

Mitbestimmung

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

BERGBAU · Am 30. Juni schließt im Saarland die letzte Zeche

BETRIEBSRAT · Wie Arbeitnehmervertreter bespitzelt werden

BEZIRKSLEITER · Jörg Hofmann zum Tarifabschluss der IG Metall

Respektiert und bekämpft

60 Jahre Betriebsverfassung



Leserumfrage
IHRE MEINUNG
IST GEFRAGT!

Tarifvertragsgesetz 2012



Aktueller Stand

zum Beispiel

- Tariffähigkeit
- Tarifpluralität
- Arbeitnehmer –
Entsendegesetz in
der Neufassung vom
24.02.2012
- Differenzierungsklauseln

Jetzt Lieferbar

Tarifvertragsgesetz

mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Herausgegeben von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

3. Auflage 2012, 2.019 S., geb., 158,- €

ISBN 978-3-8329-5870-1

Der Großkommentar gibt Antworten auf alle relevanten Fragen des sich dynamisch entwickelnden Tarifrechts. Der Band verbindet wissenschaftliche Vertiefung mit hohem Praxisbezug. Er setzt Maßstäbe.

Der Großkommentar hat in der Fachwelt hohe Anerkennung gefunden:

»Niemand wird in Zukunft an diesem inhaltsreichen Werk vorbeikommen, auch die Rechtsprechung des BAG nicht.«

Dr. Dirk Neumann, Vizepräs. des BAG a.D.,
Arbeit und Recht 7/04, zur Voraufgabe

»Wer den Däubler nicht mitbenutzt und so auf den Zugang zu der Fülle verarbeiteten Materials und selbstständiger Überlegungen verzichtet, schädigt sich selbst.«

Prof. Dr. Dr. h.c. Peter Hanau, *NJW* 35/04, zur Voraufgabe

Weitere Informationen: www.nomos-shop.de/12922



Nomos

Bund-Verlag

Gestaltungsmöglichkeiten nutzen



Otto-Ernst Kempen / Ulrich Zachert (Hrsg.)

TVG – Tarifvertragsgesetz

Kommentar für die Praxis

5., vollständig Neubearbeitete Auflage

2012. Ca. 1.200 Seiten, gebunden

Subskriptionspreis bis drei Monate nach Erscheinen:

ca. € 89,-

Danach: ca. € 98,-

ISBN 978-3-7663-6157-8

Erscheint Oktober 2012

Das Werk liefert eine zuverlässige und wissenschaftlich fundierte Kommentierung des gesamten Tarifvertragsgesetzes einschließlich relevanter Nebengesetze wie Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder Mindestarbeitsbedingungengesetz.

Aktuelle Rechtsprechung und Literatur sind umfangreich eingearbeitet, zudem wird die tarifliche Praxis berücksichtigt. Der Kommentar beleuchtet darüber hinaus die zahlreichen Gestaltungsmöglichkeiten, die sich in diesem Rechtsgebiet anbieten. Für nicht richterlich entschiedene Fälle bietet er innovative Empfehlungen.

Eingearbeitet sind die aktuellen Themen:

- Tarifpluralität
- Vorteilsregeln für Gewerkschaftsmitglieder
- Gesetzlicher Mindestlohn und Allgemeinverbindlicherklärung
- Tarifautonomie im EU-Recht
- Tariffähigkeit
- Blitzaustritt aus dem Arbeitgeberverband

Postfach
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon: 0 69 / 79 50 10-20
Fax: 0 69 / 70 50 10-11

Internet:
www.bund-verlag.de

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de



„Es war ein Mega- kampf, bis der Betriebs- rat durchgesetzt war“,

sagt Nicole Schirmer, Köchin und Betriebsratsvorsitzende im Hotel-Rasthaus Seligweiler. Schirmer ist eine von rund 470 000 Betriebsräten, die sich ehrenamtlich neben ihrem Job für ihre Kollegen einsetzen und dabei mit einer Menge an Konfliktlagen hantieren. Ihre Geschichte steht beispielhaft für all die Betriebsräte, die nicht im Scheinwerferlicht



Foto: Karsten Schöne

stehen; die oft jeden Quadratmeter Betriebsratsbüro und jede Fortbildung dem Arbeitgeber abtrotzen müssen, auch wenn ihnen das nach dem Betriebsverfassungsgesetz zusteht.

Es gibt sie, jene Arbeitgeber, die manchmal mit kuriosen Methoden Betriebsratsgründungen

torpedieren und damit hintertreiben, was unser Rechtsstaat den Arbeitnehmern in Deutschland an Vertretung garantieren sollte. Eine Arbeitgeberhaltung, die übrigens in scharfem Gegensatz zu jener vertrauensvollen Zusammenarbeit steht, die das Betriebsverfassungsgesetz auch den Chefs abverlangt.

Weil das Betriebsverfassungsgesetz ein doppeltes Jubiläum feiert – 1952 wiederbegründet und 1972 unter Willy Brandt gründlich reformiert – schauen wir auch zurück, wie die Demokratie aus den Betrieben wuchs, eine Demokratie, die keine Ermüdungserscheinungen zeigt, sondern mit konstanten 80 Prozent Wahlbeteiligung eine hohe Zustimmung und Akzeptanz aufweist.

Die gewählten Arbeitnehmervertreter/innen sind in Deutschland ein großes solidarisches Potenzial. Sie lassen sich auf ein Betriebsratsamt ein, das Kraft kostet, aber auch die Chance bietet, mit Herausforderungen zu wachsen und sich weiterzuentwickeln. Als Person und Persönlichkeit.

Weiterentwickeln will sich auch das Magazin Mitbestimmung. Was können wir besser machen? Die Leserbefragung in diesem Heft bietet Ihnen die Möglichkeit, uns das zu sagen.

Interessante Lektüre wünscht

Cornelia Girndt

CORNELIA GIRNDT

cornelia-girndt@boeckler.de



10



42

TITEL 60 JAHRE BETRIEBSVERFASSUNG

10 Helden des Alltags

Eine Reportage über den Balanceakt zwischen Betriebsratsstätigkeit und Beruf – und ein Interview zur Betriebsratsvergütung. Von Stefan Scheydt

16 Wie man Betriebsräte abblitzen lässt

WSI-Befragung zum Arbeitgeberverhalten. Von Behrens/Dribbusch
Ein Fall von Betriebsratsbespitzelung. Von Andreas Kraft

20 Was Prominente zur Betriebsverfassung sagen

Statements von Hannelore Kraft, Dieter Hundt, Michael Sommer,
Ursula von der Leyen, Klaus Engel, Rainer Pennekamp

24 Fair beteiligt, aber selten an der Macht

Was hat die Frauenquote im BetrVG gebracht? Im Porträt die Spitzenbetriebs-
rätinnen von WestLB, Telekom, ThyssenKrupp. Von Carmen Molitor

32 Ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft

Wie das Betriebsverfassungsgesetz seit 1920 sein demokratisches Potenzial
entfaltet. Von Werner Milert

35 List der Geschichte

Wie aus einer Niederlage ein Erfolgsmodell wurde.
Von Walther Müller-Jentsch

38 Weiterentwicklung nicht versäumen!

Das BetrVG zeigt seine Grenzen bei betriebsratslosen Zonen, Internationa-
lisierung, Leiharbeitsvertretung. Von Ingrid Artus, Torsten Müller u.a.

ARBEIT

42 Ein letztes Glückauf

Wenn am 30. Juni im Saarland die
letzte Zeche schließt, ziehen 1400
Bergleute zur RAG Anthrazit nach
NRW um. Von Mathias Peer

46 Ausweitung der Kampfzone

Was im Arbeitskampf erlaubt ist,
prüft ein Gutachten des Sinzheimer
Instituts. Von Joachim Tornau

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

73 VORSCHAU, IMPRESSUM

74 MEIN ARBEITSPLATZ

Carolin Lucas, Tischlerin

Foto: Michael Cintula



52



54



66

POLITIK

49 „Wir sind mit dem Erreichten sehr zufrieden“
Interview mit IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann zur Tarifrunde und Mitbestimmung bei Leiharbeit

52 IndustriAll ist da
Was will der neue europäische Dachverband der Industriegewerkschaften? Von Eric Bonse

WISSEN

54 „Die Boards sollten unabhängig werden“
Fragen an Damon Silvers vom US-Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO über die Aufsicht im monistischen Board.

AUS DER STIFTUNG

58 Zur Sache
Winfried Heidemann zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa

60 Böckler-Tagungen
Psychische Belastung von Lehrern
Neue EU-Architektur
Nachgefragt bei Grigor Gradev

63 Tipps & Termine

64 Böckler-Nachrichten

66 Der Unangepasste
Altstipendiat Ilko-Sascha Kowalczyk schreibt Bücher über den Stasi-Apparat. Von Andreas Molitor



TITEL

Prominente Stimmen

NRW-Ministerpräsidentin Kraft will die Mitbestimmung weiter stärken, Bundesarbeitsministerin von der Leyen hält sie für eine feste Größe in einem sozialen Europa. Weitere Statements... **SEITE 20**

MEDIEN

68 Buch & mehr

70 Website-Check



Foto: Caro/Bastian

Kein Fair Play auf dem Bau

Als am 8. Juni in Warschau die Fußball-Europameisterschaft angepfiffen wurde, standen einige Verlierer bereits fest: Es sind nicht Mannschaften oder Fans, sondern Teile der Beschäftigten auf den EM-Baustellen in Polen und der Ukraine. Viele von ihnen haben in prekären, schlecht bezahlten Jobs die Spielstätten errichtet; bei Arbeitsunfällen kamen 20 zu Tode. So lautet das Fazit des Berichtes „Fair Play – fair Work?“ der Friedrich-Ebert-Stiftung über die Arbeit

auf den Großbaustellen (im Bild: die Arena in Gdansk). Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich in beiden Veranstaltungsländern allerdings erheblich. Besonders hart traf es die Bauarbeiter in der Ukraine, wo rund „40 Prozent der Beschäftigten nur zivilrechtliche Verträge und damit kein Streikrecht haben“, so Autor Joachim Schlütter. Sie verdienen rund 270 Euro im Monat. ■

<http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09094.pdf>

PENSIONS-KASSEN

EU-Regeln gefährden deutsche Betriebsrenten

Die Europäische Kommission will die „Solvency II“-Vorschriften auch auf Pensionskassen ausweiten. Diese Regeln schreiben Versicherungen vor, sich besser gegen Risiken abzusichern und mehr Kapital vorzuhalten. Wenn Solvency II auch für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge gilt, müssen diese ebenfalls ihre Geldreserven erhöhen. Die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung schätzt, dass bis zu 40 Milliarden Euro an zusätzlichem Eigenkapital nötig wären. Die Konsequenz: Die Vorsorgewerke müssten Leistungen kürzen, einige stünden vor dem Aus. Der Deut-

sche Gewerkschaftsbund (DGB) kritisiert die Pläne der EU-Kommission. DGB-Rechtsexpertin Martina Perreng hält die Ausweitung von Solvency II nicht nur für überflüssig, sondern sogar für schädlich. „Die deutschen Pensionskassen sind nicht mit Versicherungen zu vergleichen, weil sie weitaus besser auf Krisen vorbereitet sind“, sagt sie. „Der größte Unterschied besteht darin, dass der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen haftet. Außerdem sind die Anlagenvorschriften für Pensionskassen ohnehin so streng, dass eine größere Risikovorsorge, wie sie Solvency II vorsieht, unnötig ist.“ ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

SAP

DGB-Gewerkschafter im SAP-Aufsichtsrat

Beim Softwarekonzern SAP ist mit Mario Rosa-Bian erstmals ein DGB-Gewerkschafter in den Aufsichtsrat gewählt worden. Der gemeinsame Kandidat von IG Metall und ver.di erhält einen von fünf Sitzen für die Mitarbeiter. Rosa-Bian ist seit 1987 bei SAP, seit drei Jahren ver.di-Mitglied und Betriebsrat. Er arbeitet als Projektmanager im Beratungsbereich des Konzerns und kümmert sich um den Einsatz der Produkte bei den Kunden. „Es gibt noch Vorbehalte“, sagt er. „Ich will Vertrauen gewinnen und zeigen, dass Gewerkschaft anders sein kann, als viele Leute bei SAP glauben.“ Er hat einen professionellen Wahlkampf geführt, Werbepostkarten inklusive, und deutlich gemacht, dass er nicht wegen des Geldes kandidiert: Er führt satzungsgemäß an die Hans-Böckler-Stiftung ab,



Foto: Privat

SAP-Aufsichtsrat Rosa-Bian

den Eigenbehalt will er an „Eurotransplant“ spenden. Für seinen Kurs, die Aufsichtsratsarbeit transparenter zu machen, wirbt er um Unterstützung aller Arbeitnehmervertreter. Keine einfache Sache, hatten sich doch für die fünf betrieblichen Sitze elf Listen beworben. Als Gewerkschafter ausgegrenzt fühlt er sich nicht: „Die ersten Treffen waren konstruktiv.“ ■

OPEL-AUFSICHTSRAT

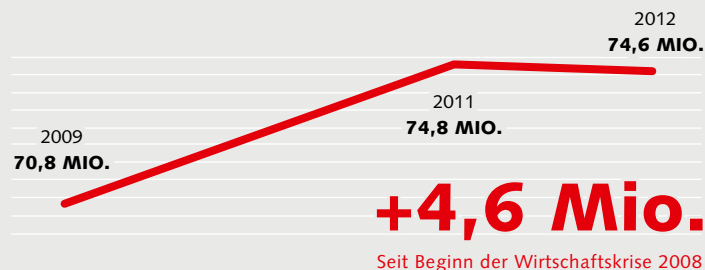
Mandat für Bob King

Bob King, 65, Chef der US-Automobilarbeiter-Gewerkschaft UAW, wird am 28. Juni Arbeitnehmervertreter im Opel-Aufsichtsrat. Er übernimmt damit ein Gewerkschaftsmandat, das bislang ein Vertreter der spanischen Gewerkschaften inne hatte. Die IG Metall hatte seine gerichtliche Berufung aktiv betrieben. Sie erhofft sich von dem charismatischen US-Gewerkschafter einen besseren Kontakt in die Zentrale der Opel-Mutter General Motors in Detroit. Der Einzug in das Kontrollgremium erfolgt zu einem Zeitpunkt, da Opel-Beschäftigte in Deutschland um ihre Arbeitsplätze fürchten und GM die Opel-Beschäftigten in Europa mit allen Mitteln gegeneinander ausspielt. ■

74,6 Millionen junge Menschen weltweit haben derzeit weder einen Arbeits- noch einen Ausbildungsplatz. Seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 ist die Zahl der beschäftigungslosen Jugendlichen um fast vier Millionen gestiegen.

VERLORENE GENERATION

Jugendliche ohne Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz, weltweit (in Mio.)



Quelle: ILO, Mai 2012

48,8 Überstunden haben Arbeitnehmer in Deutschland 2011 im Jahresschnitt geleistet. Das waren fast zwei Stunden mehr als ein Jahr zuvor. Die Statistik erfasst nur die bezahlte Mehrarbeit – das tatsächliche Überstundenvolumen dürfte daher höher liegen.

WIEDER MEHR ÜBERSTUNDEN

Bezahlte Überstunden je Arbeitnehmer, pro Jahr

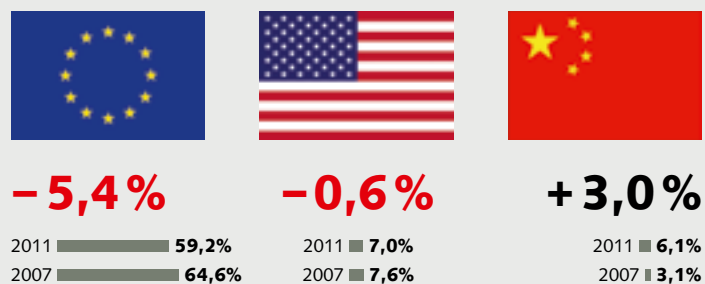


Quelle: IAB, März 2012

59% der deutschen Exporte gehen in EU-Länder. Allerdings hat der europäische Markt in den vergangenen Jahren etwas an Bedeutung verloren. Deutlich gestiegen sind hingegen die Warenausfuhren nach China, das als drittgrößter Exportmarkt nur noch knapp hinter den USA liegt.

MEHR WAREN FÜR CHINA

Anteil an deutschen Exporten 2011 und 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mai 2012

Runder Tisch soll Solarbranche retten

Die um ihr Überleben kämpfende deutsche Solarindustrie erhält Unterstützung von den Gewerkschaften. IG BCE und IG Metall fordern einen runden Tisch: Unternehmen, Betriebsräte, Politik und Gewerkschaften müssten gemeinsam nach Lösungen suchen, sagt Erhard Koppitz, Bezirksleiter der IG BCE in Halle-Magdeburg. Die IG-Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen hat einen Sieben-Punkte-Plan zur Krisenbewältigung vorgelegt, der ebenfalls einen runden Tisch beinhaltet. Sören Niemann-Findeisen, Fotovoltaik-Experte bei der IG Metall in Frankfurt, befürwortet die Idee: „Die Interessengruppen kommen zu einem offenen Austausch zusammen“, sagt er. „Das erfordert aber den Willen, sich Vorschlägen zu öffnen. Bei der



Foto: Rainer Weisflog

Insolvent: Q-Cells in Sachsen-Anhalt

Bundesregierung war das bisher nicht der Fall. Wir können die Solarindustrie nur mithilfe einer neuen Industriepolitik retten.“ Unterdessen hat die Pleitewelle auch Branchengrößen wie Q-Cells und Sovello erfasst. Die Branche, die in Deutschland derzeit rund 130 000 Arbeitnehmer beschäftigt, leidet unter Überkapazitäten und verliert im Wettkampf mit günstigeren Anbietern aus China massiv Marktanteile.

Auch andere Länder suchen nach Auswegen aus der Solarkrise. Die USA etwa haben vor Kurzem chinesische Hersteller mit hohen Strafzöllen belegt. Ein ähnliches Vorgehen können sich auch Gewerkschafter in Deutschland vorstellen – etwa Importbeschränkungen für Produkte asiatischer Firmen, die in der Produktion gegen Umweltstandards verstoßen, sagte IG-Metall-Vize Wetzels jüngst auf einer Branchenkonferenz. ■

Konflikte im Aufsichtsrat

Eine aktuelle Befragung von ganz überwiegend Aufsichtsräten der Kapitalseite hat ergeben, dass mehr als die Hälfte von ihnen die eigene Vergütung, gemessen an der Verantwortung und den Pflichten, als zu niedrig ansieht. Begründet wird dies mit intensiveren Sitzungsvorbereitungen, größeren Haftungsrisiken und steigender Verantwortung. „Dieses Ergebnis stellt die häufig diskutierte Einkommensmotivation von Überwachungsträgern in ein anderes Licht“, schreiben die Autoren dieser Panel-Befragung der Zeitschrift „Der Aufsichtsrat“ und der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft BDO. Sie ist freilich nicht repräsentativ für das gesamte Gremium, da die Arbeitnehmervertreter mit nur 10 Prozent vertreten sind und von daher kaum zu Wort kommen. Deutlich wird, dass die Vorstandsvergütung zum zentralen Diskussionspunkt in deutschen Aufsichtsräten geworden ist. Vergütungshöhe, variable Bestandteile und die Gewichtung der Kriterien Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zählen zu den meistdiskutierten Fragen im Gremium. Mehr noch: In fast jedem vierten Aufsichtsrat kommt es beim Thema Vergütung zu intensiven Auseinandersetzungen. Über die Hälfte der Befragten befürwortet den Einsatz von Vergütungsberatern. „Die aktuelle Debatte zeigt, dass neue Maßstäbe gesucht werden“, sagt Panel-Initiator und BDO-Vorstandsmitglied Arno Probst. ■

Guy Ryder neuer Generaldirektor

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat Ende Mai den Briten Guy Ryder zu ihrem zehnten Generaldirektor gewählt. Der Verwaltungsrat, das Exekutivorgan der ILO, wählte Ryder in geheimer Abstimmung mit 30 von insgesamt 56 Stimmen. Der Verwaltungsrat besteht zur Hälfte aus Regierungsvertretern, die andere Hälfte der Sitze teilen sich paritätisch Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen der ILO-Mitgliedsstaaten. Acht weitere Kandidaten waren zur Wahl angetreten.



Foto: ILO

Guy Ryder

Ryder, bisher ILO-Exekutivdirektor für internationale Arbeitsstandards und Grundrechte bei der Arbeit, wird seine fünfjährige Amtszeit im Oktober 2012 antreten. Ryder bezeichnet seine Wahl mitten in der Eurokrise als Gelegenheit, um das Leben von Millionen von Menschen zum Besseren zu verändern: „Die Bedeutung der heutigen Ereignisse wird einmal danach beurteilt werden, was wir tun, um den Menschen und die Welt der Arbeit in den Mittelpunkt all unserer Tätigkeiten zu stellen.“ Der 1956 in Liverpool geborene Ryder hat in Cambridge studiert. Von 2002 bis 2010 war er Generalsekretär des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften, bzw. des 2006 gegründeten Nachfolgers IGB. ■

Soll Griechenland die Euro-Zone verlassen?



MICHAEL FUCHS ist stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und Ehrenvorsitzender des Parlamentskreises Mittelstand.

„Ja, wenn Griechenland sich nicht an die gemeinsam vereinbarten Spar- und Reformauflagen der Troika hält. Umfassende Hilfe ist zwingend mit eigenen substanziellen Reformanstrengungen verbunden. Einen Austritt Griechenlands sehnen wir nicht herbei. Aber wir müssen den Griechen sagen, dass es keinen anderen als den gemeinsam vereinbarten Weg gibt. Nur durch Reformen kann Griechenland wieder wettbewerbsfähig werden und sich wirtschaftlich stabilisieren. Eine grundsätzliche Neuverhandlung der Auflagen wird es nicht geben. Wir leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Die Griechen müssen dies auch wollen und sich ihren Verpflichtungen stellen, auch wenn dies den Menschen vor Ort viel abverlangt. Auch Deutschland geht dabei selbst erhebliche finanzielle Verpflichtungen und Risiken ein, die wir unseren Steuerzahlern erklären müssen. Es ist unsinnig, den Menschen vorzugaukeln, es gäbe einen einfacheren Weg, auf dem Griechenland gesunden könnte. Es liegt – und das begrüße ich als Demokrat – nicht in unserer Hand, sondern in der Hand des griechischen Volkes, sich bei den bevorstehenden Wahlen für oder gegen einen Verbleib in der Euro-Zone auszusprechen. Wir können und wollen niemanden zwingen.“



Fotos: Laurence Chaperon (l.), Ulrich Baatz

ANDREW WATT ist Senior Researcher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel.

„Nein. Das Leiden des griechischen Volkes würde durch einen Austritt erheblich verschärft. Die Wirtschaft käme zum Erliegen. Dem wird entgegengehalten, nur durch eine Abwertung der neu eingeführten Währung könne das Land die Wettbewerbsfähigkeit wiederherstellen. Aber Griechenland ist eine der geschlossenen Wirtschaften der EU. Eine Abwertung bräuchte Jahre, um über höhere Nettoexporte einen bedeutenden Wachstumsbeitrag zu leisten. Die Griechen erlangten Kontrolle über die Notenpresse. Verlockend. Aber der längerfristige Preis wäre hoch: zurück zum Status Weichwährungsland mit hoher Inflation und hohen (auch Real-)Zinsen. Das ist genau das, was die Griechen hinter sich lassen wollten. Und für die anderen Bürger der Euro-Zone? Das chirurgische Herausschneiden des kleinen Lands ist eine gefährliche Fantasie. Die direkten Verluste mögen verkraftbar sein. Aber ein Austritt würde sofort andere verschuldete Länder anstecken. Deren Staatsanleihen würden abgestoßen, und deren Bürger zögen aus Angst vor Entwertung ihr Guthaben ab. Ein Auseinanderbrechen der gesamten Währungsunion wäre die Folge. Griechenland verblutet an der Austeritätspolitik. Die Antwort ist eine auf Wachstum und Konvergenz orientierte Politik, nicht das Ende der Euro-Zone.“ ■



Helden des Alltags

NICOLE SCHIRMER: „Wir hatten scharfe Konflikte bis die Chefs akzeptierten, dass es einen Betriebsrat gibt.“



EHRENAMT BETRIEBSRAT Hundertausende Arbeitnehmer vertreten in Deutschland neben ihrer Berufstätigkeit die Interessen ihrer Kollegen.

Von ihrer aufreibenden Job-Betriebsrats-Balance plus den Auseinandersetzungen mit den Chefs ist viel zu selten die Rede.

Von **STEFAN SCHEYTT**, Journalist in Rottenburg am Neckar

Fotos: Christoph Püeschner/Zeitenspiegel, Eric Vázoler

JÜRGEN STOLZ: „In Wahrheit handelte das Betriebsratsgremium vor allem im Sinne des Arbeitgebers.“

Das Betriebsratszimmer im Hotel-Rasthaus Seligweiler an der A 8, Ausfahrt Ulm-Ost, ist ein Eckkammerchen im zweiten Stock, es ist etwa neun Quadratmeter klein und hat eine Dachschräge, an der sich die Betriebsräte regelmäßig den Kopf stoßen, wenn sie sich alle zwei Wochen mittwochs um 14 Uhr zu siebt um den kleinen Tisch drängen. Zur Runde gehören vier Frauen und drei Männer, alle nicht freigestellt, die im Hotel-Rasthaus als Etagenkräfte arbeiten, an der Rezeption, an der Tankstelle oder, wie die Vorsitzende Nicole Schirmer, als Postenchefin in der Küche.

Nicole Schirmer, weißer Küchenkittel, karierte Köchinnen-Hose, eine resolute Mittdreißigerin mit lockigen Haaren und einem eruptiven Lachen, seit 2004 dreimal zur Betriebsratschefin gewählt, sitzt am kleinen Tisch im kleinen Betriebsratszimmer und erzählt eine Geschichte, wie sie sich in deutschen Betrieben tausendfach abspielt. Es gibt in dieser Geschichte nichts Spektakuläres, und doch ist es in gewisser Weise die Geschichte vieler kleiner Alltags-Heldentaten, vollbracht von nicht freigestellten Arbeitnehmervertretern, von denen viel zu selten die Rede ist, obwohl sie doch rund 95 Prozent aller Betriebsräte stellen.

Zu den unspektakulären Heldentaten der Nichtfreigestellten im 140-Mitarbeiter-Rasthaus Seligweiler gehört zum Beispiel, dass es das Gremium überhaupt gibt. Jahrzehntlang galt nämlich die Devise der Chefs: Wir brauchen keinen Betriebsrat. Bis dann vor acht Jahren die

sagt Nicole Schirmer selbstbewusst, und man hat den Eindruck, dass sie an der ehrenamtlichen Aufgabe auch selbst gewachsen ist.

Das ist auch wichtig, weil in dem tariflosen OT-Betrieb noch einiges zu erreichen ist: Derzeit verhandeln Schirmer, ihre Kollegen und eine NGG-Funktionärin über einen Haustarifvertrag, in dem es nicht nur um höhere Stundenlöhne geht, sondern auch um die Festschreibung von Sonn- und Feiertagszuschlägen. „Wenn es da nicht weitergeht“, sagt die gelernte Köchin Nicole Schirmer, „gibt’s im Extremfall einen Warnstreik.“

UNDANKBARE ROLLE Wann immer Nicole Schirmer Zeit für ihre Betriebsratsarbeit braucht, nimmt sie sich die so, dass ihre Kollegen in der Küche möglichst nicht darunter leiden. „Am Anfang war es nicht immer leicht, aber wir reden viel mit den Kollegen, erklären. Sie sind sehr einsichtig und flexibel, wenn es sein muss.“ Diesen Ur-Konflikt der Nichtfreigestellten mit ihren Arbeitskollegen würden gerade Chefs von kleineren Betrieben, in denen das Personal sehr knapp kalkuliert ist, regelrecht als Druckmittel einsetzen, weiß Claus-Harald Güster, beim NGG-Hauptvorstand unter anderem für Betriebspolitik zuständig. Und schon sind die nicht freigestellten Betriebsräte, die sich eigentlich für die Beschäftigten einsetzen wollen, in einen Konflikt mit Teilen der Belegschaft hineingezogen. Claus-Harald Güster spricht von einem „Mehrfrentenkrieg“.

Tatsächlich haben die Nichtfreigestellten, die mit geschätzten 470 000 Köpfen zahlenmäßig den Normalfall eines Betriebsrats darstellen, oft eine sehr undankbare Rolle, und kaum einer weiß das besser als Erhard Tietel, Professor an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Seit Jahren forscht und lehrt Tietel über Betriebs- und Personalräte, er hat viele Hundert von ihnen kennengelernt in Seminaren und Coachings, eine Praktikantin von ihm schreibt gerade über die Rollenkonflikte nicht freigestellter Betriebsratsvorsitzender.

