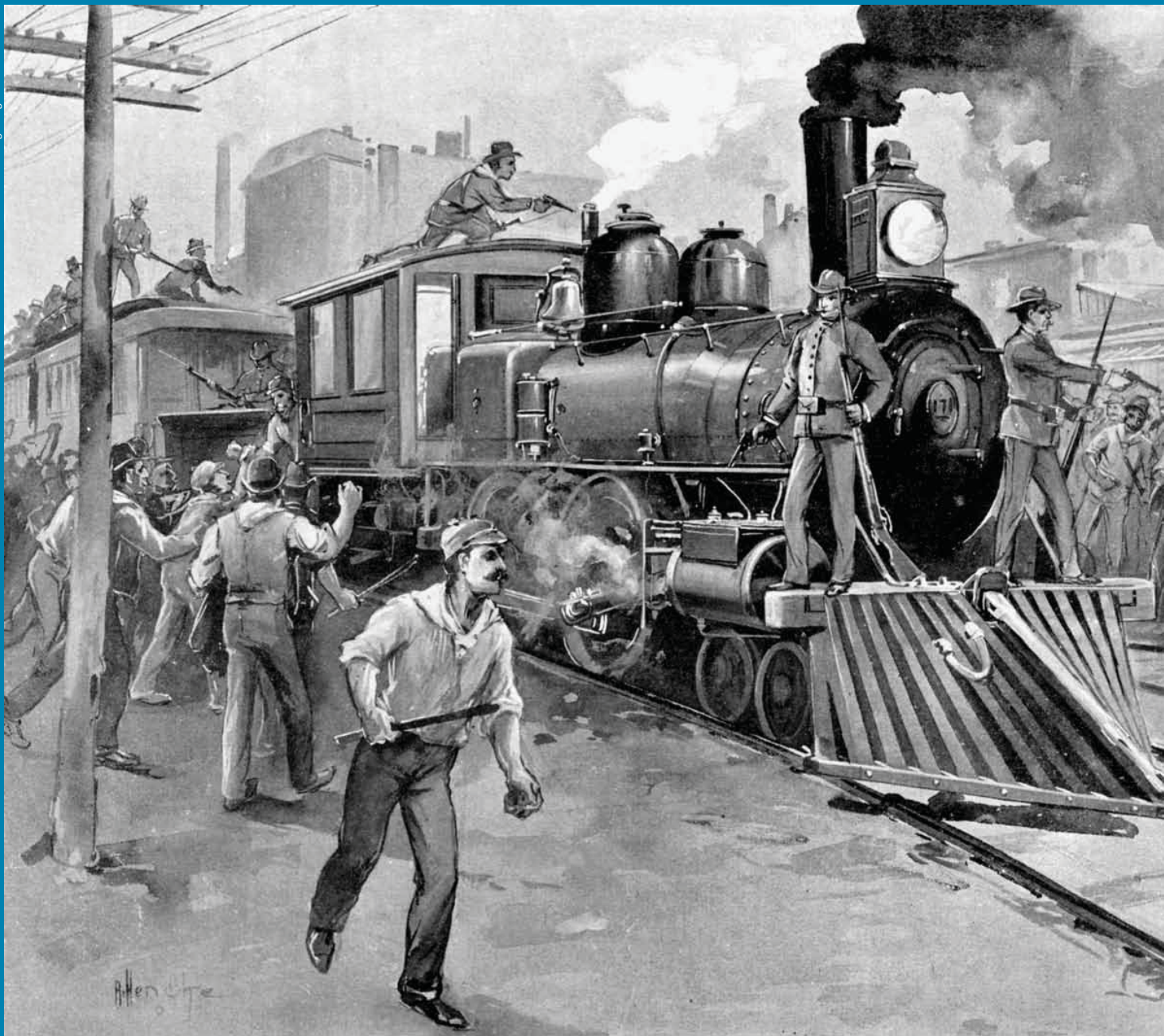


www.boeckler.de/wsi_blog.htm

RÄTSEL Der Pullman-Streik von 1894 ist der bis dahin größte Arbeiterprotest in der Geschichte der USA. Er wird brutal niedergeschlagen und belastet das Verhältnis der Tarifparteien für viele Jahre.