Erhard Tietel beschreibt den nicht freigestellten Betriebsrat als einen Menschen, der sich oft sehr zerrissen fühlt von den verschiedenen Ansprüchen aus allen Ecken des Betriebs, der unter großem Rechtfertigungsdruck steht,

den Gefühle der Schuld und Beschämung plagen: gegenüber Arbeitskollegen, denen er durch seine Abwesenheit als Betriebsrat Mehrarbeit auflädt; gegenüber Freigestellten, deren Ansprüchen er nicht genügt; gegenüber Kunden und der Familie, die er vernachlässigt; gegenüber Beschäftigten, die fragen: Wir haben dich gewählt, was hast du für uns erreicht?

Damit nicht genug: Betriebs- und Personalräte bekümmert, wenn sie feststellen, dass sie als Nichtfreigestellte ihren hohen gewerkschaftlichen Idealen nicht gerecht werden. Oder wenn sie merken, dass sie in ihrer Abteilung den fachlichen Anschluss verlieren und interessante Projekte an andere vergeben werden. Sie erleben Statusunsicherheit, weil sie einem Gremium angehören, das einen Abteilungsleiter herzitieren kann, der dem nicht freigestellten Betriebsratsmitglied aber am nächsten Tag wieder als Vorgesetzter begegnet. Sie empfinden Neid auf die Möglichkeiten und die hierarchische Ungebundenheit der freigestellten Kollegen. „Die Zugehörigkeit zu den innerbetrieblichen Kul-

„Diesen Betriebsräten wird eine enorme Balanceleistung abverlangt; sie wollen Beruf und Wahlamt verbinden und bekommen oft den Vorwurf, sie wären jeweils nur mit halbem Herzen dabei.“

ERHARD TIETEL, WISSENSCHAFTLER

Sorge umging, es gebe bald kein Weihnachtsgeld mehr. „Es war ein Megakampf, bis der Betriebsrat durchgesetzt war“, berichtet NGG-Mitglied Nicole Schirmer. Es sei auch ein Kampf gewesen, das kleine Eckzimmer im zweiten Stock zu bekommen. „Davor hatten wir eine bessere Abstellkammer mit einem Uralt-PC.“ Aber Schritt für Schritt gewannen die Arbeitnehmervertreter Terrain: Inzwischen haben sie drei Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, zum Urlaub und zu den Kameron im Betrieb erstritten. Vieles sei jetzt ganz gut geregelt, was die Chefs früher einfach nach ihrem Gusto bestimmten, meint Schirmer. „Wir hatten scharfe Konflikte, aber seit eineinhalb Jahren läuft es ganz gut. Die Chefs haben akzeptiert, dass es uns gibt, wir sprechen jetzt auf Augenhöhe mit ihnen“,



NICOLE SCHIRMER, BETRIEBSRATS-VORSITZENDE UND KÖCHIN IM RASTHAUS SELIGWEILER BEI ULM: „Die Kollegen sind einsichtig und flexibel, wenn es meine Betriebsratsarbeit erfordert.“

Fotos: Christoph Püeschner/Zeitenspiegel

turen der eigenen Abteilung und der des Betriebsrats verlangt den Nichtfreigestellten eine enorme Balanceleistung ab“, meint Tietel. „Nichtfreigestellte wollen beides mit ganzem Herzen und bekommen oft den Vorwurf, sie seien nur mit halbem Herzen dabei.“

KAPAZITÄTEN NUTZEN Doch Erhard Tietel ist weit davon entfernt, die Nichtfreigestellten zu beklagenswerten, überflüssigen Figuren zu erklären, im Gegenteil: „Sie sind die Einzigen, die sich in beiden Kulturen auskennen. Deshalb kommt ihnen die entscheidende Funktion zu, durch ‚Übersetzungsarbeit‘ in beide Richtungen die Heterogenität der betrieblichen Realität zu spiegeln und

so ein Verständnis des ganzen Betriebs herzustellen.“ Tietel geht noch weiter: „Die Nicht-Kommunikation der verschiedenen Beschäftigtengruppen ist eine Bedrohung für die Mitbestimmung. Ihre Zukunft hängt stark davon ab, ob es gelingt, sich stärker der Beschäftigten zu besinnen – und das geht nur mit den Nichtfreigestellten.“ Moderne Betriebsratsgremien sorgen deshalb für einen institutionellen Rahmen, in dem Nichtfreigestellte ihren Rollenkonflikt eben nicht individuell lösen müssen. „Im Betriebsrat alter Prägung gibt es den freigestellten ▶

„Zum Nachteil der Betriebsräte“

Jochen Homburg, Ressortleiter Betriebspolitik bei der IG Metall, über Schief lagen bei der Betriebsratsvergütung



Foto: IG Metall

IG-METALL-JURIST HOMBURG:

„Kein Mitarbeiter, der jedes Jahr auf mehrere Schulungen geht, würde bei seinem alten Gehalt stehenbleiben.“

JOCHEN HOMBURG, IST DIE GELTENDE VERGÜTUNGSREGELUNG NACH DEM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ ÜBERHOLT?

Das Ehrenamtsprinzip halte ich für richtig. Es macht nach wie vor deutlich, dass es sich hier nicht um einen Lehrberuf handelt, sondern um ein Wahlamt im Betrieb. Allerdings passt die Vergütungsregel nach § 38 nicht mehr in allen Betrieben, insbesondere nicht in größeren Betrieben oder multinational agierenden Unternehmen. Den Betriebsräten dort wird das Gesetz in seiner Starrheit in vielen Fällen nicht mehr gerecht, sie werden in der Folge nicht angemessen bezahlt, egal ob voll freigestellt oder nicht.

* BAG-Urteil vom 14. Juli 2010 (7 AZR 359/09)

WAS BESAGT DER § 38 BETRVG, UND WAS IST DARAN PROBLEMATISCH?

Das freigestellte BR-Mitglied hat danach Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das es bei der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erhalten würde. Das Betriebsratsmitglied muss aber seine berufliche Weiterentwicklung im Streitfall selbst nachweisen und dabei sozusagen seinen beruflichen Werdegang fiktiv nachzeichnen. Er oder sie trägt also in einem Gerichtsverfahren die damit verbundene Darlegungs- und Beweislast. Das stellt das Betriebsratsmitglied in der Regel vor eine fast unlösbare Aufgabe, worauf auch das Bundesarbeitsgericht hindeutet.*

WARUM IST DIESE VERGÜTUNGSREGEL NICHT MEHR ZEITGEMÄSS?

An die Erfüllung der Aufgabe eines Betriebsrates werden heute höhere Anforderungen gestellt. Da geht es nicht mehr ohne intensive Fortbildung. Kein Mitarbeiter, der jedes Jahr auf mehrere Schulungen geht, würde jemals bei seinem alten Gehalt stehen bleiben. Aber wenn ein Arbeitnehmer als Staplerfahrer ins Gremium gewählt wird und 20 Jahre später Gesamtbetriebsratsvorsitzender ist, wird er nach § 38 immer noch wie ein Staplerfahrer bezahlt. Betriebsräte machen in aller Regel eine Karriereentwicklung, die sich dann aber nicht in ihrer Honorierung niederschlägt. Sie werden nach einer Tätigkeit bezahlt, die sie seit vielen Jahren nicht mehr ausüben, und die vielen Fortbildungen bleiben gänzlich unberücksichtigt. Das führt zu Ungerechtigkeiten, in vielen Fällen zum Nachteil der Betriebsräte.

WAS MUSS SICH ÄNDERN? Die Vergütung muss sich auch an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit orientieren und die Fortbildung-

gen berücksichtigen, so wie das auch bei anderen Aufgaben gemacht wird. Der Betriebsratsvorsitzende eines mittleren Automobilzulieferers mit 700, 800 Beschäftigten leitet ein Gremium mit 13 Kollegen und Kolleginnen, er hat einen Zehn-Stunden-Tag, arbeitet an Wochenenden, hat viel Stress – das muss sich auch in seiner Bezahlung ausdrücken. Oder: Wenn in einem Betriebsratsausschuss eine Verkäuferin und ein IT-Programmierer sitzen und die eine 1200 Euro netto verdient und der andere ein Mehrfaches davon, obwohl beide den gleichen Job machen, muss das überdacht werden.

SIE PLÄDIEREN ALSO FÜR FUNKTIONSZULAGEN, WIE SIE VOR ALLEM GROSSE UNTERNEHMEN ZAHLEN?

Das Problem solcher Funktionszulagen ist, dass sie in der gültigen Auslegung des § 38 nicht rechtskonform sind. Daher wäre eine der ausgeübten Tätigkeit und Weiterqualifizierung entsprechende Eingruppierung die bessere Lösung.

SOLLTEN SOLCHE ZUSCHLÄGE UND GENERELL DIE VERGÜTUNGSHÖHE DER BETRIEBSRÄTE AUCH IN DER BELEGSCHAFT BEKANNT SEIN?

Sicherlich stellt sich die Frage, warum das Gehalt eines Betriebsratsvorsitzenden öffentlich sein sollte, obwohl bei den Managergehältern die Transparenz oft fehlt. Andererseits könnte es dazu führen, dass offene Fragen beantwortet und Gerüchte aufgelöst werden. Daher stehen wir als IG Metall einer größeren Transparenz in diesen Fragen positiv gegenüber. ■

Die Fragen stellte
STEFAN SCHEYTT.

- Vorsitzenden und einige wenige andere, die praktisch alles an sich ziehen. Der professionelle Betriebsrat ist einer, der als arbeitsteilige Gruppe funktioniert, in der Freigestellte und Nichtfreigestellte ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechend eine Aufgabe haben.“ Alles andere wäre Verschwendung von Kapazitäten.

Jochen Homburg, Ressortleiter Betriebspolitik bei der IG Metall, setzt noch einen drauf: „Ein Betriebsrat würde ohne die Nichtfreigestellten gar nicht funktionieren. Als Scharnier in der Mitte sorgen sie für den Informationsfluss – und das ist doch überhaupt der Witz jedes Betriebsratsgremiums. Ohne Infos von der Basis ginge es dem wie manchen Unternehmenschefs, die in ihrem Elfenbeinturm nicht mehr greifbar sind für die realen Probleme.“ Der Preis für diese Scharnierfunktion der Nichtfreigestellten, das weiß Jochen Homburg aus eigener Erfahrung, ist freilich ein fortwährendes, oft belastendes Abwägen-Müssen zwischen widerstreitenden Interessen. Selbst jahrelang nicht freigestellter Betriebsrat in Dauernachtschicht beim Logistikunternehmen FedEx, kennt Jochen Homburg den Vorwurf der Kollegen: „Du bist ja gar nicht mehr im Job.“ Homburg löste das Problem so, dass er sich freitags – dem Großkampftag im Unternehmen – grundsätzlich nicht für Betriebsratsarbeit freistellen ließ. „Wenn ich mich an dem Tag abgemeldet hätte, hätten sie mir das extrem übel genommen.“

WEG VOM ARBEITGEBER-BETRIEBSRAT Wie fundamental wichtig die Arbeit von Nichtfreigestellten sein kann, erzählt die Geschichte von Jürgen Stolz, heute stellvertretender Betriebsratsvorsitzender beim Kupplungshersteller LuK, der zum großen Automobilzulieferer Schaeffler gehört (weltweit 74 000 Mitarbeiter, 10,7 Milliarden Euro Umsatz in 2011). Im badischen Bühl und Umgebung beschäftigt LuK rund 4500 Mitarbeiter, die jahrzehntelang von einem Betriebsrat aus „Freien und Unabhängigen“ vertreten wurden. „In Wahrheit handelte das Gremium vor allem im Sinne des Arbeitgebers“, erzählt Jürgen Stolz. So gibt es bis heute keinen Tarifvertrag, die Arbeitnehmer-Nicht-Vertreter verzich-

„Ein Betriebsrat würde ohne die Nicht-Freigestellten gar nicht funktionieren, sie sind das Scharnier zur Belegschaft.“

JOCHEN HOMBURG, IG METALL

teten freiwillig auf zwei von sieben Freistellungen im Betriebsrat, wie sie ihnen entlang ihrer Betriebsgröße im Betriebsverfassungsgesetz zugesichert werden; es gilt die 40-Stunden-Woche, und Betriebsversammlungen finden grundsätzlich sonntags statt.

Acht Jahre lang agierte Jürgen Stolz als nicht freigestellter Betriebsrat in einer quasi gewerkschaftsfreien Zone, und als bekannt wurde, dass er IG-Metall-Mitglied ist, musste er sich vor den Betriebsratskollegen in einer ein- einhalbstündigen Sitzung erklären. „Mir standen Tränen in den Augen, ich war fix und alle hinterher“, berichtet Stolz. „Sie nötigten mich, meine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft am Aushang zu nennen“ – es sollte wie ein Pranger wirken. „Aber je mehr Konfrontation und Widerstand ich erlebte, umso stärker fühlte ich mich, umso sicherer war ich, auf dem richtigen Weg zu sein.“



Fotos: Eric Vazzoler

JÜRGEN STOLZ, BETRIEBSRATSVIZE BEIM KUPPLUNGSHERSTELLER LUK IN BÜHL:

„Sie nötigten mich, meine Gewerkschaftsmitgliedschaft am Aushang zu nennen.“

Knapp zehn Jahre später läuft der groß gewachsene, schlanke 47-Jährige selbstbewusst mit einer IG-Metall-Nadel am Revers übers Betriebsgelände und erzählt, dass es inzwischen einige Dutzend Kollegen gebe, die das „Respekt“-T-Shirt der IG Metall am Arbeitsplatz trügen. 2010 holte eine offene IG-Metall-Liste zehn von 25 Betriebsratssitzen, die „Freien und Unabhängigen“ bekamen nur noch zwölf. „Das war ein Riesenerfolg, mit dem wir nie gerechnet hatten“, sagt der gelernte Kfz-Mechaniker, der als Lagerarbeiter bei LuK anfing und zuletzt technischer Angestellter im Prototypenbau war.

Noch längst ist Jürgen Stolz nicht dort, wo er sein will. Der Betriebsrat sei noch immer stark mit inneren Kämpfen absorbiert und vernachlässige die echte Vertretung der Belegschaft. „Es liegt noch sehr vieles im Argen, aber wir kämpfen weiter, und immer mehr Leute im Betriebsrat und in der Belegschaft spüren, dass sich etwas ändern muss“, sagt Jürgen Stolz und blickt schon zuversichtlich auf die nächsten Wahlen. Seit der erfolgreichen Betriebsratswahl 2010 ist er freigestellt, er hat jetzt ein großes Büro, am Türschildchen steht sein Name und der Zusatz „IGM-Gewerkschaftsmitglied“ – sehr zum Ärger mancher Leitenden bei LuK. Im Vergleich zu früher, wenn er mit den Arbeitskollegen nur direkt am Band oder im Vesperraum sprechen konnte, sei das eigene Büro jetzt ein großer Fortschritt. Aber als „Betriebsrat zweiter Klasse“ habe er sich auch als Nichtfreigestellter nie gesehen: „Ich hab mich immer als Betriebsrat erster Klasse gefühlt, weil ich wusste, dass wir die Probleme wirklich angehen.“

Wie man Betriebsräte abblitzen lässt

WSI-BEFragung Arbeitgeber behindern häufiger Betriebsratswahlen als die Arbeit schon existierender Betriebsräte – wie erste Ergebnisse einer WSI-Befragung von hauptamtlichen Gewerkschaftern zeigen.

Von **MARTIN BEHRENS** und **HEINER DRIBBUSCH**, Wissenschaftler im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Einen Betriebsrat nach Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)* haben ...



10% aller Betriebe
44% aller Beschäftigten

* Anspruch auf einen Betriebsrat besteht laut BetrVG erst ab fünf Beschäftigten. Betriebsräte gibt es vor allem in Groß-, Mitarbeitervertretungen in Kleinbetrieben.

Eine Mitarbeitervertretung ohne gesetzliche Grundlage haben ...



8% aller Betriebe
10% aller Beschäftigten

Quelle: IAB, Peter Ellguth

Machen sich auch in Deutschland amerikanische Verhältnisse breit, wonach die organisierte Vertretung von Beschäftigteninteressen als unstatthafter Eingriff in die unternehmerische Handlungsfreiheit zu sehen ist? In den USA, so analysiert John Logan von der San Francisco State University, habe sich eine „union avoidance industry“ breitgemacht, also ein Wirtschaftszweig, der die aktive Vermeidung von Gewerkschaften als sein Kerngeschäft begreift und jedes Jahr mehrere Hundert Millionen Dollar umsetzt. Die in Deutschland bekannt gewordenen Fälle sind ebenso vielfältig wie brisant: Die Telekom lässt Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bespitzeln, Unternehmen versuchen gewählte Betriebsräte loszuwerden, und schrecken dabei auch nicht vor Einschüchterung und Mobbing zurück.

Ist im amerikanischen Kontext von „union busting“, also der Zerschlagung von Gewerkschaftsstrukturen die Rede, so geht es im deutschen Zusammenhang zumeist um die Drangsalierung von Betriebsräten. Folgt man entsprechenden Medienberichten, so lassen sich auch deutsche Unternehmen gern von Anwaltskanzleien unterstützen, wenn es darum geht, unliebsame Betriebsräte loszuwerden. Offen ist bislang die Reichweite von Aktivitäten der offensiven Betriebsratsvermeidung: Dokumentieren die Berichte nur die Spitze des Eisbergs? Handelt es sich hierbei um einige wenige Extremfälle, die letztlich keine Aussagen über das Verhältnis zwischen deutschen Unternehmen und ihren Betriebsräten und die sie organisierenden Gewerkschaften erlauben? Belastbare empirische Angaben sind rar.

Um einen Eindruck vom Ausmaß der Aktivitäten zur Behinderung von Betriebsratswahlen zu bekommen, haben wir Ende 2011 am WSI ein noch laufendes Forschungsprojekt begonnen. Erste Ergebnisse liegen vor: Danach sind es in der Mehrzahl nicht die Betriebe mit bereits existierendem Betriebsrat, die Ansatzpunkte für Vermeidungs- und Behinderungsstrategien der Unternehmen bieten, sondern vielmehr jene 90 Prozent der Betriebslandschaft, in denen es (noch) keine Interessenvertretung gibt. Letztlich kommen auf einen bekannten Fall der Behinderung eines bestehenden Betriebsrates zwei Fälle der versuchten Be- oder Verhinderung der Neuwahl eines solchen Gremiums – darauf deuten Angaben der befragten hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus den Bezirken, Regionen und Verwaltungsstellen hin.

Die Bandbreite der gerade bei Neuwahlen ergriffenen Gegenmaßnahmen des Managements ist sehr groß: Besonders weit verbreitet sind Versuche, Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl einzuschüchtern mit dem Ziel, sie letztlich von der Kandidatur abzuhalten. In eine ähnliche Richtung gehen Versuche des „Herauskaufens“, wonach den betreffenden Beschäftigten Vergünstigungen oder Vorteile angeboten werden, wenn sie sich bereit erklären, von der Kandidatur Abstand zu nehmen. Weiterhin nannten die befragten Hauptamtlichen Versuche der Geschäftsführungen, die Bestellung eines Wahlvorstandes zu verhindern oder die Herausgabe der für die Durchführung einer ordnungsgemäßen Wahl notwendigen Personallisten zu verweigern.

Als keineswegs exotische Ausnahmen erwiesen sich auch Fälle, in denen Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten oder Mitgliedern des Wahlvorstandes gekündigt wurde. In (wenigen) extremen Fällen griff die Betriebsleitung gar zu Maßnahmen wie der Verlagerung, Aufspaltung oder gar Schließung des Betriebes, um die Wahl eines Betriebsrates zu vereiteln.

MITBESTIMMUNGSFEINDLICHE ORIENTIERUNG_ Wie diese Befunde andeuten, treten aggressive Vermeidungsstrategien seitens der Unternehmensleitung gehäuft dann in Erscheinung, wenn am Status quo der Betriebsratslosigkeit gerüttelt wird. Wie die WSI-Befunde auch zeigen, geht eine mitbestimmungsfeindliche Managementorientierung mit zwei weiteren Merkmalen einher: Es handelt sich fast ausschließlich um Betriebe mit deutlich weniger als 200 Beschäftigten, und diese Betriebe werden bevorzugt durch die Inhaber selbst geleitet.

Allerdings zeigt die Untersuchung auch dies: Versuche der Verhinderung von Betriebsratswahlen sind keineswegs die Regel; es sind aber auch nicht nur Einzelfälle. Nach dem bisherigen Stand der Befragung sind im verarbeitenden Gewerbe in etwas mehr als der Hälfte der örtlichen Gewerkschaftsgliederungen Fälle der Behinderung von Betriebsratswahlen bekannt. Die Fälle sind zum Teil dramatisch, weil sie allzu oft einschneidende Konsequenzen für die betroffenen Belegschaftsaktivisten in den Betrieben haben und weil die legitimen Ansprüche der Beschäftigten nach betrieblicher Demokratie und Teilhabe untergraben werden. Dennoch sind sie bislang nicht stilbildend.

Doch auch wenn nur eine verschwindende Minderheit der betriebsratslosen Betriebe alle Register zieht, um die Wahl einer Interessenvertretung zu verhindern, so heißt dies nicht zwangsläufig, in allen anderen Betrieben herrsche eitel Sonnenschein. Wie Wissenschaftler der TU München im Rahmen des Projektes „Regulierung von Arbeitsbeziehungen in betriebsratsfreien Betrieben“ herausgefunden haben, lassen sich zwar Managementkonzepte zur offensiven Überwindung des Modells Betriebsrat von defensiven Vermeidungskonzepten unterscheiden. Beide sind sich aber in einem Punkt einig: Die Macht im Betrieb soll keinesfalls mit einem Betriebsratsgremium geteilt werden. Während das Management in mitbestimmten Betrieben mit teils langjähriger Erfahrung ▶

Fall von Betriebsratsbespitzelung

Als Mitarbeiter getarnte Privatdetektive belauschen Gespräche, um Material gegen einen Betriebsratsvorsitzenden zu sammeln. Der kämpft.

Erdal Savas lässt sich nicht einschüchtern. Der Betriebsratsvorsitzende der Plattenhardt KG, eines Automobilzulieferers im schwäbischen Hattenhofen, hat sich auch keine Angst einjagen lassen, als sein Arbeitgeber ihn vor gut einem Jahr fristlos entlassen wollte. Die Vorwürfe der Geschäftsführung muteten absurd an: Er habe einen Kollegen aufgefordert, das Büro des Personalleiters mit einer selbst gebauten Bombe in die Luft zu sprengen. „Ich habe da nur gelacht“, sagt er heute. Seine Familie aber habe sich große Sorgen um die Zukunft gemacht. „Ich musste sie immer wieder beruhigen.“

Die Plattenhardt KG zog vor Gericht, um die Kündigung zu erzwingen. Den entsprechenden Antrag formulierte der Düsseldorfer Anwalt Helmut Naujoks. Auf seiner Homepage wirbt der Jurist offensiv mit seinen Dienstleistungen. Darunter: das Kündigen von Unkündbaren. Doch Naujoks ist nicht der Einzige, der sich auf dieses spezielle Feld des Arbeitsrechts spezialisiert hat. Wie sich aus dem Geschäftsmodell mittlerweile eine ganze Branche entwickelt hat, zeigen Christian Esser und Alena Schröder in ihrem kürzlich erschienenen Buch „Die Vollstrecker“. Viele Fälle folgten dem gleichen Muster: Die Betriebsräte sollen müde gemacht werden und schließlich von allein dem Unternehmen den Rücken kehren. „In der Firma isoliert, vom privaten Umfeld für einen Spinner gehalten, konfrontiert mit immer neuen Gerichtsprozessen und bedroht vom finanziellen Ruin, knicken auch die härtesten Arbeitnehmervertreter irgendwann ein“, beschreiben Esser und Schröder die Logik hinter dem Mobbing.

Auch Beschäftigte, die im Unternehmen einen Betriebsrat gründen wollen, werden bisweilen Opfer der Branche. Das Pappe verarbeitende Unternehmen P-Well beispielsweise kündigte im März sechs Beschäftigten fristlos. Laut ver.di wollten sie im Werk Bad Bentheim einen Betriebsrat gründen und hatten sich kritisch über die Arbeitsbedingungen geäußert. „Jeder, der sich aus der Deckung wagte, wurde dort sofort entlassen“, sagt Siegfried Heim, Tarifsekretär für Verlage, Druck und Papier bei ver.di. Die Strategie ist für ihn klar:



Foto: Gira Moro

Plattenhardt-Betriebsratsvorsitzender Savas

„Den Arbeitnehmern soll deutlich gemacht werden, dass jeder, der sich für seine Rechte engagiert, seinen Arbeitsplatz riskiert.“ Die Gerichtsprozesse laufen noch.

Bei Erdal Savas hatte die Methode keinen Erfolg. „Ich habe das knallhart durchgezogen“, sagt er heute. „Sie haben mir auch eine Abfindung angeboten. Die habe ich abgelehnt.“ Am Betriebsrat vorbei hatte das Management der Plattenhardt KG im Januar 2011 Privatdetektive in den Betrieb eingeschleust. Angeblich um dem Verdacht nachzugehen, dass bestimmte Beschäftigte während der Arbeit Marihuana rauchen. Doch Hans-Martin Wischnath vom DGB Rechtsschutz, der Erdal Savas auch vor Gericht vertreten hat, zweifelt das an. Von Anfang an hätten die Detektive etwa auch die Pausenzeiten der Betriebsräte festgehalten: „Warum sollten sie das tun, wenn sie dafür gar keinen Auftrag hatten?“ Er kann sich daher vorstellen, dass die Detektive speziell auf den Betriebsrat angesetzt wurden.

Es wäre nicht der erste Fall. Immer mal wieder fühlen sich Betriebsräte an Stasi-Methoden erinnert: Detektive beschatten Arbeitnehmervertreter wochenlang, hören Telefone ab, befestigen Peilsender an Autos. Im schwäbischen Hattenhofen notierten als Mitarbeiter getarnte Detektive Gespräche der Betriebsräte. Doch ob ihre Protokolle Tatsachen spiegeln, ist mehr als zweifelhaft. In dem entsprechenden Kündigungsantrag werden die Schnüffler nicht einmal namentlich als Zeugen benannt. Von ihrer Glaubwürdigkeit konnte sich also niemand überzeugen. Zudem gelten für den Einsatz von Detektiven im Betrieb enge Grenzen, wie DGB-Rechtsschutz-Mann Wischnath erklärt. Zum einen müsse der Betriebsrat bei einem entsprechenden Verdacht einbezogen werden, zum anderen müssen sich die Detektive klar auf ihren Auftrag beschränken. Was sie darüber hinaus mitbekommen, darf vor Gericht eigentlich nicht verwendet werden.

Erdal Savas nahm all seinen Mut zusammen. „Das wollte ich mir einfach nicht bieten lassen“, sagt er. Er habe sich daher immer wieder selbst gut zugeredet, dass er schon eine andere Arbeit finden würde, sollte er den Prozess doch verlieren. Nur kampflos aufgeben, das wollte er auf keinen Fall. Am Ende hat er sich mithilfe der Gewerkschaft durchgesetzt, Rechtsanwalt Naujoks zog den Kürzeren: Im Februar 2012 nahm die Firma die Kündigung zurück, nachdem eine neue Unternehmensführung eingesetzt worden war. Erdal Savas ist bis heute der Betriebsratsvorsitzende der Plattenhardt KG. ■

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

► im Umgang mit Betriebsräten hier viele Dinge entspannter sieht, fördert die Befragung von Managern der nicht-mitbestimmten Betriebe eine Reihe von Ablehnungsgründen zutage: Hier wird argumentiert, die Beschäftigten könnten ihre eigenen Interessen besser selbst artikulieren, der Betriebsrat betreibe Ideologieproduktion, gefährde somit den Betriebsfrieden und koste den Betrieb letztlich nur Geld. Wohl gemerkt, diese Ablehnungsgründe basieren gerade nicht auf Erfahrungen mit Betriebsräten, sondern auf reinen Erwartungen.

ANDERE VERTRETUNGSORGANE Derart ablehnende Orientierungen bringen allerdings das Management zuweilen in Nöte. Denn die Wünsche der Beschäftigten nach Teilhabe, die Zwänge für das Management, unternehmerische Entscheidungen zu legitimieren, sowie die Notwendigkeit, betriebliche Konflikte zu lösen, bleiben bestehen. Insbesondere dann, wenn die reine „Herr im Haus“-Politik an ihre Grenzen stößt, eröffnen sich Räume für Beteiligung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass das Management seine Ablehnung gegenüber einer gesetzlichen Interessenvertretung aufgibt.