Von Marc von Lüpke

Foto: [akg-images/Science Source](#)





Die Waffen schussbereit, sichern Soldaten eine Lokomotive gegen streikende Arbeiter, die sich ebenfalls bewaffnet haben. Was am 11. Mai 1894 als wilder Streik der Arbeiter der Pullman Palace Car Company begonnen hat, eskaliert in den folgenden Wochen zu einem Arbeitskampf, der für einige tödlich endet.

Bis 1893 hat der Unternehmer George Mortimer Pullman als patriarchalischer, aber guter Arbeitgeber gegolten. Für seine Arbeiter, die vor allem komfortable Schlaf- und Speisewagen für die neuen Eisenbahnlinien bauen, hat Pullman im Süden Chicagos eine eigene Stadt errichtet, die seinen Namen trägt. Die Arbeiter und ihre Familien leben dort, kaufen dort ein und besuchen die Kirche. Mit der Arbeiterstadt will er sie von der Vereinigung zu Gewerkschaften fernhalten.

Als die USA 1893 in eine schwere Depression rutschen, reagiert Pullman mit Entlassungen und Lohnkürzungen. Die Belegschaft in Chicago wird in kurzer Zeit von mehr als 4000 auf knapp 1100 reduziert. Die Arbeiter antworten mit einem wilden Streik, dann solidarisiert sich die Gewerkschaft American Railway Union (ARU) unter Führung von Eugene V. Debs. Überall in den USA, wo Mitglieder der Gewerkschaft arbeiten, werden Pullman-Waggons nun von Zügen abgehängt, andere Strecken bestreikt. Dann begehen die Streikenden einen Fehler: Sie verhindern den Weitertransport von Postwaggons. Damit ist Washington, D. C., in die Auseinandersetzung involviert, die Postbeförderung ist auch Sache des Bundes.

Illinois' Gouverneur John Peter Altgeld will eine Eskalation der Situation verhindern, doch Präsident Grover Cleveland setzt Bundestruppen Richtung Chicago in Marsch. Rund 12 000 Mann sind es schließlich, die sich gewaltsame Auseinandersetzungen mit den Pullman-Arbeitern liefern. Ihr kommandierender Offizier, General Nelson Miles, bezeichnet die Streikenden als „Malaria-Gift“, schließlich bricht er den Widerstand der Arbeiter. Bis zu 30 Streikende sind landesweit getötet worden, am Ende sind 2000 Eisenbahnwaggons vernichtet. Der Schaden beträgt rund 80 Millionen Dollar. Gewerkschaftsführer Debs wird angeklagt und zu sechs Monaten Gefängnis verurteilt. ■

Rätselfragen

In welchem Jahr trafen die Strecken der Eisenbahngesellschaften Union Pacific und Central Pacific im späteren Bundesstaat Utah aufeinander und bildeten so die erste transkontinentale Bahnverbindung der Vereinigten Staaten?

In welchem heutigen deutschen Bundesland wurde John Peter Altgeld 1847 geboren?

Grover Cleveland ist der einzige Präsident der USA, der zwei nicht aufeinanderfolgende Amtszeiten absolvierte. Welche Nummern bekleidet er deswegen in der Reihenfolge der amerikanischen Präsidenten?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 1. Februar 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 5/2018

Lech Kaczynski – Marie Curie – Krantor

Den 1. Preis hat Hans Pehl aus Frankfurt gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Steffen Kutscher aus Bönningheim, Bernadette Kujawa aus Berlin und Maria Blodau aus Göttingen.



BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



DEKADEN DER REVOLUTION

„Mit großer Freude gelesen“

Manfred Dombrowski aus Stuttgart schreibt uns: Herzlichen Dank und große Anerkennung für den Beitrag „Dekaden der Revolution“ in der Mitbestimmung Nr. 5/2018, von Stefan Berger, in welchem er sehr informativ und kenntnisreich die „Zeitenwende 1918/19“ beschreibt. Habe ich mit Interesse und großer Freude gelesen,

Kopien davon gemacht und an jüngere Kolleginnen und Kollegen zum Lesen weitergegeben. ■

WEBRESONANZ

100 JAHRE NOVEMBER- REVOLUTION ODER DEKADEN DER REVOLUTION

bit.ly/dekaden-revolution

Im Netz gefiel der Artikel der **SPD Geschichtswerkstatt** und der **SPD Kiel-Holtenau**, die ihn beide auf ihren Facebook-Seiten teilten. ■

JOURNALIST UND KULTURVER- MITTLER

bit.ly/altstipendiat-journalist

Das „**International collective of freelance journalists**“ twitterte

nach Erscheinen des Altstipendiatenporträts über ihr Mitglied Robert Schmidt auf dem eigenen Account @WeReport_eu: „Le magazine allemand #Mitbestimmung, vient de publier un portrait de notre membre @dergrenzgaenger CC @boeckler_de @PressStrasbourg @Viadrina_IFES @ScPoLyon“ ■

MIT LANGEM ATEM GEGEN DEN PFLEGENOTSTAND

bit.ly/helios-pflegenotstand

Jutta Krellmann von der **Bundstagsfraktion der LINKEN** teilt den Artikel bei Facebook mit den Worten: „Ganz tolle Arbeit, die der Betriebsrat des Helios Krankenhauses Salzgitter da leistet. Traurig ist eigentlich nur, dass sie solche Schritte gehen mussten, damit der Arbeitgeber endlich reagiert.“

Auf der Facebook-Seite von **ver.di Süd-Ost-Niedersachsen** ist zu lesen: „Betriebsrat Klinikum Salzgitter – jetzt auch in der ‚Mitbestimmung‘, der Zeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung. Auf den Beitrag der Tagespresse (Salzgitter-Zeitung bzw. Braunschweiger Zeitung) verlinken wir nicht – das können nur Abonnenten lesen.“ ■

ARBEITSSCHUTZ: GUTE ARBEIT IM UMGANG MIT BEHINDERTEN MENSCHEN

bit.ly/heilpaed-zentrum-krefeld

Das **Heilpädagogische Zentrum Krefeld-Viersen** schreibt auf der eigenen Facebook-Seite: „Gut lesbarer und interessanter Artikel über die Entstehung der Clearing-Stelle und der PSU sowie ihre Umsetzung im Magazin ‚Mitbestimmung‘ der Böckler-Stiftung.“ ■

OUTSOURCING BEI REEMTSMA: „BIS HIERHIN UND NICHT WEITER“

bit.ly/reemtsma

Auf der Facebook-Seite **Gewerkschaft NGG Hamburg-Elmshorn** werden die Protagonisten des Beitrags gelobt: „Super Job unserer Kolleg*innen bei #Reemtsma! Das zeigt: Es ist möglich Dinge zu verändern!“ ■



WEITERBILDUNG ODER WELT- REISE: WIE NIMMT MAN EINE AUSZEIT VOM JOB?

bit.ly/weiterbildung-weltreise

Die **ver.di Jugend** empfiehlt auf Facebook den Artikel: „Mal für drei Monate aussteigen – aus dem Beruf und dem Alltag? Oder neben der Arbeit weiterbilden? Arbeitszeitmodelle mit Langzeitkonten machen so etwas möglich. Für Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Dem ganzen Leben.“ ■

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:
Andreas Bullik, Telefon: 0211/77 78-196
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139
Carmen Molitor (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

Konzeption des Titelthemas: Carmen Molitor
Redaktion dieser Ausgabe: Andreas Bullik, Kay Meiners, Carmen Molitor
Redaktionsassistent: Astrid Grunewald
Telefon: 0211/77 78-147
E-Mail: redaktion@boeckler.de