Wie neuere Forschungen ergeben haben, existiert in betriebsratslosen Betrieben eine verwirrende Vielzahl von anderen Interessenvertretungsorganen. Neben runden Tischen und Taskforces treten hier auch Ombudsleute in Erscheinung. Während nun zehn Prozent aller Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten einen Betriebsrat haben, findet sich in acht Prozent aller Betriebe dieser Größe eine betriebsspezifische Mitarbeitervertretung. Nähere Analysen zeigen: Viele dieser Gremien sind von nur kurzer Lebensdauer. Darüber hinaus lassen sich betriebsspezifische Mitarbeitervertretungen auch in Bezug auf ihren konkreten Zweck, die Reichweite der Beteiligungsrechte und die Frage nach der Unabhängigkeit vom Management keineswegs über einen Kamm scheren. Eines zeigt sich allerdings sehr deutlich: In den Betrieben gibt es ein Bedürfnis nach Beteiligung, und auch durch teils aggressiv vorgetragene Strategien der Bekämpfung von Betriebsratsgründungen löst sich dieses nicht in Luft auf. ■

MEHR INFORMATIONEN



Ingrid Artus/Sabine Böhm/Stefan Lücking/Rainer Trinczek (Hrsg.): **BETRIEBE OHNE BETRIEBSRAT**. Frankfurt, Campus-Verlag 2006

Peter Ellguth: **BETRIEBSSPEZIFISCHE FORMEN DER MITARBEITERVERTRETUNG – WELCHE BETRIEBE, WELCHE PERSONALPOLITISCHEN WIRKUNGEN?** In: Industrielle Beziehungen, 2009, Heft 2, S. 109–135

Markus Hertwig: **DIE PRAXIS „ANDERER VERTRETUNGSORGANE“**. Berlin, edition sigma 2011

Was Prominente sagen

STATEMENTS Das Magazin Mitbestimmung holte Meinungen ein zum 60. Geburtstag des Betriebsverfassungsgesetzes.

„Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch“

„Den Betriebsräten zu Dank verpflichtet“

„Wichtiger denn je!“

„Die Potenziale der Mitbestimmung sind noch nicht ausgereizt“

Von **HANNELORE KRAFT**, SPD, Ministerpräsidentin des Landes Nordrhein-Westfalen



Foto: Frank Ossenbrink

„60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz, 40 Jahre seit seiner Modernisierung und Erweiterung unter Willy Brandt im Jahr 1972 – ein doppeltes, großes Jubiläum! Ich bin überzeugt davon, dass der Erfolg unserer Sozialen Marktwirtschaft auch ganz stark einer gut ausgebauten Mitbestimmung zu verdanken ist. Unsere Wirtschaft ist überaus wettbewerbsfähig, nicht trotz, sondern nicht zuletzt wegen der Mitbestimmung.“

Inzwischen ist es in manchen Firmen leider so, dass die langjährig aktiven Betriebsräte ‚ihr‘ Unternehmen oftmals besser kennen als der eine oder andere Geschäftsführer. Und sie nutzen dieses Wissen nicht allein, um für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort zu kämpfen, sie nutzen es auch, um ihren Betrieben eine langfristige Gesamtperspektive zu geben. Wir können darum stolz sein auf das nach 60 bzw. 40 Jahren Erreichte. Aber wir dürfen dabei nicht stehen bleiben. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Potenziale der Mitbestimmung längst noch nicht ausgereizt sind. Je qualifizierter Belegschaften werden, desto sinnvoller ist es doch, sie in der weiteren Entwicklung des Unternehmens mit einzubeziehen. Sonst bleibt ihr Wissen, wo der ‚Schuh drückt‘, ungenutzt.

Mitbestimmung darf darum auch nicht auf informellen Absprachen beruhen, sondern muss verlässlich auf formellem Recht basieren. In der Wirtschaftskrise hat sich gezeigt, wie wertvoll ein Zusammenwirken von Betriebsräten, Gewerkschaften mit Unternehmensleitungen war. Deutschland ist gestärkt wie kein anderes Land aus der Krise hervorgegangen. Wir tun also gut daran, eine der tragenden Säulen unseres Wirtschaftssystems zu erhalten und weiter zu stärken: die betriebliche Mitbestimmung. In Nordrhein-Westfalen, der Wiege der Mitbestimmung in Deutschland, werden wir genau das auch künftig tun.“

„Insgesamt gut, zum Teil bürokratisch“

Von **DIETER HUNDT**, Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA)

„Die Erfahrungen der deutschen Wirtschaft mit dem Betriebsverfassungsgesetz sind insgesamt gut. Die gelebte Betriebsverfassung hat sich bewährt. Die Arbeitgeber bekennen sich zu Tarifautonomie und Betriebspartnerschaft als wichtigen Pfeilern der Sozialen Marktwirtschaft.“

Betriebliche Mitbestimmung funktioniert auf der Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl der Arbeitnehmer und der Betriebe. Die gesetzlichen Regelungen sind zum Teil allerdings bürokratisch und praxisfremd, insbesondere nach der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001. Notwendige Entscheidungsprozesse können durch diese gesetzliche Regelung behindert werden. Eine missbräuchliche Verzögerung von Entscheidungsprozessen in den Betrieben kann in einer international vernetzten Wirtschaft auch erhebliche Nachteile verursachen. Gerade vor diesem Hintergrund ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebspartner unerlässlich.

Die betriebliche Mitbestimmung wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen, weil den Betriebspartnern beispielsweise durch vielfältige tarifvertragliche Öffnungsklauseln mehr Verantwortung übertragen wird. Damit ist eine funktionierende, vertrauensvolle betriebliche Mitbestimmung mehr denn je Voraussetzung für ein erfolgreiches Unternehmen.“



Foto: Caro/Wächter

„Wichtiger denn je!“

Von **MICHAEL SOMMER**, Vorsitzender des DGB



Foto: Rolf Schulten

„Das Betriebsverfassungsgesetz ist nach 60 Jahren wichtiger denn je. Die Arbeitswelt ändert sich rasant und es ist unter anderem die betriebliche Mitbestimmung, die den Beschäftigten Schutz bietet und ihnen die Möglichkeit verschafft, ihren betrieblichen Alltag aktiv zu gestalten. So ist zum Beispiel die soziale Absicherung durch Sozialpläne eine Erfindung der Mitbestimmungspraxis.“

Die Mitbestimmung ist nicht statisch. Die Veränderungen in den Betrieben machen es erforderlich, dass die Grundlagen der Beteiligungsrechte immer wieder angepasst und verbessert werden. Aktuell geht es zum Beispiel darum, die Mitbestimmung im Rahmen von betrieblicher Personalpolitik weiter zu entwickeln, wenn es um Leiharbeit und Werkverträge sowie die Übernahme von prekär Beschäftigten geht.

Mitbestimmung stärkt eine gute Zusammenarbeit der Beschäftigten, fördert Zufriedenheit, Motivation und Kreativität. Das sollten all diejenigen unter den Arbeitgebern nicht vergessen, die versuchen, die Mitbestimmung zu unterlaufen.

Dieses Gesetz wird auch getragen vom ehrenamtlichen Engagement der rund 500 000 Betriebsratsmitglieder in über 100 000 Gremien. Ihrer Ausdauer, ihrem Mut und ihrer Kraft ist es zu verdanken, dass dieses Gesetz in der Praxis mit Leben gefüllt wird.“

„Mitbestimmung ist eine gute Sache“

Von **URSULA VON DER LEYEN**, CDU, Bundesministerin für Arbeit und Soziales



Foto: teutopress

„Gute und faire Arbeitsbedingungen sind das eine. Das andere ist die aktive Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Entscheidungsprozessen. Nur wer mitreden kann, wird sich mit seinem Unternehmen identifizieren und sich mit aller Kraft einbringen. Für die Mitbestimmung haben wir deshalb klare Regeln, zum Beispiel zur Jugend- und Auszubildendenvertretung oder zu den Aufgaben und Rechten von Betriebsräten.

Die Mitbestimmung hat sich in Deutschland bewährt und ist ein Pfeiler unseres sozialen Friedens. Auch und gerade in der Wirtschaftskrise.

Damit das so bleibt, müssen wir die Regelungen immer wieder den Entwicklungen einer globalen Wirtschaft anpassen. Wenn etwa Unternehmen im europäischen Binnenmarkt fusionieren, dann muss auch die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer klar geregelt sein. Die Mitbestimmung muss eine feste Größe in einem sozialen Europa sein.

Mitbestimmung ist ‚eine gute Sache‘! Sie funktioniert aber nur, wenn beide Seiten ihre Rechte und Pflichten kennen und auch wahrnehmen.“

Ursula von der Leyen im Vorwort zum Buch **MITBESTIMMUNG IST EINE GUTE SACHE**, hrsg. vom BMAS, 2012

Zusammenstellung: **CORNELIA GIRNDT**

„Den Betriebsräten zu Dank verpflichtet“

Von **KLAUS ENGEL**, Vorstandsvorsitzender der Evonik Industries AG



Foto: Evonik/Berno Kraehahn

„Ohne Mitbestimmung keine soziale Marktwirtschaft. - So klar kann man es sagen. Das Erfolgsmodell soziale Marktwirtschaft setzt darauf, dass die unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen immer wieder neu um Mehrheiten für ihre Standpunkte ringen. Die soziale Marktwirtschaft wirkt damit der rücksichtslosen Durchsetzung von egoistischen Einzelinteressen entgegen. Heute, in wirtschaftlich turbulenten Zeiten, zeigt sich erneut, wie verlässlich und wie wertvoll unsere soziale Marktwirtschaft ist. Das Betriebsverfassungsgesetz hat zu dieser Stabilität ganz wesentlich beigetragen.“

Das Gesetz war selbst Gegenstand leidenschaftlicher Debatten und teils heftiger Auseinandersetzungen – und es ist dabei über 60 Jahre hinweg eine Leitplanke der Demokratie für unseren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt geblieben.

Richtig verstandene Mitbestimmung bedeutet immer auch Mitverantwortung. In den vergangenen Jahrzehnten haben Betriebsräte gezeigt, dass sozialer und wirtschaftlicher Erfolg kein Gegensatz sein müssen. Für ihr Engagement und das vertrauensvolle Miteinander bei der Suche nach vernünftigen Lösungen ist ihnen unsere Gesellschaft zu Dank verpflichtet.“

„Konflikte geordnet runterarbeiten“

Von **RAINER PENNEKAMP**, Personalvorstand der Stadtwerke Düsseldorf AG

„Ich selbst bin auch Jahrgang 1952, da besteht natürlich schon eine besondere Beziehung zum Betriebsverfassungsgesetz. Als ich 26 war, habe ich ‚den Fitting/Auffahrt/ Kaiser‘ von der ersten bis zur letzten Zeile gelesen. Mit diesem Rüstzeug haben wir in einem zuvor gewerkschaftsfreien Betriebsrat gleich zwei Sitze erobert, und schon ein Jahr später war ich GBR-Vorsitzender.“

In meiner jetzigen Position als Arbeitsdirektor der Stadtwerke Düsseldorf AG laufe ich nicht mit dem Gesetz unterm Arm herum, sondern pflege aus der Mitbestimmung heraus einen partnerschaftlichen Umgang mit unseren Betriebsräten. Bekanntlich kann sich der Tageserfolg, den der Arbeitgeber in einem Konflikt erzielt, sehr schnell gegen ihn wenden. Man sieht sich ja im Leben immer mehrmals.

Bei uns versteht man das Betriebsverfassungsgesetz nicht als Waffe, sondern als Grundlage, um Konflikte geordnet runterzuarbeiten auf eine niedrigschwelligere Ebene. Von daher brauchen wir weder eine Schlichtungsstelle noch Anwälte. Mit unserer geliebten Mitbestimmung – auch im Sinne ‚Mitbestimmen heißt auch mitverantworten‘ – wollen wir uns durchaus auch von Unternehmen unterscheiden, die keine Mitbestimmung praktizieren. Die Wahlbeteiligung ist hoch, unsere Mitarbeiter wissen, was ihnen ein funktionierender Dialog zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wert ist – bei all den derzeitigen Umbrüchen im Energiesektor.“



Foto: Susanne Döbler

Fair beteiligt, aber selten an der Macht

QUOTE Die 2001 eingeführte Quote im Betriebsverfassungsgesetz wird in fast 80 Prozent der Betriebe umgesetzt. Und immerhin sind heute ein Drittel der Betriebsräte in Deutschland weiblich.

Von **CARMEN MOLITOR**, Journalistin in Köln

DORIS LUDWIG, KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE DER WESTLB, versuchte den EU-Wettbewerbskommissar gegen eine Zerschlagung umzustimmen – vergebens.



SUSANNE HERBERGER, VIZE-KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE VON THYSSEN-KRUPP, befürwortet eine Strategie, die alle Geschäftsbereiche gleichberechtigt vorantreibt.

WALTRAUD LITZENBERGER, KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE DER TELEKOM, wünscht sich mehr Mitbestimmung bei Organisationsänderungen und Verlagerungen.



Fotos: Schmidt-Dominé (D.), Karsten Schöne (M.), Manfred Vollmer

Google kann mit dem Suchwort nichts anfangen: „Meinten Sie: Betriebsrat?“, fragt der Internetsuchdienst, wenn man „Betriebsrätin“ eingibt. Erstaunlich eigentlich, denn so selten sind Frauen in der Arbeitnehmervertretung gar nicht mehr. Seit den letzten Betriebsratswahlen im Jahr 2010 besetzen sie knapp ein Drittel der Mandate in den Betriebsratsgremien und kommen damit dem Frauenanteil in den Belegschaften näher, konstatiert der „Trendreport Betriebsratswahlen 2010“ der Hans-Böckler-Stiftung. Dazu trage die „gute Erfüllungsquote der Minderheitengeschlechterquote nach dem Betriebsverfassungsgesetz zweifellos bei.“

Für die Quote hatten sich Gewerkschaften und Frauenpolitikerinnen bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) 2001 starkgemacht, weil Frauen in den Organen der betrieblichen Mitbestimmung deutlich unterrepräsentiert waren. Seither bestimmt § 15 im Absatz 2, dass „das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist“, zumindest entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Das gilt in Betrieben ab 20 Beschäftigten. Da die Industrie männerdominiert ist, wirkt das Gesetz dort faktisch als Frauenquote, in frauendominierten Branchen – Handel, öffentlicher Dienst oder Gesundheitsbereich – umgekehrt als Männerquote. Bei der ersten Betriebsratswahl nach den neuen Genderregeln 2002 stieg der Anteil an Frauen in den Betriebsräten auf 23,3 Prozent (2010: 25,7 Prozent). Der Anteil der Betriebe ab 20 Beschäftigten, in denen die Geschlechterquote erfüllt wurde, lag damals bei 71,2 Prozent (2010: 79,7 Prozent). Seither gilt: Je größer ein Betrieb und damit ein Betriebsrat, umso eher wird die Quote eingehalten; kleine Betriebe dagegen bleiben in Sachen Geschlechtergerechtigkeit Problemkinder. Auch eine andere statistisch belegte Faustregel deutete sich 2002 an: Erfolgreiche Frauen ziehen andere Frauen nach. Wo es weibliche Betriebsratsvorsitzende gibt, steigt insgesamt der Frauenanteil im Gremium.

MOTOR IN DEN GREMIEN_ Wie hat sich die Geschlechtergerechtigkeit elf Jahre nach der Quoten-Einführung entwickelt? „Relativ erfreulich“, findet die IG Metall: „Obwohl der Frauenanteil bei den Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall von 2002 bis 2010 gesunken ist, blieb der Frauenanteil bei den Betriebsräten mit 22,8 Prozent konstant“, analysiert Iris Becker, Ressortleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik. Dadurch hätten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Entgeltgerechtigkeit mehr Schub bekommen, sagt Becker. „Da sind unsere Betriebsrätinnen ein Motor in den Gremien.“ Wo es immer noch im IG-Metall-Bereich hakt: Nur 15,2 Prozent der Freigestellten sind Betriebsrätinnen. Selbst das Interesse von Frauen an Teilfreistellungen ist um sechs Prozent auf unter 17 Prozent gesunken, dabei wurde diese Option 2001 auch deshalb ins BetrVG genommen, um mehr Engagement von Müttern zu ermöglichen.

Die größte Baustelle der Gendergerechtigkeit ist und bleibt jedoch der geringe Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden (13,6 Prozent) und stellvertretenden Vorsitzenden (18,8 Prozent). Paradoxerweise haben Frauen dort die geringste Aussicht auf eine Führungs-

position, wo sie die besten Chancen haben, überhaupt in einen Betriebsrat zu kommen: in Großbetrieben. So gibt es in den 50 Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall lediglich eine weibliche Vorsitzende – bei Siemens Erlangen. Eine gläserne Decke, die Iris Becker aber ganz allmählich aufbrechen sieht: „Wir kriegen mehr Frauen in die Betriebsratsspitzen rein, auch zunehmend in Aufsichtsräte“, verbreitet sie Zuversicht.

„Es bewegt sich etwas“, zieht auch Cornelia Leunig von der IG BCE eine positive Bilanz der Minderheitenquote. Doch auch nach ihrem Geschmack engagieren sich noch zu wenige Frauen in den Führungspositionen der Gremien. Leunig hält die persönliche Ansprache für den besten Weg, mehr Kandidatinnen für Betriebs- und Aufsichtsräte zu gewinnen. „Auch Personalentwicklungsprogramme im Betriebsrat machen wirklich Sinn. Wenn diese greifen, dann schaffen wir es auch, dass mehr Frauen Vorsitzende werden.“ Die IG BCE setze nicht auf weitere Quoten oder gesetzliche Regelungen, sondern auf freiwillige, aber verbindliche (Sozialpartner-)Vereinbarungen. Und auf mehr Bewusstsein für Gleichberechtigung.

SPITZENREITER VER.DI_ Die Organisation mit dem mit Abstand größten Frauenanteil in den Belegschaften und in den Betriebsratsgremien ist ver.di. Auch in den von ver.di vertretenen Branchen hat die Minderheitenquote kontinuierlich für mehr Mandatsträgerinnen gesorgt – beachtliche 45,9 Prozent im Jahr 2010, bei allerdings einem durchschnittlichen Anteil wahlberechtigter Frauen von über 50 Prozent. Immerhin sind bei ver.di 39 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden Frauen. Häufiger übernehmen Frauen die Stellvertretung (46 Prozent). Ein beliebtes Duo ist also der Mann als Vorsitzender und die Frau als Stellvertreterin. Wo aber im ver.di-Organisationbereich Belegschaften frauendominiert sind, hat das Gesetz den Männern einen fairen Anteil in den Gremien beschert. Welche Motivation Frauen haben, in männerdominierten Branchen in die Betriebsratsarbeit zu gehen, erforschte Constanze Kurz, heute tätig in der Vorstandsverwaltung der IG Metall, für das SOFI in Göttingen 2009. „Die im Betriebsrat engagierten Frauen sind meist in den mittleren Jahren, gut ausgebildet und sehr stark motiviert“, berichtet die Gewerkschafterin. „Sie sehen, dass es ab 40 schwierig wird, die Karriereleiter weiter zu erklimmen. Da ist Betriebsratsarbeit eine attraktive Alternative – was Freiheitsgrade, Themen und auch was soziales Engagement angeht. Sie treffen eine Entscheidung für ein Stück persönliche Weiterentwicklung.“

Im Alltag der Betriebsratsarbeit müssen sie sich in das vorhandene Beziehungsgeflecht einpassen. „Manche schieben einen hohen Frust. Denn um an interessante, verantwortungsvolle Aufgaben im Gremium kommen zu können, braucht es ein Netzwerk“, berichtet Constanze Kurz. Eine Quote, so ihre Schlussfolgerung, sei auch heute noch der einzige Weg, dafür zu sorgen, dass Frauen auch in den Führungspositionen der Betriebsräte selbstverständlicher werden. Google hat es auch gelernt: Bei der nächsten Recherche hatte sich das System „Betriebsrätin“ schon gemerkt. ■

Verlieren, ohne aufzugeben

DORIS LUDWIG, Konzernbetriebsratsvorsitzende der WestLB, kämpft mit Charme und Entschlossenheit für die Beschäftigten der Landesbank, die zerschlagen wird.

Achterbahn war letztes Jahr. Die Situation, in der die Westdeutsche Landesbank seit Anfang 2012 ist, beschreibt Konzernbetriebsratsvorsitzende Doris Ludwig mit einem anderen Begriff: Schussfahrt. „Es geht nur noch nach unten“, sagt sie etwas müde, aber nicht bitter. Erstaunlich humorvoll, offen und charmant wirkt die 53-Jährige, obwohl sie eine brutale Zeit hinter sich hat. 2011 trieb die KBR-Vorsitzende noch die Hoffnung um, dass die angeschlagene Bank mit ihren weltweit 4300 Arbeitsplätzen wenigstens teilweise zu retten sei. Gemeinsam mit ihren beiden Stellvertretern hatte Ludwig dafür an vielen Schrauben gedreht: Das Trio unternahm eine Roadshow zu Politikern in Düsseldorf, Berlin und Brüssel, um klarzumachen, dass an der Entscheidung menschliche Schicksale hängen und es sinnvolle Alternativen zur Auflösung der Bank gebe. Sie legten den Arbeitgebern ein Beschäftigungssicherndes Konzept nach § 92a BetrVG vor, setzten Hoffnung in einen neuen Investor, der Interesse gezeigt hatte. Sogar den EU-Wettbewerbskommissar Joaquin Almunia besuchten sie, begleitet vom ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske und mit zwei dicken Fotoalben mit Porträts der Beschäftigten unter dem Arm. Es half alles nichts: Kurz vor Weihnachten 2011 verkündete Almunia die Zerschlagung der Bank, die durch riskante Geschäfte in eine existenzielle Krise geraten war. Doris Ludwig kehrt nun die Scherben auf.

Die Betriebsrätin stammt aus dem 1200-Seelen-Ort Bausendorf in der Südeifel. Im nahen Wittlich machte sie Abitur und absolvierte eine Lehre bei der Raiffeisenbank, wurde schnell Geschäftsstellenleiterin. Seit der Schulzeit schlug Ludwigs Herz für Politik: „Ich habe einen hohen Anspruch an Gerechtigkeit und war immer da, wo Minderheiten sind“, erzählt sie. Als Jugendliche engagierte sie sich bei den Jusos, war später lange die einzige Frau in Gemeinde- und Verbandsgemeinderat. Sie trat in die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen ein und gründete den ersten Betriebsrat in ihrer Bank. Als „rote Krawallschachtel“ sei sie damals in der erzkatholischen Gegend bekannt gewesen, lacht Doris Ludwig. Es habe ihr schon immer Spaß gemacht, gegen den Strich zu bürsten.

Ludwig verließ die Bank und ging als Gewerkschaftssekretärin der HBV nach Düsseldorf. Das Paradeunternehmen mit den besten Dienstvereinbarungen in ihrem Zuständigkeitsbereich war die öffentlich-rechtliche WestLB, die damals Sozialdemokrat Friedel Neuber als Patriarch alter Schule führte. „Damals habe ich immer gesagt: Wenn ich noch mal auf die Welt komme, werde ich Personalrat bei der WestLB“, erinnert sich die 53-Jährige und ergänzt trocken: „Dass mich Ähnliches wirklich mal ereilt, konnte ich ja nicht ahnen...“ Nach zehn Jahren wechselte sie tatsächlich in die WestLB, als Gleichstellungs- und später als Diversitybeauftragte. Sie wollte das Genderthema voranbringen und hatte wieder Lust darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, erklärt sie das.

2006 kehrte Doris Ludwig ins Arbeitnehmerlager zurück: Auf einen Schlag wurde sie Vorsitzende des Betriebsrates und des Konzernbetriebsrates und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der

WestLB. Ihr Vorgänger und seine Stellvertreterin traten beide nicht mehr zu den BR-Wahlen an. Sie, die immer den Kontakt zum Betriebsrat gehalten hatte, kam ins Gespräch. Die selbstbewusste Frau sagte unter einer Bedingung zu: Sie wollte Vorsitzende werden. „Das war sehr vermessen, denn ich war ja bisher nicht mal Mitglied des Betriebsrates gewesen“, sagt sie rückblickend. Aber wenn schon, dann wollte sie auch die Richtung bestimmen. Einen Gegenkandidaten gab es nicht. Doris Ludwig schaffte es aus dem Stand an die Spitze.

Sie fand sich in einem 25-köpfigen Betriebsrat mit sechs Freigestellten wieder – und fremdelte. Nun stand sie einem Apparat vor, dessen Abläufe den Personalbereich der Bank im Kleinen abbildeten. „Da ging es nicht mehr darum, kreativ zu sein, sondern darum,

„Ich nutze Charme und Diplomatie sehr offensiv, um mir Zugänge zu verschaffen.“

Dinge abzuarbeiten, zack, zack, eine Mappe gegen die andere“, erinnert sie sich. „Das fiel mir nicht leicht.“ Sie lernte, Schwerpunkte zu setzen und sich nicht in zu vielen Ausschüssen zu zerreiben. Lernte, dass manch freundliches Wort ihrer Funktion galt und nicht ihrer Person. Und sie lernte, den Spagat zwischen ihren Rollen im Aufsichtsrat und im Betriebsrat zu machen, ohne dabei den Kontakt zur eigenen Basis zu verlieren.

Über das Betriebsverfassungsgesetz musste sie nichts lernen, das kannte sie genau. Vieles daraus half ihr in der Krisenzeit – wie zum Beispiel die Möglichkeit nach § 111, bei Betriebsänderungen externe Berater hinzuziehen zu dürfen. „Wir könnten diese komplexen Themen sonst gar nicht wuppen.“ Das Informationsrecht des Betriebsrates dagegen hätte sie lieber genauer definiert. „Der Arbeitgeber war immer der Meinung, dass er uns ‚rechtzeitig und umfassend‘ informiert hat. Dabei waren wir immer am Ende der Informationskette“, sagt Ludwig.

Als Frau an der Spitze zu sein war für sie nie ein Problem, erzählt die KBR-Vorsitzende. „Ich nutze Charme und meine Diplomatie sehr offensiv, um mir Zugänge zu verschaffen.“ Diese Zugänge braucht sie auch in Zukunft. Zwar sind Interessenausgleich und Sozialplan für die 451 Beschäftigten, die in eine Verbundbank wechseln, die in die Hessische Landesbank eingegliedert wird, fertig. Aber diesem Kraftakt folgt der nächste: Beim Rechtsnachfolger der WestLB, Portigon, sollen 2016 nur noch 1000 Beschäftigte arbeiten, dann will das Land NRW verkaufen. Für Ludwig heißt das: Personalabbau begleiten und über Vergütungsstrukturen und Arbeitsbedingungen verhandeln. Ein Betriebsratskonzept zur Beschäftigungssicherung mit Ideen für Portigon ist in der Mache. „Damit“, sagt Doris Ludwig, „werden wir wieder auf politisch Verantwortliche aller Couleur zugehen, versuchen, diese zu überzeugen, und um deren Unterstützung werben.“ Aufgeben gilt nicht. ■

A portrait of Waltraud Litzenberger, a woman with short brown hair and glasses, wearing a dark blue suit jacket over a patterned top and a gold necklace. She is holding a black clutch bag. The background is a blurred office setting with a red wall and a whiteboard.

„Sehr oft kann
man nur Schaden
begrenzen“

Realistin aus Erfahrung: WALTRAUD LITZENBERGER,
Konzernbetriebsratsvorsitzende der Deutschen Telekom AG

Es gibt Momente, da wünscht sich Waltraud Litzenberger ihre Zeit als Betriebsratsvorsitzende zurück. „Damals haben mein Niederlassungsleiter und ich per Handschlag etwas vereinbart, und das hat gehalten“, erzählt sie. 17 Jahre ist das her. Litzenberger ist seitdem weit gekommen: Seit vier Jahren leitet sie in der Deutschen Telekom AG den Konzernbetriebsrat und den Europäischen Betriebsrat und hat seit 1999 ein Mandat als Aufsichtsrätin. Ihr Gegenüber ist jetzt das obere Management, Vereinbarungen schließt man schriftlich, und oft gehört es zum Geschäft, um einzelne Worte zu streiten und zu hören: Nein, so war diese Formulierung aber bei den Verhandlungen nicht gemeint. „Dann denke ich manchmal: Ach, was war das doch so schön damals“, lächelt Waltraud Litzenberger.

„Ich bin ein Telekom-Gewächs“, sagt sie von sich. Mit 18 begann sie ihre Beamtenlaufbahn bei der Deutschen Bundespost in einem Fernmeldeamt, engagierte sich ab Anfang der 80er Jahre als Vertrauensfrau der damaligen Postgewerkschaft. Sie brachte eine Tochter zur Welt, arbeitete als freigestellte Bezirkspersonalrätin. Mitte der 90er Jahre, als sich ihr Arbeitgeber zu einem börsennotierten Unternehmen wandelte, übernahm sie das erste Mal den Vorsitz in einem Betriebsrat. Es bedurfte allerdings aller Überzeugungskunst ihres Vorgängers, bis sie sich nominieren ließ. „Ich habe immer gesagt, ich kann das nicht. Wie das so viele Frauen tun“, erinnert sich Waltraud Litzenberger. „Aber er hat mich sehr angeschoben.“ Einen Rat ihres damaligen Mentors befolgt sie bis heute: Man muss sich konsequent positionieren. Jedem wohl und keinem wehe, das geht als Betriebsratsvorsitzende nicht.