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

Titelfotos: Gaby Waldek; Alexander Paul Englert; Caroline Seidel/
dpa

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Adressänderungen für Förderer:
foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:
Über das Intranet der Studienförderung

Leserservice für sonstige Bezieher und kostenfreie Einzelhefte:
Bund-Verlag GmbH
Telefon: 069/79 50 10-96
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

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

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

ISSN 0723 5984



printed by
OFFSET COMPANY
SCC-13

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 1 | Februar 2019

Finanzinvestoren: Vom Verhandeln mit Heuschrecken

In immer mehr global aufgestellten börsennotierten Unternehmen sind die Zeiten vorbei, in denen Betriebs- und Aufsichtsräte auf der anderen Seite des Tisches Verhandlungspartner antrafen, die eine soziale Verantwortung für ein Unternehmen und dessen Beschäftigte empfanden. Immer öfter sehen sie sich stattdessen mit internationalen Finanzinvestoren konfrontiert, deren erstes und oft einziges Interesse es ist, schnellen Profit aus einem Unternehmen zu ziehen – nicht selten ohne Rücksicht auf die Belange der Belegschaften oder auch nur den nachhaltigen Fortbestand des Unternehmens.

Wie beeinflussen diese rücksichtslosen Spieler die Corporate Governance in den Unternehmen? Wie können und müssen die Betriebs- und Aufsichtsräte darauf reagieren, und was kann sie dabei stärken? Wo braucht die Mitbestimmung neue Rahmenbedingungen, wo ist die Politik gefragt, um die Macht der Vermögensverwalter zu bremsen? Und was bedeutet die neue Macht der Finanzinvestoren für unsere Demokratie?

Wir berichten darüber im ersten Heft des neuen Jahres.

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



96231 BAD STAFFELSTEIN, HAUSENER WEHR

FRANK DEMBOWSKI, 45, arbeitet als Kranführer bei der RAAB Baugesellschaft mbH & Co. KG in Ebensfeld/Oberfranken.

Text und Foto: **Karsten Schöne**

„Vor zehn Jahren hat mein Arbeitgeber mich fest angestellt, nachdem ich mir selbst Fachkenntnisse angeeignet habe. Es ist in Deutschland nicht vorgeschrieben, einen Kranführerschein zu besitzen, um einen Kran zu fahren – aber ich wollte das so. Jetzt darf ich die Sicherheitsabnahme selbst machen. Mein Kran ist auf einen Lkw aufgebaut. Er kann Lasten auf eine Höhe von 17 Meter heben.

Die Ausladung, also die Länge des waagerechten Auslegers, beträgt 27 Meter. Wie viel man heben kann, hängt davon ab, wie weit man die Ausladung beansprucht. Ziehe ich die Last nahe am Turm hoch, schaffe ich 6000 Kilogramm. Hängt die Last ganz vorn, sind es immer noch 1350 Kilogramm.

Beim Aufbau Sorge ich dafür, dass der Untergrund stabil genug ist und der Kran in der Waage steht. Gesteuert wird er mit einer Bedieneinheit, die über Funk mit dem Gerät verbunden ist. Die beiden wichtigsten Knöpfe sind „Last hoch/runter“ und „Katze vor/

zurück“. „Katze“ meint die Laufkatze, mit der ich den Lasthaken am Ausleger steuere. Bei meinem Kran ist es nicht vorgesehen, dass ich oben in einer Kabine sitze.

Aktuell sanieren wir ein Stauwehr am Main, das über 80 Jahre alt ist. Auf den meisten Baustellen legt der Polier fest, was gemacht wird, und ich arbeite auf Zuruf: Da braucht einer Schalungsmaterial, dort Eisenbinder, dort Zement. Bis zu zehn Leute wollen bedient werden. Sicherheit wird großgeschrieben: Überschreite ich die Höchstlast, gibt es einen lauten Warnton. Wie eben, als ich versucht habe, einen Baumstamm aus dem Boden zu ziehen. Dabei kann man schwer abschätzen, wie viel Last anfällt. Dann heißt es, sofort lastenverringende Maßnahmen einleiten: die Katze einfahren oder Gewicht reduzieren.