Ihre Arbeit ist über die Jahrzehnte spannend geblieben, aber anstrengender und verantwortungsvoller geworden. „Wir sind ein sehr großer, zentralistisch geführter Konzern, sodass im Konzernbetriebsrat viele Themen zu bearbeiten sind, die Tausende von Menschen betreffen“, erzählt sie. Ihrem Mitarbeiterteam sei sie deshalb eine fordernde Chefin, die zwar auch Freiheiten zulasse, aber konsequent Ergebnisse erwarte. „Wir müssen hier Vorbild sein, weil alle ringsum auf uns gucken.“ Alle? Das sind die Manager, die Anteilseigner, die Beschäftigten, die anderen Betriebsräte. Vielleicht ist es dieses Bewusstsein, das sie gegenüber Fremden zu einer zwar konzentrierten und aufmerksamen, aber auch vorsichtigen, eher reservierten Gesprächspartnerin macht. Sie sagt nicht mehr, als sie wirklich preisgeben will. Noch weniger mag sie öffentliches Aufheben um ihre Person. Interviews gibt sie selten, obwohl viele Medien anfragen. „Ich habe eine Funktion, und die ist intern“, erklärt sie ernst. Es sind in der Tat viele interne Positionen, die sie besetzt – Gremienvorsitze, Ausschussmitgliedschaften, Aufsichtsratsposten. Jeder Arbeitstag ist randvoll mit Terminen, Besprechungen, Koordinationsarbeit, selten dauert er weniger als zwölf Stunden. Voraussetzung dafür, so ein Pensum durchzuhalten, sind die Fähigkeit zu strukturiertem Arbeiten und Mitarbeiter, auf die sie sich blind verlassen kann. Beides habe sie.

Die Hauptfelder, die sie seit dem Börsengang der Telekom 1995 als Arbeitnehmervertreterin beackern muss, sind dieselben geblieben: die stetige Umstrukturierung des Konzerns, Standortschließungen,

zentrale Interessenausgleiche. Mal war die größtmögliche Aufsplitterung der Unternehmensbereiche für das Management der Stein der Weisen, aktuell erlebt die One-Company-Strategie eine Renaissance. Das zentrale T-Thema war und ist aber der Personalabbau. Ende 2011 hatte der Konzern weltweit 235 000 Beschäftigte, davon nur noch 121 000 hierzulande. „Seit der Privatisierung sind jedes Jahr fast 10 000 Arbeitsplätze abgebaut worden“, sagt Litzenberger. Das verlief einigermaßen sozialverträglich, oft über Abfindungen. Ohne Mitbestimmung und die Verständigung von Betriebsräten, Gewerkschaften und Management hätte das so nicht funktioniert, glaubt Litzenberger. Hier zeige sich aber auch die ständige Gratwanderung der Betriebsratsarbeit: In welchen Bereichen kann man mit dem Arbeitgeber gemeinsame Konzepte erarbeiten, und wo geht das aus Prinzip nicht? Sie ist da Pragmatikerin: „Es steht im Vordergrund, welche Verbesserungen wir für die Beschäftigten erreichen können“, betont die KBR-Vorsitzende. „Aber oft sind es gar keine Verbesserungen. Sehr oft kann man nur Schaden begrenzen, die Folgen von Entscheidungen abmildern.“ Frust? Sie lacht kurz auf. „Wenn ich damit nicht mehr umgehen könnte, wäre es an der Zeit, zu sagen: Jetzt ist es gut.“ Aufgeben ist für sie keine Option. Das war es auch nicht, als 2008 publik wurde, dass das Management Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite während der Ära von Konzernchef Kai-Uwe Ricke systematisch bespitzeln ließ. „Das hat uns alle erschüttert“, sagt sie. Es muss sehr schwer

„Wir müssen hier Vorbild sein, weil alle auf uns gucken – die Manager, die Beschäftigten, die Betriebsräte.“

gewesen sein, danach zu der vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zurückzukehren.

Mehr gesetzlich geregelte Mitbestimmung würde Waltraud Litzenberger – „als Wunschdenken“ – befürworten, damit die Beschäftigten mehr Einfluss auf die vielen Organisationsänderungen im Konzern oder auf die Verlagerung von Arbeit ins Ausland hätten und entschiedener bei der Bezahlung von Leih- und Zeitarbeitern mitsprechen könnten. „Aber wenn ich mehr Mitbestimmung will, beispielsweise bei Standortschließungen, will ich dann die Frage nach einer Änderung des Wirtschaftssystems stellen? Nein, das will ich natürlich nicht“, stellt sie klar. Man erziele auch so Erfolge, zuletzt hätten einige Gesamtbetriebsräte erreicht, dass wieder mehr Arbeit in den Konzern integriert worden ist, statt Leiharbeiter zu beschäftigen. Ihr Büro in der Bonner Konzernzentrale verlässt die KBR-Vorsitzende meist spätabends, geht zu Fuß zu ihrer nahe gelegenen Zweitwohnung und kehrt morgens früh ins Büro zurück. Erst freitags fährt sie heim zu ihrem Mann nahe Bingen am Rhein und erholt sich davon, immer auf dem Posten zu sein. ■

A portrait of Susanne Herberger, a woman with short dark hair, wearing a black blazer over a red top. She is standing with her arms crossed in front of a large window with a grid pattern. The background is slightly blurred.

„Wir müssen nach vorne gehen!“

Auf der Suche nach Lösungen: **SUSANNE HERBERGER**, stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der ThyssenKrupp AG

Susanne Herberger klingt erleichtert: „Ich finde gut, dass der Schritt gemacht wird!“, sagt die stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende der ThyssenKrupp AG. Gestern hatte der Vorstandsvorsitzende Heinrich Hiesinger öffentlich erklärt, dass er die Notbremse für ein Projekt ziehen wird, das den größten deutschen Stahlkonzern tief in die roten Zahlen gerissen hatte: Das Unternehmen prüfe „alle Optionen“, sich von den Stahlwerken zu trennen, die es in Brasilien und den USA gebaut hat. Höchste Zeit für diesen Strategiewechsel, findet Herberger. Denn was in Amerika als Investition in neue Märkte gedacht war, hatte sich längst zu einem Fass ohne Boden entwickelt, in dem wegen immer neuer Bauverzögerungen und Pannen Milliarden verschwanden. Geld, das für Forschung, Entwicklung und Innovationen in den anderen Geschäftssparten des Gesamtkonzerns – bei den Aufzügen, dem Anlagenbau, den Automobilzulieferern und Werften sowie im Stahl- und Edelstahlbereich – spürbar fehlte, wie Herberger schon lange mit Sorge beobachtete. „In der Vergangenheit sind Probleme oft einzeln und getrennt voneinander behandelt worden“, beschreibt sie die Lage. Der neue Vorstandsvorsitzende Hiesinger, seit 2011 im Amt, treibe dagegen endlich eine Strategie voran, die alle sechs Geschäftsbereiche gleichberechtigt berücksichtige. „Wir unterstützen ihn da sehr“, sagt die stellvertretende Konzernbetriebsratsvorsitzende.

Erst seit März hat Susanne Herberger diese Position. Zuvor erlebte sie den Konzern als Mitarbeiterin und Betriebsrätin der ThyssenKrupp Aufzüge GmbH, eines deutschen Unternehmens der weltweit agierenden ThyssenKrupp Elevator, die weltweit 46 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählt – mehr, als die Stahlbereiche des Konzerns mit 33 000. Eine tragende Säule, die weitgehend geräuschlos erfolgreich arbeitet.

Herberger, Jahrgang 1964, ist in einer Ingenieursfamilie in Leipzig aufgewachsen. Als Jugendliche hat sie gerne gemauert, Fliesen gelegt oder genäht, Hobbys, bei denen am Schluss etwas Greifbares entsteht. In den 80er Jahren studierte sie Informatik und arbeitete bei der Takraf, einem DDR-Kombinat für Tagebau-Ausrüstungen, Kräne und Förderanlagen. Sie wechselte zum Sächsischen Bühnen- und Stahlhochbau nach Dresden, wo sie heute noch mit ihrem Mann lebt. Nach der Wende übernahm Thyssen Aufzüge ihren Betrieb. Als die erste Aufschwungeuphorie verfliegen war, gründete sie mit ihren Kollegen einen Betriebsrat, deren Vorsitzende sie zwei Jahre später wurde. Ihr wichtigster Erfolg damals war, gemeinsam mit der IG Metall einen Tarifvertrag mit Thyssen-Aufzüge für die neuen Niederlassungen in Dresden, Erfurt und Leipzig auszuhandeln. Und sie hatte es geschafft, einen Großteil der Belegschaft, die nach der Wende geschlossen aus der DDR-Pseudogewerkschaft ausgetreten war, von einer Mitgliedschaft in der IG Metall zu überzeugen. Erfolge wie dieser motivierten Susanne

Herberger, sich 2006 für den Vorsitz im Gesamtbetriebsrat der ThyssenKrupp Aufzüge GmbH und den Vorsitz der Betriebsräte-Arbeitsgemeinschaft ThyssenKrupp Elevator zu bewerben: „Als ich gemerkt habe, dass man etwas erreicht und mitbestimmen kann, da hat es mich gereizt, noch eine Stufe weiterzugehen.“ Ihr Vorgänger ermunterte sie zur Kandidatur, Kollegen und ihr Ehemann unterstützten sie. Doch Susanne Herberger zögerte: War sie, „die gerne auf einer sachlichen Ebene arbeitet“, überhaupt politisch versiert genug für diese Position? Konnte sie das ausfüllen? Sie kann, hat sie in den vergangenen sechs Jahren ihrer Freistellung festgestellt. Auch wenn es ein anstrengender Job ist, bei dem die GBR-Vorsitzende ständig zwischen den Standorten in Deutschland unterwegs

„Dass man etwas erreichen kann, hat mich ermuntert, noch eine Stufe weiterzugehen.“

ist und oft aus dem Koffer lebt. Susanne Herberger ist als Frau und als Angestellte in einer männer- und arbeiterdominierten Branche weit gekommen, bestimmt seit Jahren auch im Konzernaufsichtsrat, in den Aufsichtsräten der ThyssenKrupp AG und der ThyssenKrupp Elevator AG mit. Eine zielgerichtete, warmherzig wirkende Macherin, die nicht viel Aufhebens um ihre Person macht. Keine selbstverständliche Karriere in einem Konzern, der in den ersten vier Führungsebenen einen Frauenanteil von sechs Prozent hat. Auch in den insgesamt 23 Betriebsratsgremien bei ThyssenKrupp Elevator gibt es außer Herberger nur noch vier weibliche Vorsitzende. Als starke Persönlichkeit, die sich gut in geschickter Interessenvertretung verstehe, beschreiben sie Kollegen. Sie sei absolut pragmatisch und anerkannt – im Kollegenkreis und auf Arbeitgeberseite. Ihre Kompetenz und ihr spezifischer Blick von der Technologiesparte auf das große Ganze hat sie jetzt auch im Konzernbetriebsrat zu einer gefragten Führungspersönlichkeit gemacht.

Die Betriebsrätin hat ThyssenKrupp als ein Unternehmen mit einer entwickelten Mitbestimmung kennengelernt und entsprechend viel Gestaltungsspielraum. Lediglich bei Outsourcing und Fremdvergabe an Subunternehmer wünscht sich Susanne Herberger noch mehr Rechte für die Arbeitnehmervertreter. Eines ihrer Ziele ist jetzt, den Konzernbetriebsrat mehr zu einem Arbeitsgremium umzugestalten und mit den Kollegen bereichsübergreifende Projekte anzugehen. Herberger mag es, Lösungen zu suchen und sie dann zügig anzupacken. Auch in diesem Sinne schmeckt ihr die Entscheidung des Vorstands, die Stahlwerke in USA und Brasilien abzustoßen. „Wir müssen nach vorne gehen“, betont die Betriebsrätin, „ein Stagnieren darf nicht sein.“ Für den Gesamtkonzern, da ist sie sicher, sei in dieser Sache ein Ende mit Schrecken auf jeden Fall besser als ein Schrecken ohne Ende. ■

Betriebsräte – ein starkes Stück Demokratie in der Wirtschaft

RÜCKBLICK Betriebsräte stellen sich alle vier Jahre der Wahl, früher sogar jedes Jahr. Das schafft Vertrauen und Verbindung zur Belegschaft. Nicht nur deshalb sind sie ein Pfeiler unserer Demokratie.

Von **WERNER MILERT**, Historiker, zuvor in Leitungsfunktionen beim DGB-Bundesvorstand und in mitbestimmten Unternehmen

Die Betriebsräte sind die Pioniere, die das Fundament zum demokratischen Deutschland bauen sollen“, ermuntert Betriebsratsvorsitzender Fritz Kraft seine Kollegen, als er am 9. Juli 1945, wenige Wochen nach Kriegsende, die erste Betriebsratssitzung bei der späteren Salzgitter AG eröffnet. In der britischen und der amerikanischen Besatzungszone waren Erlasse ergangen, die geheime Wahlen für die Belegschaftsvertretungen vorsahen. Die im Herbst 1945 auf dieser Grundlage einsetzenden Betriebsratswahlen waren für einen Großteil der Bevölkerung nach zwölf Jahren faschistischer Diktatur die erste Möglichkeit zu einer freien Willensbekundung. Die wieder entstehende Demokratie in Deutschland wuchs gleichsam aus den Betrieben. Bereits Ende 1945 saßen in den meisten Industriebetrieben demokratisch legitimierte Belegschaftsvertreter den Unternehmensleitungen gegenüber.

Arbeitnehmer wie Fritz Kraft, die als betriebliche Interessenvertreter Verantwortung übernahmen, waren in der Regel „Weimarer Veteranen“, die schon vor 1933 gewerkschaftlich aktiv gewesen waren, oft auch als Betriebsrat. Auch die Unternehmer knüpften an die Weimarer Zeit an. Das Modell des Betriebsrätegesetzes von 1920 bildete die gemeinsame Blaupause für den betrieblichen Neuanfang im Nachkriegsdeutschland.

PIONIER DER MITBESTIMMUNG Die Reichsarbeitsminister, die das Gesetz samt Ergänzungen auf den Weg gebracht hatten, stammten aus den Reihen der freien oder christlichen Gewerkschaften: Gustav Bauer, Alexander Schlicke und Heinrich Brauns. Eine Leitidee des damaligen Gesetzes war die doppelte Loyalität der Belegschaftsvertretung

gegenüber der Belegschaft und dem Betrieb, was im Übrigen bis heute gilt. Vom Betriebsrätegesetz von 1920 gingen wesentliche demokratiepolitische Impulse aus. Heiß umstritten war, ob die Belegschaftsversammlung das Recht erhalten sollte, den Betriebsrat jederzeit durch Mehrheitsbeschluss abzusetzen, letztlich siegte aber 1920 das gewerkschaftliche Repräsentationsprinzip über das räte-demokratische Versammlungsprinzip. Wobei die Abkehr von den Prinzipien der direkten Demokratie und des imperativen Mandats erst die Voraussetzung schuf für die Institution des Betriebsrats in seiner Doppelfunktion.

Diese verlangt es geradezu, dass er – in Abwägung zwischen Belegschaftsinteressen und Betriebswohl – den Spielraum für ein selbstverantwortliches Handeln besitzen muss. Als Korrektiv verankerte der Gesetzgeber im Betriebsrätegesetz von 1920 die einjährige Amtszeit. Der jährliche Wahlrhythmus sollte eine Verselbstständigung von der Belegschaftsbasis verhindern, gab den Gewählten aber auch einen stets zu erneuernden Vertrauensbonus für die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Und die Betriebsversammlung sollte die Bühne bilden, auf der sich die Belegschaftsvertretungen der Basis gegenüber rechtfertigen konnten.

Demokratiepolitisch nicht unbedeutend war der Bildungsaspekt: Das Betriebsrätegesetz gab der Arbeiterbildung lebhaft Impulse. Mit einem Schlag verlangten mehrere Zehntausend gewählte Belegschaftsvertreter nach einer Ausbildung, die sie für ihr Wahlamt qualifiziert. Neben den gewerkschaftlichen Bildungsanstrengungen wuchs ein Verbund städtischer und (halb-)staatlicher Bildungsanstalten heran, die sich der Arbeiterbildung widmeten – von den Volkshochschulen bis zur Akademie der Arbeit in Frankfurt. Dominierte vor dem Betriebsrätegesetz noch die proletarische Gesinnungsvermittlung, so rückte nun die systematische fachliche Aus- und Weiterbildung des arbeitenden Betriebsrates in den Vordergrund – einschließlich der nötigen sozialen Kompetenzen. So nahm die Betriebsräteschulung, die das Betriebsrätegesetz der Weimarer Republik bewirkte, viele Elemente der modernen Weiterbildung vorweg.

Damit waren die Grundlagen gelegt, an die Frauen und Männer wie der Salzgitterer Betriebsrat Fritz Kraft anknüpften, um nach 1945 am Fundament des demokratischen Deutschlands zu bauen. Bei ihrer Gründung war die ▶



**BETRIEBSVER-
SAMMLUNG DER
STRASSENBAHNER
IN FRANKFURT
(1951):** Ihrer Basis
verbunden

► Bundesrepublik in puncto Mitbestimmung ein rechtlicher Flickenteppich. Denn unmittelbar nach Kriegsende regulierten die Alliierten die Befugnisse der Betriebsräte in ihren Besatzungszonen jeweils anders – bis das Betriebsverfassungsgesetz dieses Rechtschaos beendete.

Dessen Verabschiedung empfanden die Gewerkschaften jedoch als schwere Niederlage. Für sie war die Mitbestimmung der Betriebsräte eher von nachrangiger Bedeutung gegenüber der Mitbestimmung in der Gesamtwirtschaft und im Unternehmen, was dem wirtschaftsdemokratischen Konzept des DGB zur gesellschaftlichen Neuordnung Deutschlands entsprach. Dazu gehörten die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ein gewerkschaftlich verbundener Arbeitsdirektor im Vorstand. Doch der DGB scheiterte mit dem Versuch, bei der Abfassung des Betriebsverfassungsgesetzes im Frühjahr 1952 der Unternehmensmitbestimmung – über den Montanbereich hinaus – zum industrieweiten Durchbruch zu verhelfen. In langen parlamentarischen Beratungen gelang es der Industrie vor allem mithilfe der FDP, ihre Positionen durchzubringen. Gewerkschaftliche Protestaktionen wie ein bundesweiter Zeitungsstreik brachten Adenauer zwar zu dem Zugeständnis neuer Gespräche mit dem DGB, aber diese blieben ergebnislos, die Gewerkschaften sollten nur noch hingehalten werden.

MITBESTIMMUNGSPOLITISCHER SCHERBENHAUFEN Am 19. Juli 1952 verabschiedete der Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz gegen die Stimmen von SPD und KPD. Der DGB war mit seinem Neuordnungskonzept gescheitert und stand Ende 1952 vor einem mitbestimmungspolitischen Scherbenhaufen: Die Idee der überbetrieblichen Mitbestimmung wurde in der Politik nicht weiterverfolgt, die paritätische Unternehmensmitbestimmung blieb auf die Montanindustrie beschränkt, und das Betriebsverfassungsgesetz enthielt nicht viel mehr Gestaltungsraum für die Belegschaftsvertretungen als das Weimarer Betriebsrätegesetz von 1920. Das Gesetz bedeutete auch das Ende der einheitlichen Vertretung aller Arbeitnehmer, die seit dem Betriebsrätegesetz bestanden hatte: Der öffentliche Dienst wurde aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen. Was für die Gewerkschaften besonders schwer wog: Ein Zutrittsrecht zum Betrieb wurde ihnen nicht ausdrücklich eingeräumt, der Gesetzgeber sah für sie lediglich einige Beratungs- und Unterstützungsfunktionen für den Betriebsrat vor.

Danach folgte ein Kampf um die Betriebsräte. Die Unternehmer wollten die Vision der Betriebsgemeinschaft der 1920er Jahre mithilfe der Betriebsräte reaktivieren und starteten eine Integrationsstrategie gegenüber den Betriebsräten in einer Phase der tarifpolitischen Schwäche und (gesellschafts-)politischen Neuorientierung der Gewerkschaften. Die Arbeitnehmerorganisationen wollten die Belegschaftsvertretungen mit dem Aufbau eines betrieblichen Vertrauensleutesystems wieder „vergewerkschaftlichen“. Beide weigerten sich, die Doppelaufgabe des Betriebsrats – als Interessenvertreter der Arbeitnehmer und der Wirtschaftlichkeit des Betriebes – zu akzeptieren.

Doch nach einem Jahrzehnt praktischer Arbeit in den Betrieben hatten alle Akteure ihre Rolle akzeptiert: Vor allem die großindustriellen Arbeitgeber bekannnten sich zu der von ihnen nun hochge-

priesenen „Sozialpartnerschaft“, und die Gewerkschaften erkannten die Betriebsräte uneingeschränkt an als die zentralen gewerkschaftlichen Akteure auf der Betriebsebene.

ALLE VIER JAHRE VERTRAUENSPROBE Dass die Institution der Betriebsräte ein lebendiges Laboratorium der Demokratie ist, wird in vielfacher Hinsicht deutlich: Da war einmal die bis zum Jahr 1952 geltende einjährige Amtszeit des Betriebsrats, die erst seit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 sukzessive auf mittlerweile vier Jahre verlängert wurde, was den Boden für die Professionalisierung der Betriebsräte gebildet hat.

Dennoch hat dies generell nicht zu einer Entfremdung zwischen Belegschaftsbasis und Vertretung geführt, was man an der gleichbleibend hohen Beteiligung an Betriebsratswahlen mit rund 80 Prozent ablesen kann, die weit höher liegt als bei politischen Wahlen. Auch die über die letzten Jahrzehnte annähernd konstante Zahl von einem Drittel neu gewählter Betriebsräte zeigt, dass von einer Verknöcherung des Gremiums nicht die Rede sein kann, eher von einem kontinuierlichen Zustrom von Nachwuchs, der zu einer gelungenen Mischung von alten, bewährten und neuen Belegschaftsvertretern führt. Vielleicht liegt dies auch an der starken persönlichen Bindung zwischen Wählern und Amtsinhabern, die ja auch bei den vierteljährlichen Belegschaftsversammlungen Rechenschaft über ihre Arbeit geben.

Die Demokratie-Vorreiterfunktion der Belegschaftsvertretung illustriert auch die frühe Gleichberechtigung der Frauen. Bei den Wahlen zu den Arbeiterausschüssen, den Vorläufern der Betriebsräte vor dem Ersten Weltkrieg, besaßen Frauen das aktive und passive Wahlrecht, lange bevor sie es 1919 auf der politischen Ebene erstreiten konnten. Dies war ein geschlechterpolitischer Durchbruch, auch wenn es nicht hat verhindern können, dass das Amt des Betriebsrates lange Zeit eine Domäne der Männer blieb. Erst bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001, die von Arbeitsminister und Ex-IG-Metall-Vize Walter Riester umgesetzt wurde, hat man daraus die Konsequenz gezogen, dass der Anteil der Betriebsrätinnen dem betrieblichen Frauenanteil entsprechen muss.

Ähnliches gilt auch gegenüber den ausländischen Mitarbeitern. Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 gab ihnen bei den Betriebsratswahlen ein aktives Wahlrecht. Auf den Zuzug Tausender ausländischer Arbeitskräfte reagierte der DGB im Frühjahr 1965, indem er erstmals in italienischer, spanischer, griechischer und türkischer Sprache aufrief, das Stimmrecht bei den Betriebsratswahlen wahrzunehmen. Mit der Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 unter Willy Brandt erhielten die ausländischen Arbeitnehmer auch das passive Wahlrecht, aber es dauerte noch einige Jahre, bis aus dem „Gastarbeiter“ der „Kollege“ im Betriebsratsgremium geworden war. ■

MEHR INFORMATIONEN



Werner Milert/Rudolf Tschirbs: **DIE ANDERE DEMOKRATIE.** Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008. Essen, Klartext-Verlag 2012



**GEWERKSCHAFTSPROTESTE IN
DÜSSELDORF AM 15. MAI 1952:**
Schmähliche Niederlage

Foto: Archiv der Sozialen Demokratie

List der Geschichte

Wie eine schwere Niederlage der Gewerkschaften sich in ein Erfolgsmodell verwandeln konnte

Die Betriebsverfassung fasziniert immer wieder aufs Neue. Ohne jeden Masterplan hat sie eine beeindruckende Rechtswirklichkeit erzeugt, die keiner voraussehen konnte. Vor allem die Gewerkschaften konnten nicht ahnen, welches betriebsdemokratische Potenzial sie entfalten sollte. Ohne Übertreibung: Das Betriebsverfassungsgesetz wurde, neben dem Montanmitbestimmungsgesetz, zu einem der nachhaltigsten Gesetze zur Institutionalisierung demokratischer Prozesse in den Betrieben und zu einem der folgenreichsten Gesetze für die deutschen industriellen Beziehungen. Man kann es als List der Geschichte bezeichnen, dass es heute zum sozialen Kernbestand des Rheinischen Kapitalismus in seiner deutschen Ausprägung gehört.

Denn in den frühen Jahren der Bundesrepublik, genauer 1951/52, bekämpften die Gewerkschaften mit Vehemenz das von der Adenauer-Regierung eingebrachte Betriebsverfassungsgesetz. Nicht dass der DGB die gesetzlich vorgesehenen Mitbestimmungsrechte des

Betriebsrats für die betrieblichen Belange abgelehnt hätte. Aber im Rahmen seiner Neuordnungskonzeption einer „neuen Wirtschaftsdemokratie“ (Agartz) war der DGB mehr an der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der Unternehmen interessiert – nach dem paritätischen Modell der Montanmitbestimmung – und wollte sich nicht mit einer Minderheitenposition wie der Drittelbeteiligung zufriedengeben.

Am 19. Juli verabschiedete der Bundestag das Gesetz, ungerührt der Proteste und ohne die Wünsche des DGB berücksichtigt zu haben. Die Niederlage wurde als so schmachvoll empfunden, dass der Erste Vorsitzende Christian Fette, Nachfolger Hans Böcklers, auf dem DGB-Kongress 1952 abgewählt wurde. Aber bereits wenige Jahre danach arrangierten sich die Gewerkschaften mit der Gesetzesrealität und versuchten, ihren Einfluss auf die Betriebsräte geltend zu machen und mit ihnen eine Allianz zu schmieden. ▶



Foto: J.H. Darchinger

ARBEITSMINISTER WALTER ARENDT (R.), GEWERKSCHAFTER UND ARCHITEKT DER BETRVG-NOVELLE 1972: Stärkung der Betriebsräte

- Neu war die Regelung über die Mitbestimmung in Aufsichtsräten. Ansonsten unterschied sich das Betriebsverfassungsgesetz nicht substantiell von dem Betriebsrätegesetz von 1920. Wie dieses enthielt es Rechte und Pflichten in einer ungewöhnlich zwiespältigen Kombination. Es scheint so, als habe der Gesetzgeber den Betriebsrat als einen Interessenvertreter zwischen Kapital und Arbeit mit „zwei Seelen in einer Brust“ geschaffen. Lautete doch die Leitidee des Gesetzes: Interessenvertretung des Faktors Arbeit im Betrieb unter Beachtung der wirtschaftlichen Betriebsziele. Dazu kam die Verpflichtung auf die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitgeber.

Tatsächlich galt der Betriebsrat im Verständnis und in der Praxis der sozialen Konfliktparteien lange Zeit als eine höchst umstrittene Institution. Und es bedurfte eines langwierigen kollektiven Lernprozesses, bis die „Rechnung“ des Gesetzgebers in der Weise aufging, dass sich im historischen Verlauf in der Institution des Betriebsrats ein eigengesetzliches Handlungsprogramm herausbildete, das auf die pragmatische Vermittlung zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital hinauslief. Eines der wichtigsten Ergebnisse dieses Lernprozesses war die strategische Nutzung von Positivsummenspielen, bei denen beide Seiten einen Vorteil erzielen. Die rechtliche Konstruktion des Gesetzes von 1920 war zu voraussetzungsvoll, um in der Weimarer Republik ihr Potenzial entfalten zu können. Zu turbulent waren damals die politischen Zustände, zu unversöhnlich die Fronten zwischen Kapital und Arbeit. Erst nach 1945 wurde in der Bundesrepublik ein Terrain geschaffen, auf dem sich die zarte Pflanze einer Mitbestimmungskultur entwickeln konnte.

Beigetragen hat dazu vor allem auch die Montanmitbestimmung, die in dem für die westdeutsche Nachkriegswirtschaft so wichtigen industriellen Ballungsraum in ihrer stärksten Dosis durchgesetzt worden war. Dem sich daraus ergebenden Zwang zur Kooperation zwischen Kapital und Arbeit im Unternehmen konnten

sich die Unternehmer nicht entziehen. Das machte das Ruhrgebiet quasi zu einem mitbestimmungspolitischen Laboratorium. Wobei die Position der Betriebsräte eine erhebliche Stärkung dadurch erfuhr, dass Betriebsratsvorsitzende in Personalunion Mitglieder des Aufsichtsrats wurden und Kooperationspartner der ebenfalls von Arbeitnehmerseite bestellten Arbeitsdirektoren.

ARBEITGEBER GEGEN MODERNISIERUNG – Einen weiteren Schub hin zur Aufwertung der Betriebsräte brachte die während der Reformära der Regierung Brandt erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972, welche die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte stärkte und erweiterte. Hatten sich 1952 die Gewerkschaften gegen das Gesetz gewandt, dann waren es 1972 die Arbeitgeber, die gegen die vorgesehenen Gesetzesänderungen Sturm liefen. In einem Gutachten sprach der Bremer Rechtsprofessor Hans Galperin von einer „Vergewerkschaftung der Wirtschaft“, ja sogar von einer „Vergewaltigung des Unternehmers“. Dagegen erklärte der Namensgeber der Sozialen Marktwirtschaft, Alfred Müller-Armack, die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sei durchaus kompatibel mit diesem Konzept.

Wenn es in großen Teilen der deutschen Industrie ab den 1980er Jahren zu einem weitgehend positiven Umgang der Arbeitgeber mit den Betriebsräten und zur produktiven Kooperation kam, lag das an den vielfältigen „postfordistischen“ Modernisierungs- und Rationalisierungsprozessen in den Betrieben. Sie führten zu einer Neu- und Höherbewertung der sogenannten „Humanressourcen“, sprich Arbeitskräfte. Das hat die Betriebsräte ungemein gestärkt und ihnen die Bezeichnung „Co-Manager“ eingetragen. Spätestens in jenen Prozessen haben Betriebsräte und Unternehmensleitung ihr strategisches Handeln bewusst auf Win-win-Situationen eingestellt.

60 Jahren Betriebsverfassung: Wie konnte die Niederlage in eine Erfolgsstory gewendet werden, die auch im Ausland staunend und mit Interesse betrachtet wird? Meine Antwort: Ohne die gesetzlich bindende Vorgabe des Betriebsverfassungsgesetzes hätte eine solche zwiespältige Institution wie der Betriebsrat weder eine Geburts- und schon gar keine Überlebenschance gehabt. Man könnte durchaus sagen: Hier ist ein Rechtsverhältnis mit Blick auf die Zukunft entworfen worden. Und ohne lebendige, interaktive Lernprozesse der „Konfliktpartner“ wäre das rechtlich vorgegebene Programm des Betriebsverfassungsgesetzes nicht sinnvoll ausgefüllt worden. Hierbei war entscheidend ein „neues Managementdenken“ sowie die Ausnutzung von Positivsummenspielen. Aber auch ohne die Professionalisierung der Betriebsräte wären sie nicht zu jener „sozialen Elite“ geworden, als die IG Metaller Andreas Drinkuth sie bezeichnet.

Der Kontext für all diese Entwicklungen war günstig: Das „Ende der Arbeiterbewegung“ als systemverändernde Kraft und die „Erschöpfung der utopischen Ressourcen“ (Jürgen Habermas) bis zum Scheitern des Realsozialismus haben ein politisches Klima erzeugt, das die Regelung von Interessenkonflikten auf pragmatische und rationale Weise ohne klassenkämpferischen Überschuss nahelegt. ■

Von **WALTHER MÜLLER-JENTSCH**, Industriesoziologe

Weiterentwicklung nicht versäumen!

BETRIEBSVERFASSUNG Entspricht ein Gesetzeswerk, das 1952 hoch umstritten war und 1972 und 2001 modernisiert wurde, noch den Anforderungen in einer zunehmend globaler und prekärer werdenden Arbeitswelt?

Betriebsratsfreie Zonen



Im prekären Dienstleistungsbereich könnte ein entsprechend gestaltetes Betriebsverfassungsgesetz für Betriebsratsgründungen sorgen und damit für bessere Arbeitsbedingungen.

Von **INGRID ARTUS**, Professorin für Soziologie an der Universität Erlangen

In Deutschland haben nur zehn Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe tatsächlich einen Betriebsrat, und dieser Anteil ist seit Jahrzehnten relativ konstant. Nicht immer ist das Fehlen eines Betriebsrats und der Verzicht auf Mitbestimmungsrechte problematisch im Sinne der Beschäftigten: In kleineren Betrieben existieren vielfach direkte Drähte zur Geschäftsleitung, und Hochqualifizierte wollen zuweilen ihre Interessen individuell vertreten. Heikel ist Betriebsratslosigkeit jedoch in Beschäftigungsbereichen, die von einer starken Machtasymmetrie zwischen Beschäftigten und Geschäftsleitung gekennzeichnet sind, wo repressive und

manchmal entwürdigende Managementstile zur Tagesordnung gehören, wo die Umsetzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen nicht selbstverständlich ist und die Interessen der Beschäftigten auf gerechtes Entgelt und faire Arbeitszeiten systematisch verletzt werden. Hier wird, um die alleinige Direktionsgewalt des Managements zu wahren, die Wahl eines Betriebsrats nicht selten gezielt verhindert.

Das geschieht über die Entlassung und Abfindung von Initiatoren von Betriebsratswahlen, durch strafrechtliche Vorwürfe, über systematische Stimmungsmache gegen Belegschaftsvertretungen und das Schüren von Ängsten, durch wirtschaftliche Sanktionen gegenüber unbotmäßigen Belegschaft(steil)en, gelegentlich auch durch die Aufstellung managementnaher konkurrierender Betriebsratslisten oder gar die Schließung ganzer Betriebe.

Solche „betriebsrats-repressiven Zonen“ finden sich gehäuft im prekären Dienstleistungsbereich – so etwa im Einzelhandel, den Paketdiensten, dem Reinigungsgewerbe, der Gastronomie, den Callcentern, dem Sicherheitsgewerbe, den sozialen Diensten. Dort wird die Gründung von Betriebsräten auch deshalb erschwert, weil die Unternehmensstrukturen stark fragmentiert sind. Eine Belegschaft mit Tausenden von Beschäftigten arbeitet zersplittert in vielen kleinen und kleinsten Filialen, Standorten, Restaurants oder Baustellen. Teile und herrsche – dieses Motto funktioniert hier hervorragend. Da die Grundeinheit des Betriebsverfassungsgesetzes „der Betrieb“ und ▶

► nicht das Unternehmen ist, müssen dementsprechend in Hunderten Filialen eines bundesweiten Lebensmitteldiscounters die Beschäftigten jeweils einzeln ihr Recht auf Mitbestimmung durchsetzen.

Geschäftsleitungen können betriebliche Strukturen auch in strategischer Weise „mitbestimmungsfeindlich zuschneiden“, indem sie etwa weit auseinanderliegende Betriebseinheiten organisatorisch zusammenfassen oder umgekehrt Betriebe in diverse Teile „zerstückeln“. Beliebte ist auch die Auslagerung der Geschäftsleitung als verhandlungsfähigem „Gegenüber“ in eine Betriebseinheit ohne Betriebsrat, sodass man Mitbestimmung tendenziell „ins Leere laufen lässt“. Zwar ermöglicht das 2001 reformierte Betriebsverfassungsgesetz neuerdings eine gewisse Einflussnahme der Gewerkschaften. So könnten die Tarifparteien nach § 3 Abs. 1 BetrVG die Einheiten, in denen Betriebsräte gewählt werden, abweichend vom Gesetz festlegen und zum Beispiel „Regionalbetriebsräte“ installieren, bei denen eine bestimmte Zahl fragmentierter kleiner Betriebseinheiten zusammengefasst wird. Eine solche Vereinbarung setzt jedoch bereits ein Mindestmaß gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht im Unternehmen voraus – die aber in prekären betriebsratslosen Zonen nur selten vorhanden ist.

Diesen Teufelskreis zu durchbrechen und Repression gegen Beschäftigte, die ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen wollen, nachhaltiger zu verhindern, dies wäre eine Zukunftsaufgabe des Betriebsverfassungsgesetzes. Ein Blick nach Frankreich zeigt: Dort ist die Organisation zur Wahl einer Belegschaftsvertretung ab einer bestimmten Betriebsgröße (z. B. 50 Beschäftigten) eine staatlicherseits kontrollierte und sanktionierte Pflicht der Geschäftsleitung –

nicht eine Option, die die Beschäftigten manchmal erst konfrontativ durchsetzen müssen. Die Kriterien für Größe und Struktur der Belegschaftsvertretung beziehen sich in Frankreich zudem in erster Linie auf das Unternehmen, nicht auf den Einzelbetrieb. Auch in Deutschland ließe sich darüber nachdenken, ob ein ab einer bestimmten Belegschaftsgröße (des Unternehmens) verpflichtend einzurichtender Gesamtbetriebsrat den rechtlichen Auftrag sowie die Ressourcen erhalten könnte, um basisnah in geeigneten betrieblichen Einheiten die Wahl von Betriebsräten zu initiieren.

Eine solche Förderung von Betriebsratswahlen „von oben“ garantiert freilich noch keine machtpolitisch durchsetzungsfähigen Repräsentationsgremien; es würde jedoch bei der Verbreitung von Organisationsstrukturen in schwierigem Terrain helfen, würde den Beschäftigten ein Stück den Kampf erleichtern – um demokratische Teilhabe und um faire statt prekäre Arbeitsbedingungen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Ingrid Artus: **INTERESSENHANDELN JENSEITS DER NORM.** Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich. Frankfurt a.M./New York, Campus 2008

Stefan Lücking: **ZWISCHEN NEOPATERNALISMUS UND REPRESSION.** In: WSI Mitteilungen, 2/2009

Nadine Schlömer-Laufen/Rosemarie Kay: **BETRIEBSRATSGRÜNDUNGEN IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN.** Die Rolle der Belegschaften. Berlin, edition sigma 2012

Euro-Betriebsräte



Das Betriebsverfassungsgesetz spielt eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung der EBR-Praxis vom reinen Infogremium zum Verhandlungspartner.

Von **TORSTEN MÜLLER, HANS-WOLFGANG PLATZER, STEFAN RÜB,** Forschungsgruppe „Europäische und globale Arbeitsbeziehungen“ an der Hochschule Fulda

Das Betriebsverfassungsgesetz, eine der stabilsten Säulen des deutschen Systems der Arbeitsbeziehungen, setzt einer Alleinregie des Managements Grenzen. Allerdings wird diese Funktion des Betriebsverfassungsgesetzes durch die zunehmende Internationalisierung der Unternehmen ausgehöhlt. Nicht wenige in Deutschland ansässige Unternehmen

oder deren Geschäftsbereiche werden vom Ausland aus zentral geführt. Wollen Betriebsräte diese grenzüberschreitenden Unternehmensentscheidungen beeinflussen, fehlt ihnen das rechtliche Instrumentarium. Probleme ergeben sich etwa dann, wenn die Personalverantwortung für die deutschen Beschäftigten im Ausland angesiedelt ist. Unklar ist in solchen Fällen, wer überhaupt Arbeitgeber im Sinne des BetrVG ist und wie mitbestimmungspflichtige Abläufe zu erfolgen haben. Hier sind gesetzliche Anpassungsregelungen erforderlich, um eine ausreichende Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten zu gewährleisten.

Aber auch wenn die Unternehmensleitung in Deutschland sitzt, können Betriebsräte Restrukturierungsprozesse nicht mehr hinreichend bearbeiten, sofern grenzüberschreitende Standorte betroffen sind. Ist die Produktion transnational verteilt und zugleich miteinander

verflochten, kann außerdem durch Standortkonkurrenz Druck auf die Beschäftigten und ihre Arbeitnehmervertreter ausgeübt oder sie können in ständiger Unsicherheit gehalten werden – durch die Drohung mit Verlagerungen bzw. dem Zurückhalten von Investitionen.

Mit dem Europäischen Betriebsrat (EBR) wurde zwar ein Instrument geschaffen, um Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen für europäisch grenzübergreifende Unternehmensaktivitäten sicherzustellen. Diese reichen aber rein formal nicht an das Beteiligungsniveau der betrieblichen Mitbestimmung nach dem BetrVG heran.

Die bisherige Praxis Europäischer Betriebsräte zeigt jedoch deren Potenzial, das Betriebsverfassungsgesetz um eine europäische Komponente zu ergänzen und die internationale Vertretungslücke zu schließen. Mit der im Juni 2009 verabschiedeten Neufassung der EBR-Richtlinie wurden die Unterrichts- und Anhörungs-

Europäische Betriebsräte haben in mehr als 40 Prozent der untersuchten Metallunternehmen transnationale Vereinbarungen und/oder Absprachen getroffen.

rechte von EBR gestärkt und die europäische und die nationale Handlungsebene stärker miteinander verzahnt. Es ist zu erwarten, dass diese verbesserten Informations- und Konsultationsprozesse auch den Handlungshorizont von Betriebsräten auf örtlicher Ebene maßgeblich erweitern werden. Dies gilt insbesondere für Betriebsräte von deutschen Töchtern ausländischer Konzerne, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur über den deutschen Ausschnitt des Firmengeschehens unterrichtet werden.

Die Europäischen Betriebsräte eröffnen die Möglichkeit, sich mit den ausländischen Arbeitnehmervertretern zu vernetzen und eine gemeinsame arbeitnehmerseitige Antwort auf grenzübergreifende Managemententscheidungen zu entwickeln. Eine solche internationale Vernetzung fällt jedoch nicht vom Himmel. Eine notwendige Voraussetzung ist die Entwicklung einer europäisch-internationalen Handlungsorientierung und eine Überwindung der Fixierung auf die durch das Betriebsverfassungsgesetz bereitgestellten, nationalen Handlungsmöglichkeiten. Aber selbst wenn dieser erste Schritt erfolgt, stellt die Arbeit im multikulturellen und mehrsprachlichen Kontext des EBR neue Anforderungen an die Kompetenzen der Betriebsräte.

Die steigende Zahl der von EBR mit dem europäischen Management abgeschlossenen europäischen Vereinbarungen und Absprachen zu internationalen Themen zeigt, dass sich eine europäische Regulierungsebene herausbildet. So ergab eine kürzlich von uns durchgeführte quantitative Untersuchung zur transnationalen Vereinbarungs- und Absprachenpolitik von EBR im Metallsektor: Die EBR haben in mehr als 40 Prozent der untersuchten 82 Metallunternehmen transnationale Vereinbarungen und/oder Absprachen getroffen. Die

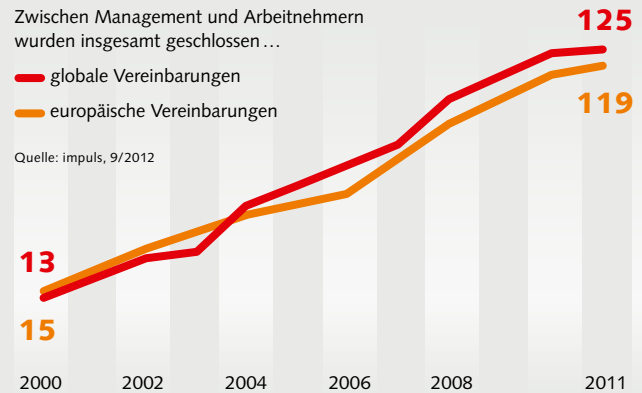
VEREINBAHRUNGEN NEHMEN STETIG ZU

Zwischen Management und Arbeitnehmern wurden insgesamt geschlossen ...

— globale Vereinbarungen

— europäische Vereinbarungen

Quelle: impuls, 9/2012



Themen dieser Vereinbarungen und Absprachen reichen von der Festlegung grundlegender sozialer Mindeststandards über Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Personalentwicklung bis hin zur sozialen Abfederung von transnationalen Restrukturierungen und europaweiten Regelungen zur Gewinnbeteiligung.

Unsere Untersuchung zeigt eindeutig, dass ein deutsches Umfeld (Sitz der europäischen Leitung, EBR-Vorsitz, federführend betreuende Gewerkschaft) für die Entwicklung einer Verhandlungsrolle von Europäischen Betriebsräten förderlich ist. Dieser beobachtbare deutsche Stammlandeffect belegt die wichtige Rolle, die Betriebsräte bei der Weiterentwicklung der EBR-Praxis spielen. Deutsche EBR-Spitzen können auf Verhandlungserfahrungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten aufbauen, in denen sie sich aus Sicht des Managements als konstruktive und verlässliche Gesprächs- und Verhandlungspartner erwiesen haben.

Die Entwicklung ist aber nicht ohne Fallstricke. EBR sind keine Betriebsräte im deutschen Sinne. Ein § 77.3 BetrVG, der die gewerkschaftliche Tarifhoheit regelt, findet sich im EBR-Recht nicht. Und was in Deutschland autonom von Betriebsräten geregelt werden kann und wird, fällt in anderen Ländern unter die Tarifhoheit der Gewerkschaften. Diese Vielfalt der Arbeitsbeziehungen in Europa zu reflektieren und politisch sensibel damit umzugehen ist daher eine wesentliche Kompetenz, um als Betriebsrat auf europäischem Parkett erfolgreich zu sein. ■

MEHR INFORMATIONEN



Stefan Rüb/Hans-Wolfgang Platzer/Torsten Müller: **TRANS-NATIONALE UNTERNEHMENSVEREINBARUNGEN**. Forschung aus der Böckler Stiftung, Band 134. sigma 2011

Müller/Platzer/Rüb: **TUV UND VEREINBARUNGSPOLITIK EUROPÄISCHER BETRIEBSRÄTE**. Eine quantitative Analyse im Metallsektor. Im Erscheinen, HBS-Arbeitspapier.



Regeln für Multis im Kommen, 9/2012, www.boecklerimpuls.de

Leiharbeit

Die 900 000 Leiharbeiter haben formal zwar ein doppeltes, in Wirklichkeit aber ein halbes Mitbestimmungsrecht. Für ihre Vertretung müssten die Betriebsräte verstärkt werden.

Von **INGRID ARTUS**

Leiharbeit ist zweifellos eine besonders prekäre Beschäftigungsform. Dies gilt für die unterdurchschnittliche Entlohnung, die geringere Beschäftigungssicherheit, die schlechteren Arbeitsbedingungen und auch für die reduzierten Mitbestimmungschancen. Rein formal besitzen Leiharbeiter freilich das gleiche Recht auf die Wahl eines Betriebsrats wie alle anderen Beschäftigten: Theoretisch dürften sie erstens in „ihrem“ Leiharbeitsbetrieb einen Betriebsrat wählen; zweitens haben sie ab einer Einsatzdauer von drei Monaten auch das aktive (aber nicht das passive) Wahlrecht in „ihrem“ Entleihbetrieb.

In der Praxis erweist sich dieses „doppelte Recht auf Mitbestimmung“ jedoch als halbierte Mitbestimmungsoption. Nur in sehr wenigen Leiharbeitsfirmen – etwa bei Branchenführern wie Randstad, Adecco, Manpower – existiert ein Betriebsrat. Angesichts der hohen Fluktuation der Beschäftigten, der verstreuten Einsatzorte und häufig auch prekären individuellen Situationen ist es wenig erstaunlich, dass die Belegschaften von Leiharbeitsfirmen ihre rechtlich garantierte „Option“ zur Wahl eines Betriebsrats nur selten ergreifen (können).

Aber auch in Entleihbetrieben, wo intensiv Leiharbeit genutzt wird, ist die Betriebsratsdichte unterdurchschnittlich, laut einer Studie der Soziologen Bellmann/Kühl. Selbst wenn ein Betriebsrat existiert, sind die Kontakte zwischen Betriebsräten und Leiharbeitern häufig nicht sehr intensiv, fühlen sich die Betriebsräte nicht wirklich zuständig. Umgekehrt sehen auch die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter manchmal wenig Sinn darin, ihre Stimme zu erheben oder abzugeben in einem Betrieb, den sie absehbare in wenigen Monaten wieder verlassen. Zudem spielt die Angst, negativ aufzufallen, in einer Situation reduzierter Beschäftigungssicherheit eine große Rolle. Trotzdem: Der Versuch, die Mitbestimmungschancen von Leiharbeitern

zu erhöhen, ist realistischere eher in den Entleihbetrieben umzusetzen, in denen zuweilen solide Mitbestimmungsstrukturen und auch eine gewisse Vertretungsmacht der Betriebsräte existieren. Offensive gewerkschaftliche Kampagnen – etwa der IG Metall – haben in den letzten Jahren gezeigt, dass hier Spielräume existieren, die von den Betriebsräten für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen genutzt werden können, wie die Wissenschaftler Claudia Weinkopf und Achim Vanselow vom Duisburger IAQ 2008 gezeigt haben.

Aber: Dies verlangt den Betriebsrätinnen und Betriebsräten einen hohen Mehraufwand ab, auf den weder ihre personellen Ressourcen noch ihre rechtlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten zugeschnitten sind. Denn bei der Bestimmung der Zahl der Betriebsratsmandate „zählen“ Leiharbeiter bislang nicht. Zugleich erfordert die komplizierte rechtliche und zum Teil auch persönliche Situation der Leiharbeiter einen besonderen Mehraufwand bei ihrer Interessenvertretung. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet jedoch bislang nur eine reduzierte rechtliche Grundlage.

Wenn es dem Gesetzgeber ernst ist damit, für „flexicurity“ zu sorgen im Sinne der sozialen Absicherung einer besonders flexiblen Beschäftigungsform, wären hier Reformen des Betriebsverfassungsgesetzes dringend geboten: Bei der Berechnung der Betriebsratsmandate müssten mindestens die längerfristig im Unternehmen beschäftigten Leiharbeiter berücksichtigt werden; sinnvoller noch – auch im Hinblick auf die zunehmende Anzahl von Werkverträgen – wäre die Bemessung der Arbeitsressourcen der Betriebsräte an der Zahl der in einem bestimmten Zeitraum im Betrieb eingesetzten Personen – unabhängig von ihrem rechtlichen Status.

Den realen Anforderungen adäquat wäre auch ein „Leiharbeiterbonus“ für Betriebsräte in Betrieben mit erhöhtem Leiharbeiteranteil, wie das Wassermann und Rudolph vorschlagen. Erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte (z. B. in Bezug auf eine betriebliche Leiharbeitsquote sowie Übernahmeregelungen) könnten die deregulierende Wirkung von Leiharbeit zumindest beschränken. Diese und andere Fortschritte beim „equal pay“ sind eher auf tariflicher Ebene durchsetzbar – wie jetzt in der Elektro- und Metallindustrie. Letztlich aber sollte der Gesetzgeber die Liberalisierung der Leiharbeit von 2003 überdenken, um wirksam gegen die Prekarisierung der Arbeitswelt vorzugehen. ■

MEHR INFORMATIONEN



Lutz Bellmann/Alexander Kühl: **WEITERE EXPANSION DER LEIHARBEIT?** Eine Bestandsaufnahme auf der Basis des IAB-Betriebspanels. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2007

Wolfram Wassermann/Wolfgang Rudolph: **LEIHARBEIT ALS GEGENSTAND BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG.** Arbeitspapier 148 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2007

Claudia Weinkopf/Achim Vanselow: **(FEHL-)ENTWICKLUNGEN IN DER ZEITARBEIT?** Expertise im Auftrag der FES. Bonn 2008

Die Arbeitnehmerseiten der Wirtschaft.

Wer mitbestimmen
will, braucht das Magazin
Mitbestimmung.



Coupon per Post:

Bund-Verlag GmbH
Leserservice
60424 Frankfurt am Main

faxen: 0 69/79 50 10-12

online:

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

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

Ja, ich abonniere die Mitbestimmung.

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

Mein Wunschkankeschön

(Stand: April 2010, Änderungen und Irrtümer vorbehalten)

Kaffeemaschine Standventilator Mini-Kühlschrank

Name/Vorname

Firma/Behörde

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon/Fax

Datum/Unterschrift

Mitbest
DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

KAPITALMARKT · Finance Watch veranstaltet ein Gipfeltreffen der
STREITGESPRÄCH · Hans-Jürgen Urban, Walther Müller-Jentsch u
PORTRÄT · Marc Schlette ist Marathonläufer, Japan-Fan und Ge

Der gerechte Lohn
Wieviel ist Arbeit wert?

MIT0907

Hans Böckler
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Ein letztes Glückauf

BERGBAU Am 30. Juni wird das letzte verbliebene Bergwerk im Saarland den Steinkohleabbau vorzeitig einstellen. Tausende Beschäftigte sind davon betroffen. Auf betriebsbedingte Kündigungen hat die RAG zwar verzichtet, doch die Bergleute müssen große Opfer bringen.

Von **MATHIAS PEER**, Wirtschaftsjournalist in Köln

Ein Haus überstand das Beben ohne einen Kratzer, seine Heimat hat Jörg Wilhelm dennoch verloren. Es war Samstag, der 23. Februar 2008, Wilhelm war gerade von seiner Wochenendschicht im RAG Bergwerk Saar nach Hause gekommen, als er im Radio die Nachricht hörte: „Ein von Bergbauarbeiten ausgelöstes Erdbeben hat um kurz nach halb fünf das Saarland erschüttert. Es erreichte die Stärke 4,0 auf der Richter-Skala.“ Noch nie zuvor hatte der Kohleabbau in Deutschland zu einer so starken Erschütterung geführt. Am Abend sah der damals 43-jährige Wilhelm im Fernsehen Bilder der Gemeinde Saarwellingen, die am stärksten betroffen war: Schornsteine waren zerstört, viele Häuser hatten Risse, vom Kirchturm waren Steine auf den Vorplatz gefallen. Wütende Anwohner hatten sich versammelt und eilig ein Transparent bemalt. „Gotteshaus zerstört von RAG“, stand darauf. Auch der damalige Ministerpräsident, Peter Müller, war vor Ort. Es müsse alles getan werden, um eine weitere „Gefahr für Leben und Gesundheit der Bevölkerung abzuwenden“, sagte Müller in die Fernsehkamera. Gleichzeitig beschloss die Landesregierung einen vorläufigen Abbaustopp. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wurde Jörg Wilhelm klar: Die Lage für den Bergbau im Saarland ist ernst.

Damit sollte er recht behalten: Nach monatelangen Verhandlungen und heftigen Protesten von Bergbaueignern einigten sich die Betreibergesellschaft RAG und die saarländische Landesregierung unter öffentlichem Druck

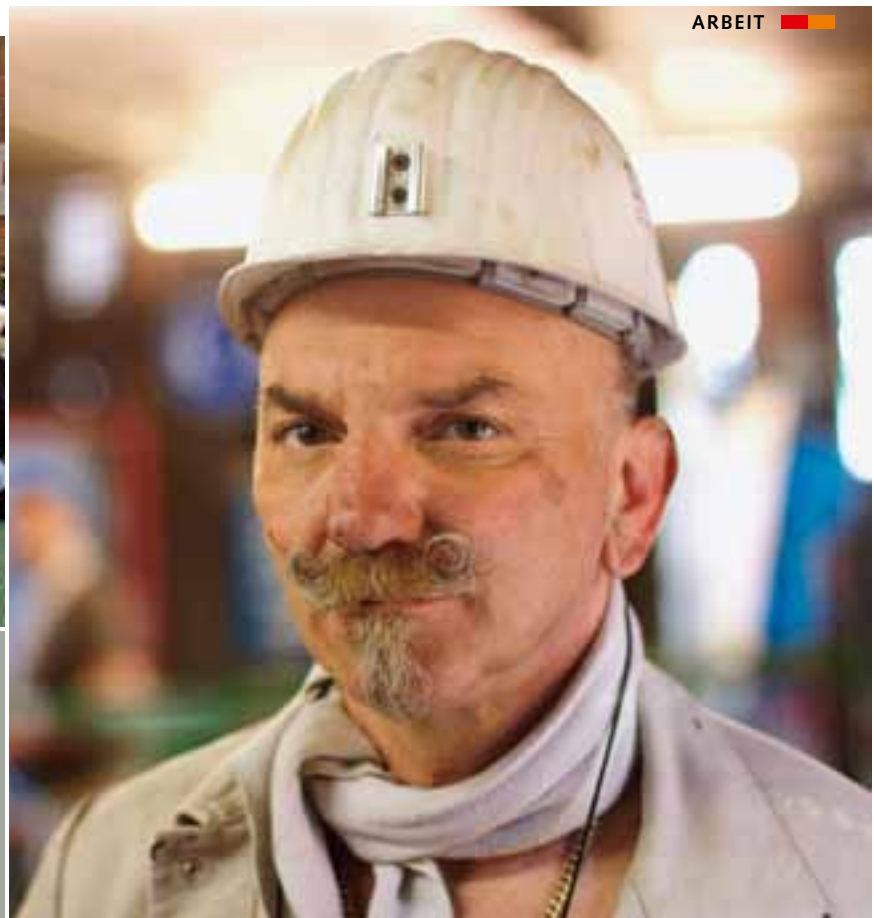
darauf, den Steinkohleabbau in dem Bundesland vorzeitig zu beenden. Statt, wie ursprünglich geplant, Ende 2018 wird bereits am 30. Juni dieses Jahres zum letzten Mal Kohle aus einem saarländischen Bergwerk gefördert. Die 250-jährige Geschichte des Industriezweigs, der zu seinen Hochzeiten in den 1950er Jahren über 60 000 Menschen beschäftigte und jeden vierten sozialversicherungspflichtigen Job in der Region stellte, geht damit unwiderruflich zu Ende.