Im Sommer beginnt die Arbeit um sieben Uhr. Bei gutem Wetter arbeiten wir mindestens neun Stunden. Es ist auf dem Bau üblich, ein Arbeitszeitkonto aufzubauen, welches im Winter wieder reduziert werden kann. ■

WISSEN VERZAHNEN

www.boeckler.de/112770.htm

BÖCKLER-FORSCHUNGSVERBÜNDE

Die Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung bündelt zentrale Themenfelder und Fragestellungen, die durch mehrere Forschungsprojekte untersucht werden. In diesen Forschungsverbänden fließt Wissen zusammen:

- 1 Digitalisierung der Arbeitswelt**
Erforscht die Auswirkungen des digitalen Wandels auf Wirtschaftsstrukturen, Arbeits- und Produktionsprozesse, auf Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten sowie auf die Arbeit von Betriebsräten und Mitbestimmungsakteuren.
www.boeckler.de/112770_113265.htm
www.boeckler.de/44414_113047.htm
www.boeckler.de/115981.htm
- 2 Die Zukunft der Mobilität und der Fahrzeugindustrie**
Analysiert die Digitalisierung von Fahrzeugen und Produktionsprozessen mit besonderem Blick auf die Möglichkeiten, Mobilität ökologisch nachhaltiger zu gestalten und im Strukturwandel für sichere Beschäftigungsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen.
www.boeckler.de/112770_116020.htm
- 3 Mitbestimmung in Europa**
Nimmt die durch Globalisierung veränderten transnationalen Arbeitsbeziehungen auf einer europäischen und globalen Ebene in den Blick. Sucht nach Wegen, die Mitbestimmung in der EU zu stärken.
www.boeckler.de/112770_116041.htm
- 4 Migration, Partizipation, Integration in der Arbeitswelt**
Fokussiert auf den Zugang von Migrantinnen und Migranten zur Arbeitswelt und ihre Teilhabe daran. Hierbei spielt eine besondere Rolle, wie die betriebliche Interessenvertretung und die Gewerkschaften agieren und den migrierten Menschen Möglichkeiten der Partizipation bieten.
www.boeckler.de/112770_116056.htm
- 5 Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei gesundheitlicher Beeinträchtigung**
Neun Projektteams beschäftigen sich unter verschiedenen Gesichtspunkten damit, wie die Beschäftigungsfähigkeit trotz gesundheitlicher Einschränkungen dauerhaft zu erhalten wäre.
www.boeckler.de/44414_110642.htm
- 6 Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen**
Soziale Dienstleistungen sind im Alltag derjenigen unverzichtbar, die sich um Kinder kümmern, Kranke pflegen und Pflegebedürftige begleiten. Die Projektteams setzen sich damit auseinander, wie Gute Arbeit und gute Versorgung gleichermaßen sichergestellt werden können.
www.boeckler.de/44414_112774.htm

VIEL ERREICHT, NOCH MEHR ERHOFFT



Am 19. Januar 1919 konnten im gesamten Deutschen Reich zum ersten Mal Frauen an der Wahl für eine neue verfassungsgebende Nationalversammlung teilnehmen und selbst kandidieren. Ein langer Kampf war diesem Erfolg vorausgegangen – auch, weil die Mitte des 19. Jahrhunderts entstandene Frauenbewegung keineswegs homogen war.

Wie sehen Frauen heute ihre Position und Aufgabe in Politik und Gesellschaft? Was sind ihre Ziele und Hoffnungen?

Dieser Sammelband gibt die Antwort aus Sicht von 100 Frauen, die in Wirtschaft, Politik, Showbusiness und Gesellschaft eine beeindruckende Rolle spielen.

Erhältlich ab 13. Dezember für 20 Euro bei www.setzkasten.de unter der Bestellnummer 18239.