Neben Jörg Wilhelm arbeiteten noch rund 5500 Mitarbeiter für die RAG im Saarland, als das Beben vom 23. Februar den Auslöser für die Schließung gab. Betriebsrat und Arbeitgeber stellte das vorzeitige Ende vor eine enorme Herausforderung: Wie ist es möglich, einen Unternehmenszweig dieser Größenordnung abzuwickeln, ohne betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen und Tausende Arbeitnehmer perspektivlos zurückzulassen? Die Antwort fand das Unternehmen in Ibbenbüren im Tecklenburger Land, weit im Norden Nordrhein-Westfalens. Hier liegt Jörg Wilhelms neuer Arbeitsplatz, 450 Kilometer entfernt von seiner saarländischen Heimat. Im Oktober 2010 hat ihn die RAG als einen der ersten saarländischen Bergleute dorthin verlegt. Rund 400 weitere sind ihm seitdem gefolgt. Wenn das Bergwerk Saar in den kommenden Monaten vollständig abgewickelt ist, werden – inklusive Service- und Verwaltungsmitarbeitern – über 1400 Saarländer, die zu jung für den Vorruhestand sind, im Bergwerk der RAG Anthrazit Ibbenbüren arbeiten.

450 KILOMETER WEIT WEG Dass bereits viele das Saarland verlassen haben, ist am Nordschacht des Bergwerks Saar besonders gut sichtbar. Der Parkplatz war noch vor wenigen Jahren heillos überfüllt, die Mitarbeiter mussten ihre Wagen mehrere Hundert Meter entfernt am Waldrand abstellen. Heute stehen nur noch vereinzelt Autos auf dem Gelände. Kurz vor der letzten Schicht ist es ruhig geworden an dem Ort, der einst Zehntausende Familien ernährte. ►



MITARBEITER DES BERGWERKS SAAR UND IHRE FAMILIEN WERDEN ÜBER FOLGEN DES ARBEITS-PLATZWECHSELS INFORMIERT (O.), BETRIEBS-RATSVORSITZENDER BECKER (R.), ARBEITER IM BERGWERK SAAR: „Ihr seid gestandene Männer.“



► Für Hans-Jürgen Becker ist es dennoch eine turbulente Zeit: Der kräftige Mann mit gezwirbeltem Schnurrbart und tätowiertem Oberarm ist Betriebsratsvorsitzender des Bergwerks Saar – und in diesen Tagen ein gefragter Mann. Gilt in Ibbenbüren ein neuer Tarifvertrag? Können Schichten dort so gelegt werden, dass verlängerte Wochenenden zur Heimreise möglich sind? Werden Urlaubsansprüche auf den neuen Betrieb übertragen? Egal, wo er im Betrieb unterwegs ist, prasseln Fragen auf Betriebsrat Becker ein. Meistens hat er auch eine Antwort parat. Doch nicht bei allen Problemen kann er weiterhelfen. „Wir haben es zwar geschafft, eine Lösung zu finden, die jedem Mitarbeiter im Bergwerk eine Zukunftsperspektive bietet“, sagt Becker. Das sei eigentlich ein Wunder, wenn man bedenke, dass 2008 noch viele befürchteten, von einem Tag auf den anderen auf der Straße zu stehen. „Doch da ist diese eine Sache, die man einfach nicht wegdiskutieren kann: diese verdammten 450 Kilometer Entfernung.“

Die Verlegung nach Ibbenbüren ist für das Leben der Betroffenen ein gewaltiger Einschnitt: Die meisten von ihnen haben ihr gesamtes Berufsleben im überschaubaren Saarland verbracht. Mit dem beruflichen Neuanfang in

„Die Verlegung ist hart, aber die bestmögliche Alternative, nur das Negative zu sehen, bringt keinem was.“

HANS-JÜRGEN BECKER, RAG-BETRIEBSRAT

Nordrhein-Westfalen lassen sie ihre Familien zurück, ihre Freunde, ihr Zuhause. Betriebsratsvorsitzender Becker ist überzeugt: Nur wenn man über die damit verbundenen Sorgen und Ängste offen spricht, gibt es eine Möglichkeit, die schwierige Situation in den Griff zu bekommen. Er streift sich seine Bergmannskleidung über, setzt den Helm auf, bindet den Akkulampengürtel um seinen Bauch und fährt mit dem Aufzug unter Tage. Der Schacht ist 1750 Meter tief – in keinem anderen Bergwerk Europas arbeiten die Bergleute so weit unter der Erdoberfläche wie hier. Becker marschiert durch den Stollen zur Untertagewerkstatt, an der der Bergmann Ali Tatar gerade eine defekte Laufkatze repariert. Seit 28 Jahren arbeitet Tatar bei der RAG und ihren Vorgängerunternehmen unter Tage. Vor zwei Wochen schickte ihm das Unternehmen einen Brief: Darin wurde ihm sein Verlegungstermin mitgeteilt. Nach letzten Abbauarbeiten soll er im Dezember 2012 das Saarland verlassen und ein neues Leben in Ibbenbüren beginnen. „Ich habe keine Vorstellung davon, was mich dort erwartet“, sagt er.

Tatar hatte vor einigen Jahren einen schweren Arbeitsunfall. Seitdem halten seine Schultern und seine Knie größeren Belastungen kaum noch stand. Die Werkstattarbeit ist die einzige Tätigkeit, die Tatar unter Tage noch ausführen kann, ohne weitere gesundheitliche Schäden davonzutragen. „Bekomme ich in Ibbenbüren den gleichen Job?“, will er von Becker wissen. „Das kann ich dir nicht sagen“, antwortet der Betriebsrat. Die konkrete Personalplanung werde vor Ort gemacht. „Man wird eine gute Aufgabe für dich finden, da bin ich mir sicher.“

Gespräche wie diese führt Becker an diesem Tag noch viele. Es geht um nicht abbezahlte Eigenheime, pflegebedürftige Verwandte, die Angst vor einer Ehekrise. Der bevorstehende Umzug führt zu ganz unterschiedlichen Problemen. Viele sind privater Natur, Beckers Möglichkeiten zu helfen sind begrenzt. Er möchte dennoch Optimismus verbreiten. Die Verlegung sei hart, aber eben dennoch die bestmögliche Alternative. „Nur das Negative zu sehen, das bringt keinem was“, sagt er.

Den Maßnahmenkatalog, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam ausgehandelt hatten, um den Betrieb sozialverträglich zu beenden, sieht er als das Beste, was unter den gegebenen Umständen möglich war. Immerhin konnten 250 Bergleute, die ursprünglich verlegt werden sollten, vom Umzug komplett verschont werden, weil sie ausreichend Mehrarbeit auf ihrem Langzeitarbeitskonto angesammelt hatten. Außerdem wurde eine Clearing-Stelle installiert, die paritätisch von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt ist und die Verlegungen in sozialen Härtefällen hinauszögern kann.

Mehrere Kilometer geht Becker zu Fuß durch das unterirdische Tunnelsystem. Neben seiner Wegstrecke verläuft das Förderband, das normalerweise Tonnen von Steinkohle zum Ausgang transportiert. In letzter Zeit steht es immer häufiger still, auch an diesem Tag bewegt es sich keinen Zentimeter. Dem Saar-Bergbau, der früher zu den produktivsten und rentabelsten Betrieben der

deutschen Steinkohleindustrie gehörte, geht langsam die Luft aus. Das nahende Ende ist auch in den Gesprächen der Arbeiter ein Dauerthema: „Seit die Schließung beschlossen wurde, kennt jeder hier das Geburtsjahr seiner Kollegen“, sagt einer von ihnen. Der Grund: Die Jungen müssen zuerst nach Ibbenbüren – und wer alt genug ist, muss die Verlegung nicht mehr mitmachen.

GEREGELT IN EINEM IG-BCE-TARIFVERTRAG Geregelt wurden diese Details in einem eigenen Tarifvertrag, den die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) mit dem Gesamtverband Steinkohle im Juli 2008 abgeschlossen hat. Die Einigung garantiert den Arbeitnehmern eine Weiterbeschäftigung bis zur Gewährung des sogenannten Anpassungsgeldes. Dabei handelt es sich um eine Art Vorruhestand für Beschäftigte im Steinkohlenbergbau, die über 50 Jahre alt sind und aufgrund von Bergwerksschließungen ihren Job verlieren. Außerdem wird das Einkommen für mindestens zwei Jahre garantiert. Im Gegenzug werde von den Beschäftigten dafür „Flexibilität“ erwartet, wie es in einer Mitteilung der IG BCE hieß.

Hinter dem abstrakten Schlagwort verbirgt sich die Verlegung nach Ibbenbüren. Wann der Umzug für die einzelnen Beschäftigten konkret wird, teilt die RAG mindestens sechs Monate im Voraus mit. 92 Bergleute bekamen jetzt



JÖRG WILHELM VOR DEM RAG-BERGWERK ANTHRAZIT IN IBBENBÜREN: Das Schlimmste war die Einsamkeit.

Anfang Mai Gewissheit, dass sie die nächsten sind. Um zu erklären, wie es jetzt weitergeht, lud die RAG sie zu einer Informationsveranstaltung in die Weißkaue am Ensdorfer Firmensitz. Der Saal war früher Umkleideraum, bevor die Bergleute einfuhren. Nur ein paar zurückgelassene Handtücher und Shampoo-Flaschen erinnern an die Betriebsamkeit von früher.

Der Saal ist bis auf den letzten Platz gefüllt. Viele haben ihre Ehefrau mitgebracht. Es gibt kalte Cola und aufmunternde Worte. „Ihr seid gestandene Männer, ihr steht jeden Tag vor riesigen Herausforderungen, ihr werdet auch diese Herausforderung meistern“, ruft Personaldirektor Walter Fuss in sein Mikrofon. Im Hintergrund läuft eine Powerpoint-Präsentation, auf der vorgerechnet wird, wo das Unternehmen bei der Verlegung hilft: Zwei Jahre lang bezahlt die RAG einen Mietzuschuss für die neue Wohnung in Ibbenbüren, außerdem organisiert sie Möbelpacker und zahlt einen Pauschalbetrag für Einrichtungsgegenstände aus, die neu angeschafft werden müssen. Außerdem bekommen die Bergleute einen Zuschuss für Heimfahrten ins Saarland ausgezahlt. Dass die finanzielle Unterstützung die Probleme, die der Neuanfang mit sich bringt, lediglich abmildern kann, ist Walter Fuss klar. „An den 450 Kilometern können wir mit keinem Geld der Welt etwas ändern“, sagt er in ruhigem Ton zu den Bergmännern.

VON CHANCEN UND FERNBEZIEHUNGEN Eine gute Stunde dauert die Veranstaltung, die die Belegschaft auf ihr neues Leben vorbereiten soll. Am Ausgang verteilen RAG-Mitarbeiter noch die zwölfseitige Broschüre „Umgang mit Veränderungen und neuen Lebenssituationen“. Darin finden sich Tipps wie: „Angst kann man nur besiegen, wenn man sich ihr stellt“, „Große Veränderungen können auch eine Chance sein“ und „So gelingen Fernbeziehungen“.

Doch wenn das eigene Leben plötzlich auf dem Kopf steht, hilft selbst die beste Vorbereitung nur begrenzt weiter. Das hat auch Jörg Wilhelm erlebt. Seine letzte Schicht im Saarland war vor 21 Monaten. Zum Abschied hatten die Kollegen für ihn noch Rouladen mit saarländischen Schneebällchen und

Rotkohl gekocht. Dann war Wilhelm auf sich gestellt. „Das Schlimmste nach dem Umzug war die Einsamkeit“, erzählt der Bergmann, der seit mittlerweile 21 Monaten in Ibbenbüren lebt. Seit 30 Jahren ist er mit seiner Frau verheiratet, räumlich voneinander getrennt waren die beiden nie länger als eine Woche. „Von der Arbeit nach Hause zu kommen und da ist niemand, der auf einen wartet, war eine schwierige Situation“, sagt er. „Wir waren uns nicht sicher, ob wir das gemeinsam hinkriegen.“

Doch Wilhelm gelang es, sich an sein neues Leben zu gewöhnen: Er wohnt während der Woche zwar in einer 60-Quadratmeter-Wohnung und nicht in einem 200-Quadratmeter-Haus, aber der Platz reicht selbst dann, wenn seine Frau und die erwachsenen Kinder gleichzeitig zu Besuch kommen. Wenn er alleine ist, helfen ihm neue Rituale: Erst kocht er sich eine frische Mahlzeit, dann geht er meistens laufen oder fährt mit seinem Fahrrad durch Ibbenbürens Hügellandschaft. „Ich will nicht so einer werden, der in seiner Freizeit nur vor dem Fernseher versackt.“ Mit seiner Frau telefoniert er mehrmals jeden Tag, an jedem Wochenende fährt er in einer Fahrgemeinschaft in seine alte Heimat. „In Ibbenbüren fühle ich mich mittlerweile zu Hause, ‚dahemm‘ bin ich aber immer noch im Saarland.“ Auch das letzte Juni-Wochenende wird Wilhelm an der Saar verbringen. An der offiziellen Abschiedsfeier für sein ehemaliges Bergwerk will er aber nicht teilnehmen. Er habe dort bereits Lebewohl gesagt, als er 2010 nach Ibbenbüren aufbrach, sagt Wilhelm. Das sei für ihn genug. „Ein Bergmann verabschiedet sich nur einmal.“ ■



Ausweitung der Kampfzone

ARBEITSKAMPFRECHT Von Flashmobs bis Massenemails: Die Kreativität im Arbeitskampf nimmt zu. Doch nicht alles ist erlaubt. Was Gewerkschafter beim Erfinden von Kampfmitteln zu beachten haben, hat der Arbeitsrechtler Olaf Deinert untersucht.

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

Den Kabarettisten Georg Schramm hat die neue Aktionsform der Flashmobs, wie er sagt, „total begeistert“. So sehr, dass er seine Figur des Druckers August derzeit allabendlich auf der Bühne dafür werben lässt. August ist nicht eben ein Kind des Internet-Zeitalters, doch was ein Flashmob ist, das weiß er. Und bekommt leuchtende Augen, wenn er davon erzählt, wie im Dezember 2007 im Arbeitskampf des Berliner Einzelhandels Dutzende Menschen einen Supermarkt komplett lahmlegten, indem sie ihre

Einkaufswagen bis zum Rand vollluden – um dann an der Kasse plötzlich zu bemerken, dass sie ihr Geld vergessen hätten. Bei so etwas, strahlt der Hessisch bammelnde Rentner, wäre er sofort dabei.

Bei den Gewerkschaften rennt er damit offene Türen ein. Im September 2009 erklärte das Bundesarbeitsgericht (BAG) den ver.di-Flashmob im Rewe-Markt im Berliner Ostbahnhof höchstrichterlich für rechtmäßig. Und seit dieser Entscheidung der Erfurter Richter haben sich Aktionen, bei denen blitzartig („flash“) eine Gruppe („mob“) von Streikenden und Gewerkschaftern an unerwarteten Orten auftaucht und für kurze Zeit überraschende Dinge tut, im Arsenal der Arbeitskampfmaßnahmen etabliert. „Da haben wir ein bisschen



TANZ-FLASHMOB DER NGG IN EINEM BREMER HOTEL IM TARIFKONFLIKT 2011 (L.), KEHR-AKTION DER IG-BAU BEIM ARBEITSKAMPF DER GEBÄUDEREINIGER 2009: „Mehr tun, um aufzufallen“

Tarifgeschichte geschrieben“, freut sich Erika Ritter, Fachbereichsleiterin Handel bei ver.di in Berlin-Brandenburg. „Das ist kein schlechtes Gefühl.“

Die Idee entstand, weil die klassischen Arbeitskampfformen ins Leere gelaufen waren: Die Arbeitgeber hatten den Streik ganz einfach abgewehrt, indem sie Leiharbeitskräfte als sogenannte „Streikbrecher“ an die Kassen der Supermärkte setzten. „Unsere Leute haben gestreikt, aber die Läden sind einfach weitergelaufen“, erzählt Ritter. „Da mussten wir uns etwas einfallen lassen.“ Und so habe man eines Morgens kurzentschlossen ausprobiert, ob sich Flashmobs – bis dahin vor allem als sinnfreie Events der Spaßgesellschaft bekannt – nicht vielleicht zu einem neuen gewerkschaftlichen Kampfmittel umfunktionieren lassen könnten. Und der Erfolg beflügelte die Fantasie auch anderer Gewerkschaften.

AKTION DRECKIGER SCHUH Vor allem im Dienstleistungssektor, wo klassische Arbeitskämpfe wegen des oftmals nur geringen Organisationsgrads und der Streikunerfahrenheit der Beschäftigten, aber auch wegen der kleinteiligen Branchenstruktur nur schwer zu führen sind, ist eine wachsende gewerkschaftliche Kreativität zu beobachten. So rief man im Arbeitskampf der Gebäudereiniger 2009 zur „Aktion Dreckiger Schuh“: Eine Gruppe von Menschen erschien mit besonders schmutzigem Schuhwerk in einem Berliner Kaufhaus und sorgte dafür, dass die Böden ein zweites Mal gewischt werden mussten. Und im vergangenen Jahr formierten sich in einem Bremer Hotel-Foyer mehr als 20 vermeintliche Gäste überraschend zu einer Tanzgruppe, die dann singend und trommelnd zum Boykott des Hotels aufrief: „Willst du gut schlafen, pass

auf, wo du eincheckst/Dieses Hotel gehört auf den Index/Schlechte Bezahlung, fiese Verträge/Vornerum freundlich, hintenrum schräge.“

Die Aktion, sagt Thorsten Zierdt von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in Bremen, war ein voller Erfolg. Vorher habe der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) die Tarifforderungen der Gewerkschaft nicht recht ernst genommen. „Hinterher hatten sie Angst: Was denken die sich noch aus?“ Die Folge: „Es gab einen tollen Tarifabschluss.“ Und der Eindruck war offenbar nachhaltig: In der aktuellen Tarifrunde, berichtet Zierdt, habe es gereicht, mit derlei öffentlichkeitswirksamen Aktionen bloß zu drohen, um die Arbeitgeber zum Einlenken zu bewegen.

Doch wie viel solcher Kreativität ist überhaupt rechtlich zulässig? Weil der Hauptverband des deutschen Einzelhandels Verfassungsbeschwerde gegen das Flashmob-Urteil des BAG eingelegt hat, wird sich irgendwann demnächst auch das Bundesverfassungsgericht mit dem blockierten Rewe-Markt im Berliner Ostbahnhof beschäftigen müssen. Der Göttinger Arbeitsrechtler Olaf Deinert glaubt jedoch nicht, dass der Spruch der Erfurter Bundesrichter noch kassiert wird. Denn Arbeitskampfrecht ist in Deutschland Richterrecht. Kein detailliertes ►

- Gesetzbuch gibt die Spielregeln vor; was erlaubt ist und was nicht, muss von den Gerichten im konkreten Einzelfall entschieden werden – orientiert am Maßstab der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit. „Der Rest ist eine Frage der Abwägung“, erklärt Deinert. Zwischen den Grundrechten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. „Der Spielraum ist dabei relativ weit.“

Das bedeutet allerdings auch: Ob eine neue Aktionsform zulässig ist oder nicht, weiß man mit Bestimmtheit erst dann, wenn dagegen geklagt wurde und es ein (höchststrichliches) Urteil gibt. „Das beeinträchtigt die Rechtssicher-

„Es herrscht Kampfmittel-Erfindungsfreiheit. Die Gewerkschaft entscheidet allein, welche Aktionen sie für sinnvoll und erforderlich hält.“

ARBEITSRECHTLER OLAF DEINERT

heit“, sagt Deinert, „schafft andererseits aber auch Kreativitätsräume.“ Die Grenzen dieser Kreativität hat der Professor an der Universität Göttingen in einem Gutachten für das Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht der Otto-Brenner-Stiftung auszuloten versucht. Aus der bisherigen Rechtsprechung von Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht leitet er grundsätzliche Leitlinien ab, die bei der rechtlichen Beurteilung sogenannter atypischer Arbeitskampfformen zu beachten sein dürften. Zunächst: „Es herrscht Kampfmittelerfindungsfreiheit“, betont Deinert. Welche Aktionen eine Gewerkschaft wann für sinnvoll und erforderlich hält, sei allein ihre Entscheidung. Und sie müsse auch nicht vorher ankündigen, was sie vorhabe. „Arbeitskampf funktioniert durch Überraschung.“

ANGRIFFE AUF DIE VIRTUELLE WELT – Aber: Das gewählte Mittel darf nicht unverhältnismäßig sein, den Arbeitgeber also nicht über Gebühr schädigen. „Dabei ist die Beherrschbarkeit entscheidend“, erklärt der Arbeitsrechtler. Zwar dürften für eine Aktion durchaus auch Unterstützer über den Kreis der Streikenden hinaus angeworben werden. „Die Gewerkschaft muss jedoch dafür sorgen, dass sie immer die Kontrolle behält – jedenfalls bei einem Verlauf, wie er nach menschlichem Ermessen normalerweise zu erwarten wäre.“ Im Fall des Berliner Supermarkts gelang das, indem, anders als bei Spaß-Flashmobs, nicht wahllos über das Internet aufgerufen, sondern gezielt und persönlich eingeladen wurde. Und: Der Arbeitgeber muss eine Chance zur Reaktion haben. So hätte der Rewe-Flashmob, wie das BAG meinte, mit Hausverboten oder einer vorübergehenden Schließung des Geschäfts abgewehrt werden können.

Mögliche Angriffe auf die virtuelle Welt des Arbeitgebers sieht Deinert daher skeptischer: Wenn der Server eines Unternehmens etwa durch massenhafte Zugriffe auf die Internetseite zum Absturz gebracht würde, gebe es keinerlei sinnvolle Gegenwehr. Solche Internet-Blockaden seien deshalb im Arbeitskampf wohl nur sehr eingeschränkt erlaubt. Allenfalls dann nämlich, wenn sie auf „einige Stunden, gegebenenfalls an verschiedenen Tagen wiederholt“, begrenzt würden.

Eine derartige „Online-Demonstration“ war 2001 von einer antirassistischen Initiative gegen die Lufthansa organisiert worden aus Protest gegen Abschiebungsflüge. Die viel beachtete Aktion fand bislang zwar noch keine Nachahmung bei den Gewerkschaften. Dass sie in das Gutachten aufgenom-

men wurde, ist dennoch kein Zufall: Bei der Suche nach neuen Kampfmitteln orientieren sich die Gewerkschaften gerne am Vorbild sozialer Bewegungen und Nichtregierungsorganisationen, von denen sie vor allem eines gelernt haben: Es kommt darauf an, die Öffentlichkeit für die eigenen Ziele zu mobilisieren. Nicht nur die spektakulären Flashmobs, son-

dern auch Boykottaufrufe oder Kampagnen wie die, mit der ver.di erfolgreich die Arbeitsbedingungen beim Lebensmittel-Discounter Lidl anprangerte, waren Folge dieser Erkenntnis. Klassische Streikdemonstrationen werden zunehmend durch neue Protestformen ergänzt.

„Man muss heute mehr tun, um aufzufallen“, weiß auch Peter Riedel, der bei der IG Bauen-Agrar-Umwelt (BAU) für das Gebäudereiniger-Handwerk zuständig ist. Wenn er vom ersten Arbeitskampf der Reinigungskräfte vor drei Jahren erzählt, fallen ihm unzählige öffentlichkeitswirksame Aktionen ein: Theatersketche, „Sklavenumzüge“ oder „Putzolympiaden“ in den Fußgängerzonen Dortmunds und Nürnbergs, bei denen Passanten eingeladen waren, sich bei laufender Stoppuhr am Reinigen eines Schreibtisches oder Teppichs zu versuchen. „Es ging darum, der Öffentlichkeit darzustellen, wie schwer und komplex diese Arbeit und wie notwendig dieser Beruf ist.“ Rechtlich war das alles selbstverständlich unproblematisch. Doch Riedel hätte nichts dagegen, noch mutiger zu sein. Mit Neid blickt er über die Landesgrenze auf die niederländische Schwestergewerkschaft: Die ließ sich für publikumswirksame Demonstrationen schon ausrangierte Panzer und leibhaftige Kamele aus. Und einmal schäumte sie die komplette Fassade einer Unternehmenszentrale ein – mit Feuerwehrschräuchen. „Wenn so etwas auch bei uns umsetzbar ist“, sagt der Gewerkschafter, „dann würden wir das sehr gerne tun.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Britta Rehder/Olaf Deinert/Raphaël Callsen: **ARBEITSKAMPFMITTELFREIHEIT UND ATYPISCHE ARBEITSKAMPFFORMEN**. Rechtliche Bewertung atypischer Arbeitskampfformen und Grenzen der Rechtsfortbildung (Schriftenreihe des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht, Band 1). Saarbrücker Verlag für Rechtswissenschaften 2012. 128 Seiten, 29,80 Euro. Kostenloser Download unter www.hugo-sinzheimer-institut.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen-des-hsi.html



Foto: Franziska Kraufmann/dpa/picture alliance

„Wir sind mit dem Erreichten sehr zufrieden“

TARIFRUNDE IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann über die neuen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Leiharbeit

Die Fragen stellte **CORNELIA GIRNDT**.

Jörg Hofmann, noch zehn Tage vor dem Tarifabschluss blockierten die Arbeitgeber die Forderung nach mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit. Wie konnten die Bedenken entkräftet werden?

Seit einem Jahr haben wir die Arbeitgeber mit dieser Forderung konfrontiert. Doch sie schalteten auf stur – Ausweitung der Mitbestimmung war für sie ein Tabu. Dieses Tabu haben wir zunächst betrieblich durchbrochen mit unserer Kampagne „Bausteine gegen Prekarität“, bei der wir über 100 Betriebsvereinbarungen und Regelungen zur Leiharbeit durchsetzten. Diese Aktionen waren enorm hilfreich, unsere Forderung bei den Kolleginnen und Kollegen zu verankern. Es ist ja keine Selbstverständlichkeit, in einer Entgeltrunde qualitative Themen einzubringen, die ein hohes Bewusstsein der Solidarität verlangen. Letztlich entwickelten die massiven Warnstreiks und die glaubhafte Bedrohung mit einem Arbeitskampf den notwendigen Druck, um am Ende zu diesem zu Ergebnis kommen.

Was war für die IG Metall der entscheidende Antrieb, es nicht mehr zulassen zu wollen, dass die Metall- und Elektroarbeitgeber in Sachen Leiharbeit allein schalten und walten?

Die 80 000 Leiharbeiter in Baden-Württemberg waren 2008 die Ersten, die ihren Job verloren. Kaum hatte sich die Krise verzogen, boomte die Leiharbeit in einem unerträglichen Maße wieder und

„Bei Leiharbeit haben wir das Schwert der Mitbestimmung deutlich geschärft.“

schoss alleine im Südwesten auf die 100 000er-Marke zu. Es gibt bei uns Firmen, die inzwischen einen Anteil von über 20 Prozent Leiharbeiter haben. Wir haben also die groteske Situation: Die Wirtschaft schafft neue Jobs, doch „gute Arbeit“ ist das nicht. Die droht zu verschwinden: Arbeit, von der man leben, seine Familie ernähren kann, bei der man ein tariflich geregeltes Einkommen hat, Aufstiegschancen und Teilhabe am Haben und Sagen im Betrieb durch Mitbestimmung. Was dagegen wächst, ist massenhaft prekäre Arbeit, die Arbeit insgesamt entwertet und ihr die Würde nimmt. Wir sind der Auffassung: Das kann man nicht den Arbeitgebern überlassen. Bis heute entscheidet zu oft alleine der Arbeitgeber, ob und wie viel Leiharbeit im Betrieb stattfindet. Diesen Herr-im-Haus-Standpunkt können und wollen wir nicht länger akzeptieren.

Wie schwer wiegt nach diesem Tarifabschluss die Diskrepanz zwischen Forderung und Ergebnis?

Wir sind mit dem Erreichten sehr zufrieden. Wir haben einen breiten Fuß in einer bis dahin geschlossenen Tür. Aber der Tarifabschluss

ist lediglich ein erster Schritt, das Thema wird von uns damit keineswegs zu den Akten gelegt, die Politik ist weiter gefordert und in der Verantwortung, die Rahmenbedingungen von Leiharbeit grundsätzlich neu zu ordnen. Das betrifft sowohl den Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ wie die Eingrenzung von Befristungsregelungen in Leiharbeitsverhältnissen.

Müssen nun die Arbeitgeber ihre Pläne zum Einsatz von Leiharbeit mit dem Betriebsrat beraten und dessen Zustimmung einholen? Liegt also ein klassischer Fall von echter Mitbestimmung vor?

Es steht jetzt schwarz auf weiß im Tarifvertrag, dass Leihbeschäftigte nur noch eingesetzt werden, wenn klar ist, dass sie die Entgelte, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten nicht bedrohen. Und nur zeitlich befristet oder wenn ein Sachgrund vorliegt. Ansonsten kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern. Somit wird die Position der Betriebsräte deutlich gestärkt, das Schwert der Mitbestimmung deutlich geschärft.

Wann und wozu darf Leiharbeit eingesetzt werden?

Wenn sie in der Sache begründet und zeitlich befristet ist. Das heißt, wenn zum Beispiel kurzfristig Qualifikationen benötigt werden, die im Betrieb nicht vorhanden sind, wenn es Auftragsspitzen abzuarbeiten gilt oder wenn aufgrund von Krankheit oder Schwangerschaft eine Vertretung notwendig ist. Aber all dies unter dem Vorbehalt: Keine Gefährdung bestehender Arbeitsplätze, kein Ersatz von Dauerarbeitsplätzen durch Leiharbeit. Und es bedarf im Einzelfall der Zustimmung des Betriebsrats.

Empfeht die IG Metall, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, und was kann darin geregelt werden?

Der Tarifvertrag zeigt auf, was in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt werden kann. Neben dem „Ob“ betrifft das den Umfang, die Einsatzbereiche, die Dauer und Übernahmeverpflichtung. Und ganz wichtig: Die Höhe der Entgelte, die die Leiharbeitsfirma zu zahlen hat, wenn sie Leiharbeiter in den Betrieb entleiht. Damit kann zumindest betrieblich das Prinzip „Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt“ durchgesetzt werden.

Worüber muss die Arbeitnehmervertretung informiert werden?

Arbeitgeber können nicht länger am Betriebsrat vorbei Leiharbeit einsetzen. Der muss regelmäßig über Umfang und Einsatzbereiche von Leiharbeit im Betrieb informiert werden. Und Betriebsräte können vom Arbeitgeber verlangen, dass jede Arbeitsaufgabe, die mit einem Leiharbeiter besetzt wird, vorher innerbetrieblich ausgeschrieben wird, wenn die Einsatzdauer länger als drei Monate ist. Wichtig auch: Betriebsräte haben in Zukunft auch Einsicht in die Entleihverträge.



Foto: IG Metall

ZUR PERSON

JÖRG HOFMANN, 56, hat Ökonomie und Soziologie in Stuttgart, Paris und Bremen studiert, war wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Stuttgart-Hohenheim und leitet seit 2003 den IG-Metall-Bezirk Baden-Württemberg als Nachfolger von Berthold Huber.

Im Gegenzug haben die Arbeitgeber mehr Arbeitszeitflexibilität. Immerhin können nun 30 statt 18 Prozent der Beschäftigten 40-Stunden-Verträge haben.

Hierbei wird es vor allem um die Nutzung der vorhandenen tariflichen Flexibilitätsinstrumente wie Arbeitszeitkonten gehen. Wenn Betriebe die neue Option wählen wollen, die Quote der 40-Stünder zu erhöhen, müssen sie im gleichen Umfang auch Vollzeitarbeitsplätze mit reduzierter Arbeitszeit bis zu 30 Stunden anbieten. Es besteht also eine Flexibilisierung in beide Richtungen und das eröffnet interessante Möglichkeiten einer lebensphasenorientierten betrieblichen Arbeitszeitpolitik.

Neu ist, dass nach 18 bzw. 24 Monaten den Leiharbeitern ein Jobangebot gemacht werden muss. Das dürfte nicht viele betreffen?
Das sind mehr, als man auf den ersten Blick erwartet. Viele Leiharbeiter, gerade in der Automobilindustrie, sind im Frühjahr 2010

an Bord gekommen und hätten diese zeitliche Grenze nun erreicht. Daneben gibt es Betriebe, in denen Leiharbeiter dauerhaft eingesetzt werden – dieser Praxis wird ein Ende gemacht.

Die Feinarbeit im Betrieb bedeutet immer auch Mehrbelastung für die Betriebsräte, wären da nicht mehr Ressourcen nötig?

Mitbestimmung bedeutet Mitverantwortung. Natürlich wären mehr Ressourcen hilfreich, doch sehe ich die dafür notwendigen Hebel derzeit nicht. Also muss man sich im Gremium darum kümmern, dass die Verantwortung nicht bei wenigen hängen bleibt.

Wenn Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit erweitert werden, heißt das gleichzeitig auch: Betriebe ohne Betriebsrat bleiben außen vor. Eine vernachlässigbare Größe?

Nein, aber daher sehen wir auch weiter den Gesetzgeber in der Verantwortung, Leiharbeit neu zu regeln.

Wird es mit dieser tariflichen Vereinbarung in den nächsten zwei Jahren gelingen, Leiharbeit einzudämmen, damit sie nicht zunehmend reguläre Arbeit ersetzt und so die Tarifverträge der IG Metall untergräbt?

Es ist ein erster Schritt, und er wird Wirkung zeigen. Doch es müssen weitere folgen. Die Politik ist gefordert, und wir werden nach wie vor gegen die Auswüchse prekärer Beschäftigung zu Felde ziehen. Denn schon jetzt ist erkennbar, dass die Arbeitgeber das neue Schlupfloch in einer Ausweitung von Werkverträgen suchen.

Ist das jetzt gut oder schlecht, dass die Tarif- und die Betriebspolitik die sozialen Verwerfungen durch Leiharbeit ausbügeln darf?

Tarifpolitik soll und kann nicht alles regeln, wozu der Gesetzgeber Tür und Tor öffnet. Aber wir können dort, wo wir Tarifmächtigkeit haben, Rahmenbedingungen definieren, um die schlimmsten Auswüchse zu mildern. Das haben wir getan. Aber das entlässt keine Regierung aus der Verantwortung, die Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu korrigieren.

Zeitgleich hat die IG Metall mit Zeitarbeitsverbänden einen Tarifvertrag abgeschlossen. Die Arbeitgeberseite hofft, dass damit eine gesetzliche Verpflichtung für Equal Pay vom Tisch ist. Was sagt die IG Metall dazu?

Wir haben mit dieser Regelung längst nicht Equal Pay. Was erreicht wurde, ist, den Leiharbeitern ein paar Euro mehr Verdienst zu organisieren. Das ist unser gewerkschaftliches Selbstverständnis, solange wir uns als Solidargemeinschaft mit eigener Handlungsmacht verstehen. Leiharbeit wird dadurch etwas teurer und somit unattraktiver für alle, die sie als Mittel zur reinen Kostensenkung genutzt haben. Aber es bleibt dabei: Die Politik muss handeln. ■



EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSBÜNDE VON METALL, CHEMIE, TEXTIL BEIM FUSIONSKONGRESS; INDUSTRIALL-PRÄSIDENT VASSILIADIS, VIZE RENZO AMBOSETTI, VALERIA FEDELI MIT GRÜNDUNGSURKUNDE (R.): Höchste Zeit

IndustriAll ist da

EUROPA Der neue europäische Gewerkschaftsdachverband „industriAll“ vereint 197 Arbeitnehmerorganisationen, setzt auf eine starke Industriepolitik – und einen Kurswechsel in der EU.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

Die Planung begann vor acht Jahren, vor allem deutsche Gewerkschaften trieben die Idee voran. Nun steht er: Der größte europäische Bund der Industriegewerkschaften, der über sieben Millionen Beschäftigte in Industrie und Produktion vereint, wurde Mitte Mai in Brüssel aus der Taufe gehoben. Unter dem Namen „industriAll – European Trade Union“ werden künftig Metall-, Chemie-, Energie- und Textilgewerkschaften aus ganz Europa zusammenarbeiten. Insgesamt sind 197 Gewerkschaften dabei.

Auf den ersten Blick ist dies ein schwieriges Unterfangen. Schließlich sind sich schon die IG Metall und die IG BCE in Deutschland nicht immer einig. Noch größer sind die Unterschiede zwischen den EU-Ländern und ihren Gewerkschaften – man denke nur an die Energiepolitik in Frankreich. Während die Arbeitnehmer westlich des Rheins unbeirrt an der Atomenergie festhalten, setzen ihre deutschen Kollegen auf die Energiewende.

Doch für Michael Vassiliadis, IG BCE, und Ulrich Eckelmann, IG Metall, ist dies kein unüberwindliches Problem – im Gegenteil. Der neue Dachverband biete die „Chance, einen roten Faden zu finden“, sagte Vassiliadis am Rande des Gründungskongresses in Brüssel. Der „Glaubenskrieg“ um die richtige Energiepolitik sei

„langweilig“ und werde ohnehin fast nur noch im Internet geführt, so der frisch gewählte industriAll-Präsident. Viel wichtiger sei es, sich um eine nachhaltige Energieversorgung und eine innovative und wettbewerbsfähige Industrie in Europa zu kümmern.

Auch Eckelmann, der erste Generalsekretär von industriAll, betont die Vorteile der Zusammenarbeit. „Die Unternehmen agieren grenzübergreifend, daher war es höchste Zeit, dass wir uns enger zusammantun“, betont er. Auch gegenüber der EU könnten die Gewerkschaften nur gemeinsam etwas erreichen. Wenn man „Verwerfungen vermeiden“ und Überregulierungen verhindern will, müssten die Arbeitnehmer in Brüssel mit einer Stimme sprechen.

Genau das soll industriAll künftig leisten. Die nun zusammengeschlossenen drei europäischen Dachverbände hatten bereits in der Vergangenheit in vielen Bereichen wie der Industrie-, Klima- und Tarifpolitik zusammengearbeitet. Künftig wird sich die gemeinsame Arbeit unter anderem in vier Ausschüssen widerspiegeln: Industriepolitik, Unternehmenspolitik und Europäische Betriebsräte, Sozialdialog sowie Tarif- und Sozialpolitik.

Zunächst steht jedoch der Kampf gegen die Schuldenkrise und die europäische Austeritätspolitik im Vordergrund. „Unsoziale, repressive Sparpolitiken haben Europa in eine existenzielle Krise



Fotos: Michael Cintulla

geführt. IndustriAll wird im Kampf für eine neue europäische Strategie all ihren Einfluss geltend machen“, betont Eckelmann. Der Verband befürwortet Investitionen in eine starke und nachhaltige Industrie – und zwar nicht nur im reichen Norden, sondern auch in den Krisenländern Südeuropas. Europa müsse endlich eine aktive Industriepolitik entwickeln, lautet die Forderung.

Schon jetzt arbeiten viele Mitgliedsgewerkschaften eng mit EU-Industriekommissar Antonio Tajani zusammen. Der Italiener versucht seit einiger Zeit, der bisher eher stiefmütterlich behandelten Industriepolitik ein neues Profil zu geben. Er setzt nicht nur – wie die Gewerkschaften – auf „innovation for growth“, sondern auch auf soziale Innovationen und eine aktivere Rolle der Europäischen Investitionsbank EIB. Allerdings stößt er dabei auf erheblichen Widerstand, nicht zuletzt aus Deutschland.

WACHSTUMSPOLITIK MITGESTALTEN Die Bundesregierung ist mit ihrem einseitig aufs Sparen fixierten Kurs jedoch zunehmend isoliert. Seit dem Sieg des Sozialisten François Hollande bei der Präsidentschaftswahl in Paris hat sich der Wind auch in Brüssel gedreht. Wachstumsinitiativen, die auf Innovation und Industriepolitik zielen, sind in der EU-Kommission kein Tabu mehr. Auch im Brüsseler Ministerrat, der die 27 EU-Länder vertritt, deutet sich ein Sinneswandel an. Schon beim EU-Gipfel im Juni könnten die Weichen neu gestellt werden.

Der neue Dachverband will den Kurswechsel aktiv mitgestalten. Noch auf dem Gründungskongress wurde ein Aktionstag am 7. Oktober 2012 vorbereitet, bei dem die Gewerkschaften ihre Forderungen lautstark vorbringen wollen. In einer politischen Entschließung wurden zudem die Grundlinien der künftigen Arbeit festgelegt. Neben der Neuausrichtung der Wirtschafts-, Finanz- und Industriepolitik soll es um folgende Punkte gehen:

Unternehmenspolitik: IndustriAll setzt sich für die stärkere Einbeziehung der Beschäftigten auf Unternehmensebene und für die „Antizipation und Bewältigung des Wandels in sozial verantwort-

licher Weise“ ein. **Tarifpolitik:** Neben der Verbesserung der Löhne und Gehälter sowie der Arbeits- und Lebensbedingungen geht es hier auch um die „Koordinierung der nationalen Tarifpolitiken und die Förderung einer tarif- und sozialpolitischen Agenda in Europa“. Eine aktive Lohnpolitik und eine höhere tarifvertragliche Deckungsrate sind die wichtigsten Ziele.

Sozialdialog: Neben den seit Langem üblichen Gesprächen mit Arbeitgeberverbänden und EU-Institutionen geht es auch darum, mehr Verhandlungsmacht zu schaffen. „Wir werden unsere Kapazität für gemeinsame Aktionen mit den Arbeitgeberverbänden und unsere Verhandlungskapazität ausbauen“, heißt es vielversprechend.

Im Gespräch mit der „Mitbestimmung“ dämpften Eckelmann und Vassiliadis allerdings die Erwartungen. Bis zu einer europaweit abgestimmten Tarifpolitik sei es noch ein weiter Weg, so Vassiliadis. Zwar sei es erfreulich, wenn Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) sich, wie jüngst geschehen, für spürbare Lohnerhöhungen in Deutschland ausspreche – eine Forderung, die auch viele Gewerkschafter und Ökonomen erheben, um die Nachfrage zu steigern und so die Krise in Südeuropa zu lindern. „Man kann Tarifabschlüsse nicht in der Politik bestellen“, gibt Vassiliadis jedoch zu bedenken.

Auch in der Unternehmenspolitik kommen auf industriAll noch viele Hürden zu, wie das Beispiel Opel zeigt. Gegen die geplante Verlagerung der Astra-Produktion nach England und Polen kann der Dachverband nicht viel mehr tun, als Druck über die Opel-Geschäftsführung auszuüben und auf die Einhaltung von Vereinbarungen zu drängen. Protest und Widerstand hingegen finden vor Ort, in Rüsselsheim und Bochum, statt.

Sollte sich allerdings herausstellen, dass Opel mit der Astra-Verlagerung gegen EU-Recht verstoßen hat, wie der Betriebsrat vermutet, käme Brüssel wieder ins Spiel – und damit auch industriAll, denn der neue Dachverband hat seinen Sitz in der EU-Hauptstadt. Es ist dieses Spiel über die Bande, die Dialektik der drei Ebenen – lokal, national und europäisch –, das die Arbeit in der neuen Organisation so schwierig, aber auch so spannend macht. ■

„Die Boards sollten unabhängiger werden“

INTERVIEW Wenn die EU-Kommission über „gute Unternehmensführung“ nachdenkt, hat sie vor allem das angelsächsische Modell im Blick, in dem operativ verantwortliche Manager und Kontrolleure in einem Gremium, dem Board, sitzen. Wie funktioniert Aufsicht in diesen Gremien? Fragen an Damon Silvers, Corporate-Governance-Experte und Chefjurist des US-Gewerkschaftsdachverbandes AFL-CIO

Die Fragen stellte **ROLAND KÖSTLER**,
Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung.
Übersetzung: **MARTINA WIESER**



„Anders als in Deutschland kennt man in den USA keinen Aufsichtsrat. Wie funktioniert die Unternehmenskontrolle?“

In den USA sind Boards monistische Gremien, deren Mitglieder ausschließlich von den Anteilseignern gewählt werden – und zwar aus einer Liste von Kandidaten, die von der Unternehmensleitung und den amtierenden Board-Mitgliedern aufgestellt wird. Das Board hat die Aufgabe, die Mitglieder der Unternehmensleitung einzustellen, zu kontrollieren und – wenn nötig – zu entlassen. Abgesehen davon legt das Board die Vergütung der Topmanager fest, überwacht die Erstellung des Jahresabschlusses, ernennt und beaufsichtigt den externen Rechnungsprüfer und trifft wichtige Unternehmensentscheidungen wie die Ausgabe neuer Aktien, größere Akquisitionen und Veräußerungen oder eine Fusion des Unternehmens. Boards greifen in der Regel nicht in das Tagesgeschäft ein und sind auch nicht der verlängerte Arm der Anteilseigner.

Wie kommen im Board die Belange der Belegschaften oder des Allgemeinwohls zur Geltung?

Die gesetzlichen Bestimmungen in den USA verpflichten die Boards, „zum Wohle des Unternehmens und seiner Anteilseigner“ zu handeln und somit den langfristigen Erfolg des Unternehmens und seiner Anteilseigner im Auge zu behalten. Daher ist das Board in erster Linie dem Unternehmen verpflichtet, dessen strategische Ausrichtung und Interessen sich durchaus von den Interessen einzelner Aktionäre unterscheiden können. Die Belange der Beschäftigten oder des Allgemeinwohls finden insofern Berücksichtigung, als Boards die langfristigen Interessen des Unternehmens und seiner Anteilseigner wahren müssen. So kann ein Board zum Beispiel den Beschluss fassen, den Beschäftigten mehr als nur den Mindestlohn zu bezahlen, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Beschäftigten haben jedoch nicht das Recht, das Board zu verklagen, wenn ihre Interessen nicht entsprechend berücksichtigt wurden. Aktionäre hingegen können in bestimmten Fällen einklagen, in ihrem Interesse zu handeln.

Das ist bei Enron oder Lehman Brothers gründlich schiefgegangen.

In den letzten 20 Jahren ist der Druck auf die Boards gewachsen, ihrer Aufsichtspflicht gegenüber der Unternehmensleitung sorgfältiger nachzukommen. Der Zusammenbruch großer Unternehmen wie Enron oder Lehman Brothers hat bei einer Reihe wichtiger Akteure, darunter institutionelle Investoren und der US-Kongress, zu der Erkenntnis geführt, dass Boards unabhängiger von der Unternehmensleitung werden sollten.

Ein Resultat dieser Kritik war der Ruf nach mehr sogenannten „unabhängigen“ Board-Mitgliedern. Was versteht man in den USA darunter?

Die Börsen haben ihre eigenen Definitionen und die einzelstaatlichen Gerichte ebenfalls. Im Allgemeinen ist ein unabhängiges Board-Mitglied kein Beschäftigter des Unternehmens und auch sonst in keiner Weise vom Unternehmen wirtschaftlich abhängig. Das kann zum Beispiel der extern hinzugezogene Anwalt des Unternehmens sein, der kein Familienmitglied eines Managers oder eines Mehrheitsaktionärs ist und auch keine wirtschaftliche oder andere Beziehung mit einem Mitglied der Unternehmensleitung oder einem Mehrheitsaktionär des Unternehmens hat.

Im Ausschuss für die Managervergütung dürfen nur Unabhängige sitzen. Trotzdem sind die Managergehälter explodiert.

Durch unabhängige Board-Mitglieder soll eine strengere und kritischere Überwachung der Unternehmensleitung erreicht werden. Doch ist das Kriterium der Unabhängigkeit nur bedingt geeignet, um sicherzustellen, dass ein Board nicht doch unter dem Einfluss der Unternehmensleitung steht. Es gab eine Reihe von Boards, die die Kriterien der Unabhängigkeit formal erfüllt haben, bei denen sich aber im Nachhinein herausstellte, dass sie ganz klar von der Unter-

„Der Druck auf die Boards ist gewachsen, ihrer Aufsichtspflicht nachzukommen.“

nehmensleitung beeinflusst wurden. Und es gibt andererseits auch Fälle, in denen Board-Mitglieder den formalen Kriterien der Unabhängigkeit nicht entsprochen haben, als Person aber bekannt für ihre absolut unabhängigen Entscheidungen waren.

Was verändert nun der Dodd-Frank-Act?

Bei der Berufung von Mitgliedern in das Board US-amerikanischer Aktiengesellschaften können Aktionäre der Unternehmensleitung gegenüber Empfehlungen aussprechen. Allerdings steht es dem Nominierungsausschuss einer Aktiengesellschaft auch frei, diese Empfehlungen nicht zu berücksichtigen. Der Dodd-Frank-Act stellt jetzt klar, dass die US-Börsenaufsicht, die SEC, Bestimmungen erlassen kann, die Aktiengesellschaften dazu verpflichten, in die Kandidatenliste auch Vorschläge der Aktionäre aufzunehmen. Dem ist die SEC 2010 nachgekommen. Seither sind US-Unternehmen verpflichtet, Kandidaten in die Liste aufzunehmen, die von drei Prozent der Aktionäre unterstützt werden. Große Konzerne haben gegen ▶

Amerikas Antwort auf die Finanzmarktkrise

Mit dem Dodd-Frank-Act – benannt nach den Initiatoren, Senator Christopher Dodd und dem Kongressabgeordneten Barney Frank – hat der US-Gesetzgeber 2010 ein umfangreiches Gesetzeswerk zur Regulierung der Finanzmärkte verabschiedet. Das Gesetz – mit vollem Namen „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act“ – zieht Kontrollen in die Geschäfte der Wall Street ein und begrenzt besonders riskante Praktiken. Die neu aufgestellte Finanzaufsicht mit einem neu geschaffenen Rat zur Beaufsichtigung der Finanzstabilität (Financial Stability Oversight Council) an der Spitze soll künftig die Entstehung von Risiken für die amerikanische Volkswirtschaft

verhindern. Zu den Zielen gehört die Verbesserung der Rechenschaftspflicht und der Transparenz im Finanzsystem. Zum Schutz der Steuerzahler soll es „too big to fail“ nicht mehr geben, wonach große Finanzinstitute mit staatlicher Hilfe rechnen können, wenn sie in Schwierigkeiten geraten sind. Anleger und Verbraucher sollen vor unlauteren Geschäftspraktiken von Finanzdienstleistern besser geschützt werden.



Frank (r.) und Dodd bei der Gesetzes-Unterzeichnung

Foto: ddp images/SIPA USA

Über Änderungen im Kapitalmarktrecht setzt das Gesetz auch an Governance-Strukturen der US-Unternehmen an, die als krisenbegünstigend identifiziert wurden: Die Börsenaufsicht (SEC) wurde mit der Ausarbeitung neuer Regularien zur Wahl des Board of Directors beauftragt. Die Regeln zur Unabhängigkeit der Mitglieder des Vergütungsausschusses des Board wurden verschärft. Aktionäre erhalten das Recht zum – allerdings nicht bindenden – Votum über die Vergütung des Topmanagements. Die Veröffentlichungspflichten dieser Vergütung (in Korrelation zum Durchschnittsgehalt aller Angestellten) wurden verschärft. Vergütungsvereinbarungen, die eine übergroße Risikobereitschaft befördern, sind verboten. Bei bestimmten Bilanzverstößen müssen die Boni zurückgezahlt werden.

Überwiegend handelt es sich bei dem 2319 Seiten starken Gesetzeswerk – mit dem sich Obama den Zorn der Wall Street zugezogen hat – um die Rechtsgrundlage zum Erlass von Verordnungen, mit deren Hilfe das Gesetz seit 2010 von den US-Regulierungs- und Aufsichtsbehörden umgesetzt wird. ■

diese Vorschrift geklagt, und ein Gericht, das sich vor allem aus noch von George Bush ernannten Richtern zusammensetzt, hat diese Bestimmung der US-Börsenaufsicht für ungültig erklärt. Seitdem üben Investoren auf Unternehmen Druck aus, Vorschläge der Aktionäre für die Ernennung von Board-Mitgliedern zuzulassen, indem sie entsprechende Anträge bei der Hauptversammlung einbringen. Bei einigen Unternehmen funktioniert das inzwischen auch. Von Aktionären ernannte Board-Mitglieder sind im US-System das wirkungsvollste Mittel gegen formal unabhängige Board-Mitglieder, die in Wirklichkeit unter dem Einfluss der Unternehmensleitung stehen.

Der Dodd-Frank-Act sieht auch vor, dass die die Hauptversammlung über die Vergütung des Topmanagements abstimmt. Wie in Deutschland ist auch in den USA dieses Votum nicht verbindlich. Wie sehen Sie das?

Der AFL-CIO ist der Ansicht, dass die abschließende Entscheidung über die schwierige Frage der Vergütung des Topmanagements den Boards überlassen sein sollte, die Aktionäre aber ein Mitspracherecht haben sollten. Wir glauben allerdings nicht, dass eine beratende Stimme der Aktionäre einer übermäßigen Vergütung des Topmanagements Einhalt gebieten kann. Die Lösung liegt vielmehr in einem Steuersystem mit progressiv steigenden Steuersätzen, in mehr Einfluss für die Boards und ganz allgemein in einem stärkeren Bewusstsein der amerikanischen Gesellschaft für die wirtschaftliche Ungleichheit.

Ein interessantes Detail ist die Pflicht zur Veröffentlichung des Verhältnisses des durchschnittlichen Jahresgehalts aller Angestellten zum effektiven Jahresgehalt des CEO. Wird das etwas bringen?

Wir gehen davon aus, dass die US-Börsenaufsicht in Kürze Unternehmen dazu verpflichten wird, gemäß dem Dodd-Frank-Act das Verhältnis zwischen der Vergütung des CEO und dem mittleren Einkommen eines Beschäftigten zu veröffentlichen. Unserer Ansicht nach schreibt das Gesetz vor, dass dabei alle Beschäftigten eines Unternehmens weltweit berücksichtigt werden müssen.

Die Unternehmen versuchen allerdings, die Berechnung nur auf die Beschäftigten in den USA zu beschränken. Allgemein wird angenommen, dass ein CEO das 300- bis 400-Fache des Einkommens eines durchschnittlichen Beschäftigten verdient.

Hält die Öffentlichkeit das für angemessen?

Die Reaktion auf die Veröffentlichung dieser Zahlen ist schwer vorherzusagen. Es könnte zu einer erneuten Diskussion über die Nachhaltigkeit von Geschäftsmodellen großer Konzerne kommen.

In Diskussionen über Governance in Deutschland werden die USA oft für ihre kurzen Hauptversammlungen gelobt. Erstaunt Sie das?

Das Ergebnis von Hauptversammlungen wird in den USA meistens durch die Ausübung des Stimmrechtes abwesender Aktionäre durch Bevollmächtigte bestimmt. Dennoch dauern viele Hauptversammlungen in den USA relativ lange, da die Unternehmensleitung und das Board bestrebt sind, den anwesenden und den online zugeschalteten Aktionären einen umfassenden Überblick über die Unternehmenserfolge zu geben. Unternehmen wie Coca-Cola oder Wal-Mart nutzen Hauptversammlungen, um ihren Geschäftserfolg im vorangegangenen Jahr in umfangreichen Multimedia-Präsentationen darzustellen – für ein Publikum, das zum großen Teil aus Beschäftigten des Unternehmens besteht.

Welche Chancen haben Minderheitsaktionäre in einem solchen System?

Sie haben meist nur bedingten Einfluss. Dennoch gelingt es kritischen Pensionsfonds, großen Investmentfonds und lautstarken einzelnen Investoren immer wieder, ihrer Stimme Gehör zu verschaffen. Entweder tun sich Minderheitsaktionäre zusammen und bilden so eine Mehrheit, oder sie überzeugen das Board und das Management, ihre Anliegen ernst zu nehmen, auch wenn sie nicht von einer Mehrheit unterstützt werden. Da viele große US-Aktiengesellschaften keinen Mehrheitsaktionär haben, sind sie oft bereit, ihnen Gehör zu schenken. Das führt aber auch dazu, dass kurzfristig orientierte Investoren wie zum Beispiel Hedgefonds ihre starke Position auf den Handelsmärkten und in den Unternehmensführungsstrukturen dazu nutzen, Boards und Management von Maßnahmen wie etwa dem Rückkauf von Aktien zu überzeugen, die vorteilhaft für die Hedgefonds sind, nicht aber für langfristig orientierte Investoren, die eher an einer Reinvestition der Gewinne ins Unternehmen interessiert sind.

Der Kapitalmarkt werde Unternehmen mit schlechter Governance schon abstrafen, gute Unternehmensführung brauche keine schärferen Gesetze, argumentierten die einflussreichen privaten Altersvorsorgefonds in den USA, als sie – rund 25 Jahre ist das her – den Begriff Corporate Governance salonfähig machten. Sind Fonds wie Calpers, der Pensionsfonds der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Kalifornien, davon noch immer überzeugt? Wie in der Frage anklingt, sind die Positionen derjenigen, die auf mehr Kontrolle der Unternehmensführung durch die Investoren setzen, und derjenigen, die dafür lieber gesetzliche Regelungen hätten, schwer auf einen Nenner zu

bringen. Seit Enron und Worldcom ist den meisten langfristig orientierten Investoren allerdings klar geworden, dass ihre Möglichkeiten der wirksamen Kontrolle der Unternehmen, in die sie investieren, von durchsetzbaren Regeln für Corporate Governance abhängig sind – also von Gesetzen. Daher hat sich Calpers zum Beispiel vehement für gesetzliche Regelungen wie das erwähnte Recht der Aktionäre ausgesprochen, Vorschläge für die Ernennung von Board-Mitgliedern machen zu können.

Welchen Einfluss haben die über diese Fonds versicherten Arbeitnehmer auf die Anlagepolitik?

Arbeitnehmer und Bezieher von Rentenzahlungen haben unterschiedlichen Einfluss auf das Investitionsverhalten und die Corporate-Governance-Richtlinien ihrer Pensionsfonds. Große Fonds von öffentlich Bediensteten wie zum Beispiel Calpers haben häufig Boards, deren Mitglieder zumindest teilweise von den Beziehern und Anwärtern von Pensionen gewählt werden, die in diesen Fällen ja auch die Shareholder sind. Die Boards gewerkschaftlicher Pensionsfonds bestehen aus Gewerkschaftsvertretern, die entweder gewählt oder von gewählten Gewerkschaftsvertretern ernannt werden. Die geringste Beteiligung der Anspruchsberechtigten gibt es in Fonds von einzelnen Unternehmen. Hier trifft das Management im Prinzip alle Entscheidungen. Doch das US-Arbeitsministerium hat in den 1980er Jahren selbst

„Kontrolle durch langfristig orientierte Investoren ist wichtig für eine erfolgreiche Unternehmensführung.“

diesen Fonds vorgeschrieben, dass sie bei Entscheidungen ausschließlich die Interessen der Rentenbezieher und nicht die des Arbeitgebers berücksichtigen müssen.

Reicht das für eine nachhaltige Ausrichtung der Unternehmen?

Die US-Gewerkschaftsbewegung ist überzeugt, dass Kontrolle durch langfristig orientierte Investoren für eine erfolgreiche Unternehmensführung wichtig ist. Eine solche Kontrolle kann jedoch kein Ersatz für die Einbindung der Beschäftigten durch Tarifverhandlungen oder Systeme wie die Mitbestimmung sein. Sie kann auch kein Ersatz sein für eine angemessene gesetzliche Regelung im Interesse der Allgemeinheit. ■



Winfried Heidemann leitet das Referat Qualifikation in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Winfried Heidemann über Jugendarbeitslosigkeit in Europa

„Ohne strukturelle Entwicklungen auch im Bildungswesen werden die Krisenstaaten keinen nachhaltigen Aufschwung nehmen.“

Vor einer „verlorenen Generation“ warnt der neue Report der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den globalen Beschäftigungstrends für Jugendliche. In der Eurozone hat die Arbeitslosigkeit der 15- bis 24-Jährigen seit 2008 von 15 auf 22 Prozent zugenommen. In Griechenland und Spanien liegt sie bei 50, in Portugal und Italien bei 36 und in Frankreich bei 22 Prozent. Demgegenüber glänzt Deutschland mit einer Quote von knapp acht Prozent und unterbietet damit die bisherigen Musterschüler Österreich und die Niederlande. Einzig in Deutschland ist die Quote seit der Wirtschaftskrise gesunken. Überdurchschnittlich betroffen sind überall junge Männer – eine von der Genderforschung ausgeblendete Tatsache.

Nicht erst seit der Wirtschaftskrise ist Jugendarbeitslosigkeit ein Problem. Insbesondere in den „Südstaaten“ und Frankreich, aber auch in Großbritannien und Schweden ist die Quote seit Langem sehr hoch. Ist es Zufall, dass sie in Ländern mit betriebsnaher Ausbildung – Deutschland, Österreich, Schweiz und Niederlande – niedriger ist? Das ist sicher nicht die einzige Ursache, sind diese betriebsnahen Ausbildungssysteme doch höchst unterschiedlich konturiert und sind die jeweilige Wirtschaftsstruktur, die industriellen Beziehungen und kulturellen Ursachen zu betrachten. Dennoch: Eine mit betrieblichen Arbeitsmärkten verzahnte Ausbildung eröffnet bessere Beschäftigungschancen als eine betriebsferne – wer einmal im Beschäftigungssystem drin ist, bleibt eher dort, als dass Außenstehende hineinkommen.

Die Einbettung der Ausbildung in die betrieblichen Arbeitsmärkte sorgte in Deutschland auch in den Krisenjahren für relativ stabile Beschäftigung der betrieblich Ausgebildeten. Betriebsräte haben zäh

für möglichst stabile Ausbildungsquoten gestritten; die Gewerkschaften haben in den Schlüsselsektoren der Wirtschaft eine Beschäftigung von mindestens einem Jahr im Anschluss an die Ausbildung durchgesetzt, im neuen Metall-Tarifvertrag sogar den Regelfall eines nicht befristeten Arbeitsvertrages; auch die Politik des „Hortens“ der Arbeitskräfte unter Nutzung der Kurzarbeit hat Beschäftigung aufrechterhalten. Der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie hat das genutzt. Anders in den von der Krise stärker betroffenen Ländern: Berufsbildung ist dort nicht auf Arbeitsmärkte bezogen; Betriebe übernehmen keine Verantwortung für ihren eigenen Qualifikationsbedarf; Ausbildung ist für Gewerkschaften kein zentrales Thema. Ohne strukturelle Entwicklungen auch im Bildungswesen werden die Wirtschaften der Krisenstaaten keinen nachhaltigen Aufschwung nehmen – Finanzspritzen von außen lösen die Probleme nicht.

Es gibt aber auch in Deutschland Schattenseiten. Längst nicht alle Interessenten für einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten einen; vielerorts liegt die Angebot-Nachfrage-Relation deutlich unter 100 Prozent; auch in Regionen mit einem Angebotsüberhang gehen Bewerber leer aus; so kamen 2011 fast 300 000 junge Menschen – sie stehen für 15 Prozent des gesamten Ausbildungsgeschehens – in Maßnahmen des „Übergangsbereichs“, reduzieren also die Arbeitslosenquote; die Ausbildungsabbrüche liegen durchschnittlich bei 22 Prozent der Verträge, in einigen Berufen weit darüber; die Struktur betrieblicher Ausbildung hinkt hinter der der Arbeitsmärkte her; Studienabsolventen müssen Praktikrunden drehen; die OECD verweist regelmäßig auf die geringe Durchlässigkeit von betrieblicher Ausbildung zum Bildungssystem und auf geringe Studienquoten. Eine

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Foto: Karsten Schöne

Folge früherer Versäumnisse: Ein Sechstel der heute 30- bis 35-Jährigen sind ohne Abschluss geblieben. Für die Behauptung nachlassender Ausbildungsreife der Jugendlichen gibt es nach einer neuen Studie der Hans-Böckler-Stiftung keine belastbaren Belege – eher kann man von mangelnder Ausbildungsfähigkeit vieler Betriebe sprechen. Diese Probleme erscheinen zwar im Vergleich zu denen in anderen Ländern als gering, auch wird an vielen „Baustellen“ bereits gearbeitet. Doch stellt sich die Frage: Lassen sich die Probleme allein durch immanente Verbesserung von Ausbildungsordnungen und betrieblichen Ausbildungsprozessen lösen? Oder sind strukturelle Weiterentwicklungen nötig, da das „Schisma des Bildungssystems“ (Martin Baethge) – die wechselseitige Abschottung von allgemeiner und betrieblicher Bildung – soziale Ausschließung und Unterinvestition in zukunftsfähige Ausbildung befördert? ■

MEHR INFORMATIONEN



Rolf Dobischat u. a.: **AUSBILDUNGSREIFE** – Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Arbeitspapier Nr. 189 der Hans-Böckler-Stiftung, 2012

Sozialpolitische Analytiker

Florian Blank (r.) und Eric Seils sind die Experten für Sozialpolitik des WSI. Die promovierten Sozialwissenschaftler analysieren Entwicklungen der Arbeitslosenversicherung, der Rente, der Gesundheitspolitik oder auch der Kinderbetreuung. Ihr aktuelles Forschungsprojekt „Abbau und Privatisierung der sozialen Sicherheit“ beschäftigt sich mit der seit 20 Jahren laufenden Umstrukturierung europäischer Wohlfahrtsstaaten, wobei sie international vergleichend untersuchen, wie der Staat Aufgaben des Wohlfahrtsstaates auf private Träger verlagert – etwa beim Geschäftsmodell Riester-Rente oder bei Kitagründungen durch freie Träger. Die Wissenschaftler hinterfragen zudem, wie sich diese Politik auf die Beschäftigten auswirkt. „Wir suchen auch nach Möglichkeiten, eine gute Absicherung und Versorgung für die Bürger zu erhalten“, sagt Blank. ■

PROJEKT ABBAU UND PRIVATISIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

Florian Blank, Telefon: 02 11/77 78-581, florian-blank@boeckler.de

Eric Seils, Telefon: 02 11/77 78-591, eric-seils@boeckler.de



**GEW-VORSTANDSMITGLIED
JENTER (R.), PSYCHOLOGE
SCHAARSCHMIDT:** „Arbeits- und
Gesundheitsschutz in der Schule
werden sträflich vernachlässigt.“



Risikokandidaten für Burn-out

FACHTAGUNG Es sind meist psychische Belastungen, die die Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern beeinträchtigen. Die GEW fordert deshalb Gefährdungsanalysen und Betriebsärzte für Schulen.

Eberhard der Deutsche, Lehrmeister an der Domschule in Bremen, wusste es schon im 13. Jahrhundert: Menschen seines Berufes seien „besonders unglückliche Kreaturen“ in einem „schlimmen Beruf“, geprägt von „vergeblicher Mühe, Ärger und schlechter Bezahlung“. Der Lehrer zog eine folgenreiche Konsequenz aus seinem Elend: Er ging ins Kloster, ins „Asyl“.

Uwe Schaarschmidt wusste, warum er mit dieser historischen Episode seinen Vortrag vor rund 100 Teilnehmern einer Tagung von Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Mitte Mai in Berlin begann: Viele Jahre hat der Psychologieprofessor aus Wien erforscht, wie es um die „psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Schule“ – so auch der Titel der Veranstaltung – und die Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern bestellt ist – nämlich nicht gut. Mit 59 Prozent, hast Schaarschmidt in einer Studie nachgewiesen, sind beinahe zwei von drei Lehrern Risikokandidaten: weil sie sich entweder so sehr engagieren, dass es Widerstandsfähigkeit und Wohlbefinden beeinträchtigt, oder ein Burn-out sie an den Rand der Erschöpfung gebracht hat. Die übrigen 40 Prozent teilen sich nach Schaarschmidt zu etwa gleichen Teilen in einen „G-“ wie Gesund- und einen „S-“ wie Schonungs-Typ auf. Letzterer vermeidet einen Burn-out dadurch, dass er selbst dafür sorgt, sich nicht zu sehr zu verausgaben.

Gründe, in der Schule keine positive Einstellung zu sich selbst und zu den eigenen Wirkungsmöglichkeiten zu entwickeln, gibt es eine Menge: wenig Teamarbeit, häufig in Kombination mit einer wenig führungserfahrenen Schulleitung, ständig wechselnde Anforderungen, Stundenpläne und Lerngruppen, schwierige Schüler, an-

strengende Eltern. Auch die mangelnde Trennung zwischen Privat- und beruflichem Leben beschrieb Schaarschmidt als Problem. Zentral sei eine „Veränderung der Arbeitsverhältnisse“ auf vier Ebenen: mehr Ruhe und Kontinuität in den Schulalltag bringen, Mitsprache und Eigenverantwortung fördern, statt Heimarbeit Arbeitsmöglichkeiten an Schulen schaffen, mehr soziale Unterstützung, vor Ort wie in der Gesellschaft. Schaarschmidt appellierte an Schulleitungen und Lehrer, sich auf den Weg zu machen: „Sie können auch selbst etwas beitragen: in Kollegien, an Schulen. Allein in den sozialen Beziehungen stecken gewaltige Ressourcen.“

Vielen Teilnehmern der Tagung war das zu wenig. „In der Privatwirtschaft gibt es eine Gewerbeaufsicht. In der Schule dagegen werden Arbeits- und Gesundheitsschutz sträflich vernachlässigt“, erklärte GEW-Vorstandsmitglied Anne Jenter, „das muss sich ändern.“ Tatsächlich wurden auf Drängen der GEW in den vergangenen Jahren Fortschritte erzielt: So wurden an Baden-Württemberger Schulen flächendeckend Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, die auch die psychische Belastung in den Blick nehmen. Juristisch konnte zudem die Kostenübernahme des Landes für Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchgesetzt werden.

Arbeitsrechtlich nämlich, erklärte Rechtsanwalt Ulrich Faber, sei die Lage eindeutig: Außer in Bayern und Sachsen konkretisiert seit 2011 die Unfallverhütungsvorschrift DGUV-V2 das Arbeitssicherheitsgesetz. „Danach hat jeder Betrieb ein Recht, dass dort Fachkräfte und Betriebsärzte agieren“, sagte Faber, „das gilt auch für die Schulen.“ Er appellierte an Hauptpersonalräte, den Kampf um die Ausbildung und den Einsatz von Arbeitssicherheitsexperten an Schulen aufzunehmen: „Baden-Württemberg hat gezeigt: Es geht!“ Um nicht den gleichen jahrelangen Kampf in 16 Bundesländern zu führen, ergänzte Anne Jenter, müsse die politische Ebene mit der arbeitsrechtlichen kombiniert werden. In jedem Fall gelte: „Burn-out in Schulen ist keine Modediagnose. Das hat etwas mit Arbeitsbedingungen zu tun!“

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin

Signale an den EU-Rat

RHEIN-MAIN-RUNDE Anhaltendes Bangen um den Euro und nicht abreiende Debatten um Griechenlands Verbleib in der Eurozone waren der aktuelle Hintergrund für eine Veranstaltung in Frankfurt über „Die neue Architektur der EU“.

Udo Bullmann, der Vorsitzende der SPD-Abgeordneten im Europaparlament und Referent des Abends sprach Klartext. Gleich zu Beginn der Veranstaltung über Stand und Perspektiven der europäischen Integration enttäuschte er aufkeimende Hoffnungen, ein neues, solideres europäisches Gebäude sei in Umrissen bereits erkennbar. „Klar ist nur, dass die alten Strukturen nicht mehr funktionieren und wir angesichts der Krise mehr Europa und auch ein anderes Europa brauchen“, sagte der Parlamentarier und erteilte damit zugleich auch allen falschen Träumen von einer vermeintlichen Geborgenheit in der Renationalisierung eine klare Absage.

Udo Bullmann weit, wovon er spricht. Bereits seit 1999 ist der Politikwissenschaftler als hessischer SPD-Abgeordneter im Europaparlament tätig, im Februar wurde er zum Vorsitzenden der SPD-Fraktion gewählt. Als langjähriges Mitglied im Ausschuss für Wirtschaft und Währung (ECON) wirkt er seit der Finanz- und Wirtschaftskrise auch an der Ausarbeitung einer neuen Finanzmarktordnung mit. Die Arbeit des Europäischen Parlaments habe an Bedeutung gewonnen, unterstrich er, denn die Europaabgeordneten entscheiden gemeinsam mit dem EU-Ministerrat über neue Aufsichtsstrukturen und Spielregeln für die Finanzmarktakteure. Drei aktuelle Arbeitsfelder des Europäischen Parlaments betonte Bullmann in

diesem Zusammenhang: eine Finanzmarkt-Gesetzgebung zur Regulierung der spekulativen Finanzmarktinstrumente, die Regulierung und Schaffung einer öffentlichen Alternative zu den privaten Ratingagenturen und „das Herzstück der Reformen“, eine Europäisierung der Bankenaufsicht.

Durch das kürzliche Votum des Europaparlaments, ab 2014 eine Finanztransaktionssteuer EU-weit einzuführen und diese bis dahin über eine verstärkte Zusammenarbeit einzelner Mitgliedstaaten, die das befürworten, voranzubringen, erhofft sich Bullmann ein starkes Signal für den Rat der EU-Mitgliedsländer, Risiko und Haftung im Finanzsektor wieder zusammenzubringen und die Banken an den Folgekosten der Krise zu beteiligen.

Die größte Herausforderung bei der strukturellen Erneuerung der EU sieht der Parlamentarier darin, dass sie vor dem Hintergrund eines ökonomischen Ungleichgewichts der Mitgliedsländer stattfindet, wofür bisher keine Lösung gefunden wurde. In Hinblick auf die Diskussion um Euro-Bonds kritisierte er „eine typisch deutsche Politik, den Menschen nicht die Wahrheit zu sagen, nämlich dass wir die Ungleichgewichte in der EU bekämpfen müssen.“ Staatliche Haushaltskonsolidierung sei notwendig, aber die Haushalte dürften dabei nicht erodieren. Euro-Bonds hält Bullmann insofern für ein sinnvolles Finanzinstrument, als sie die durch die durch Finanzmarktspekulationen ausgelöste Abwartspirale für angeschlagene Länder stoppen könnten. Allerdings müsste die Teilnahme an Euro-Bonds, so Bullmann, mit der Einhaltung der reformierten Regeln eines Stabilitätspakts verknüpft und die Länder verpflichtet werden, sich einer engen Haushaltskontrolle und -koordinierung zu unterwerfen. Statt einer einseitig strikten Sparpolitik forderte Bullmann mehr koordinierte Anstrengungen für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung. Die Idee der Lissabon-Strategie, Wettbewerb mit sozialem Fortschritt, Beschäftigung und Beseitigung von Armut zu verbinden, sei bisher nur halbherzig umgesetzt. Udo Bullmann: „Wir brauchen jetzt konstitutionelle Ansätze auf Augenhöhe mit dem Fiskal- und Stabilitätspakt.“

Von **RENATE HEBAUF**,
Journalistin in Frankfurt am Main



Foto: Renate Hebauf

EU-PARLAMETARIER BULLMANN (SPD): „Die alten Strukturen funktionieren nicht mehr.“



NACHGEFRAGT ...

... bei **GRIGOR GRADEV**,
*wissenschaftlicher Mitarbeiter
am ETUI in Brüssel*

WARUM HABEN SIE DIE MOE-KONFERENZ 2012 IN BELGRAD BESUCHT, DIE DIE WIRTSCHAFTS- UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DEN MITTEL- UND SÜDOSTEUROPÄISCHEN LÄNDERN THEMATISIERTE? Ich bin als Experte des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI eingeladen worden, wo ich mich als Bulgare speziell mit der EU-Osterweiterung und den industriellen Beziehungen in Osteuropa beschäftige.

HABEN SIE ETWAS INTERESSANTES ODER NEUES MITGENOMMEN? Nun, auf früheren Konferenzen haben wir bei unseren Diskussionen über die EU-Osterweiterung viel darüber spekuliert, wie es denn kommen könnte. Nun wissen wir, dass der Prozess sich entwickelt und zugleich verengt. Die Wirtschafts- und Finanzkrise bringt neue Dimensionen für die Zukunft der EU – von denen einige ziemlich fragwürdig sind. Als jemand, der seit Jahren die Politik verfolgt, war es interessant zu sehen, wie die Kollegen vom Balkan und die westlichen Kollegen die Eurokrise jetzt angehen.

WORÜBER HÄTTEN SIE GERN MEHR ERFAHREN? Ich habe nur am ersten Tag der Konferenz teilnehmen können, leider habe ich von daher die Vor-Ort-Berichte aus Kroatien, Rumänien, Ungarn und Serbien verpasst, wo die Situation derzeit ziemlich kompliziert ist. Die Osterweiterung wird leider immer mehr politischen Kräften überlassen – gerade im Westen. Die Wahlen in Serbien zeigen doch, dass der Prozess der Europäisierung auf dem Balkan mehr Unterstützung braucht.

WEN HABEN SIE AUF DER KONFERENZ WIEDER GETROFFEN ODER NEU KENNENGELERNT? Ich habe mich sehr gefreut, nach langer Zeit mal wieder die serbische Wirtschaftswissenschaftlerin Milica Uvalic zu treffen. Sie arbeitet seit einigen Jahren in Italien an der Universität Perugia. Ebenso genoss ich den exzellenten Vortrag von Rosa Balfour vom European Policy Centre über den aktuellen Stand und die Herausforderungen für den EU-Erweiterungsprozess.

KÖNNTEN DIE VERANSTALTER ETWAS BESSER MACHEN? Ich plädiere dafür, die Zahl der Referate zu reduzieren, um mehr Zeit für

die Vertiefung und Diskussion einzelner Vorträge zu haben. Die Krux zu vieler Vorträge ist doch, dass Probleme nicht so intensiv behandelt werden können, wie es notwendig wäre.

GIBT ES FÜR SIE INSGESAM EIN FAZIT DER VERANSTALTUNG? Die Konferenz in Belgrad hat erneut gezeigt, wie notwendig gegenseitiges Verständnis und eine engere Zusammenarbeit der Gewerkschaften aus West- und Osteuropa ist. Im Übrigen sollte nicht jede Erfahrung aus den westlichen EU-Ländern unreflektiert nach Osteuropa exportiert werden. ■



TIPPS & TERMINE

SUCHTPRÄVENTION

Das DGB Bildungswerk bietet ein mehrtägiges Seminar für Betriebsräte an. Thema ist „Von der Suchtprävention bis zum betrieblichen Eingliederungsmanagement“.

**SEMINAR
VOM 24. BIS 27. JUNI
IN DRESDEN**

DGB-Bildungswerk
Marianne Giesert
Telefon: 02 11/43 01-372
marianne.giesert@
dgb-bildungswerk.de

WAS IST UNS GUTE PFLEGE WERT?

Der Arbeitskreis „Zukunft des Sozialstaats“ informiert über den Stand der Pflegereform und benennt Voraussetzungen für gute Pflege.

**VERANSTALTUNG
AM 25. JUNI
IN FRANKFURT/MAIN**

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

WIE BEDROHLICH SIND SOCIAL MEDIA?

Die Arbeitsdirektoren-Konferenz von Hans-Böckler-Stiftung und IG BCE diskutiert mit Experten die Folgen der neuen sozialen Medien für Unternehmen und Personalarbeit.

**KONFERENZ
VOM 3. BIS 4. JULI
IN BERLIN**

Hans-Böckler-Stiftung
Christiane Borsch
Telefon: 02 11/77 78-123
christiane-borsch@boeckler.de

GUTE ARBEIT UND ÖKOLOGISCHER WANDEL

Die Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB NRW steht unter dem Thema „Eine Chance für die energieintensive Industrie“ am Beispiel des Stahlsektors.

**FACHTAGUNG
AM 27. AUGUST
IN WITTEN**

Hans-Böckler-Stiftung
Christiane Borsch
Telefon: 02 11/77 78-123
christiane-borsch@boeckler.de

UNTERNEHMENSFINANZIERUNG

Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat diskutieren anhand von Praxisbeispielen Finanzierungsentscheidungen der Unternehmen und die Entwicklung von Alternativen.

**FACHTAGUNG
VOM 3. BIS 4. SEPTEMBER
IN MAINZ**

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

DAS INTERNET VERGISST NICHTS

Die ver.di-Veranstaltung zum betrieblichen Datenschutz für Betriebs- und Personalräte beleuchtet europäisches und deutsches Arbeitsrecht.

**KONFERENZ
VOM 11. BIS 12.
SEPTEMBER
IN MAGDEBURG**

ver.di Bildung + Beratung GmbH
Klaus Kegel
Telefon: 02 11/90 46-813/-0
kegel@verdi-bub.de



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

Holländischer Wissenschaftler zu Gast



Foto: Ulrich Baatz

WSI-Direktorin Unger, van Witteloostuijn

Um die lebendige Diskussionskultur am Institut zu unterstützen und den Austausch mit der europäischen „scientific community“ zu befördern, hat die neue WSI-Direktorin Brigitte Unger eine kommunikative Form der Mittagspause eingerichtet: Einmal im Monat sollen externe Wissenschaftler aus ihren Forschungsprojekten berichten, zur Diskussion gibt es einen kleinen Imbiss. Der Name Brown Bag Lunch kommt – wie das lockere Veranstaltungsformat – aus den USA: Die Essenspakete an den dortigen Universitäten waren klassischerweise in braune Papiertüten verpackt.

Zum Auftakt hat Unger Mitte Mai ihren niederländischen Kollegen Arjen van Witteloostuijn von der Universität Utrecht eingeladen. Sozusagen als personalisierte Interdisziplinarität – er forscht und lehrt als Ökonom, Organisationsforscher und Psychologe – entwickelte er in seinem Vortrag seine Idee von der Notwendigkeit einer Kombination von institutionellen Theorien und Verhaltensforschung. Nur auf dieser Grundlage, ist er überzeugt, lasse sich dem Zusammenhang zwischen Arbeitnehmermitbestimmung und Unternehmensperformance empirisch auf die Schliche kommen. In den Blick nimmt er dabei insbesondere länderspezifische Traditionen, die sich zu Pfadabhängigkeiten verdichten. Und geht so spannenden Fragen nach wie der nach den kulturellen Übereinkünften, die allein über die im Unternehmen gesprochene Sprache transportiert werden. Die Antworten, die van Witteloostuijn vor allem von länderübergreifenden und vergleichenden Studien erwartet, könnten zum Abbau manches Missverständnisses über Mitbestimmung gerade in multinationalen Konzernen beitragen. ■

WSI launcht GenderDatenPortal

Die Arbeitszeiten-Schere zwischen den Geschlechtern geht immer weiter auf: 2010 lag die Wochenarbeitszeit für weibliche Erwerbstätige im Durchschnitt bei 30,6 Stunden, das waren 9,5 Stunden weniger als bei Männern. 1991 hatte der Unterschied noch weniger als sieben Stunden betragen. Im gleichen Zeitraum stieg die Quote der Frauen mit sehr kurzen Teilzeitjobs von 5,8 auf 13,9 Prozent, während der Anteil der Männer in Jobs mit kurzer Wochenarbeits-

zeit von 0,7 auf 3,8 Prozent stieg. Geschlechterbezogene Auswertungen zu berufsrelevanten Fakten sind jetzt in einem neuen Internetangebot des WSI abrufbar: Hunderte aktuelle Daten, kurze Analysen und übersichtliche Grafiken, die einen Vergleich der Situation von Frauen und Männern bei den Themen Entgelt, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Führungspositionen erlauben, finden sich unter www.wsi.de/genderdatenportal. ■

IMK

Neue Professur für Gustav Horn

Seit diesem Sommersemester ist IMK-Direktor Gustav Horn auch Professor an der Universität Duisburg-Essen. Schwerpunkte der außerplanmäßigen Professur am Institut für Politikwissenschaften sind die Geld-, Fiskal- und Beschäftigungspolitik sowie die wirtschaftspolitischen Folgen der jüngsten Wirtschaftskrise. Der Volkswirtschaftler hat an der Technischen Universität Berlin habilitiert.



IMK-Direktor Horn

Seit 2007 ist er Professor an der Universität Flensburg. Von 1986 bis 2004 arbeitete Horn am DIW in Berlin, zuletzt als Leiter der Konjunkturabteilung. Seit 2005 ist er Wissenschaftlicher Direktor des IMK in der Hans-Böckler-Stiftung. Das Institut für Politikwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen ist eines der größten in Deutschland und das größte in Nordrhein-Westfalen. ■

Foto: Peter Himsel

WSI

Labour Thinktanks treffen sich in Seoul



Foto: AELF

Konferenzteilnehmer in Seoul

Lösungen für die wachsende Einkommensungleichheit in Europa und Asien diskutierten 40 Wissenschaftler aus gewerkschaftsnahen Forschungseinrichtungen auf dem 4. Asian European Labour Forum (AELF) Anfang Mai in Seoul. Von deutscher Seite nahmen die WSI-Tarif- und -Mindestlohnexperten Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten teil, die das erste AELF-Treffen 2009 am WSI in Düsseldorf organisiert hatten. Über Reformen für mehr soziale Gerechtigkeit referierte Hans Jörg Herr von der Berliner Global Labour University.

Gastgeber waren dieses Mal die koreanischen Gewerkschaftsdachverbände KCTU und FTKU sowie die Friedrich-Ebert-Stiftung. Die Teilnehmer aus China, Indien, Indonesien, Pakistan, Thailand, Vietnam und Korea tauschten sich mit Kollegen aus Italien, den Niederlanden, Frankreich und Norwegen sowie dem EGI und der ILO auch über Strategien für eine gerechtere Einkommensverteilung aus. Zentrales Thema aber war die Vernichtung regulärer Arbeit mit existenzsichernden Einkommen, berichtet Thorsten Schulten. Die Ausbreitung von prekärer Arbeit, die in Asien mit einem großen informellen Sektor einhergeht, ist der Hauptgrund für die wachsende Einkommensungleichheit. Von daher sind Mindestlöhne, die Stärkung der Gewerkschaften, Zugang zu sozialer Sicherung und Arbeitsstandards zentrale Punkte auf der AELF-Agenda. ■

NETZWERK WIRTSCHAFTSPOLITIK

Transatlantischer Dialog unter Freunden

Dass rund 40 Altstipendiaten an einem sommerlichen Freitagabend vor dem Pfingstwochenende den Weg in die Stiftung gefunden haben, um sich über amerikanische Politik unter Obama zu informieren und auszutauschen – das verdanken die Organisatoren des Netzwerks Wirtschaftspolitik zu einem Gutteil ihrem glücklichen Händchen bei der Wahl von zwei kantigen und meinungsstarken Referenten. Da war Lowell Turner, Industriosozologe von der Cornell-Universität und – wie er selbst sagte – „ein hardcore 68er“, der im April 1968 in Berlin war, als die Schüsse auf Rudi Dutschke fielen. Und da war Otto Jacobi, Ökonom und Europa- und Gewerkschaftsforscher, selbst Altstipendiat und 1969 am legendären Institut für Sozialforschung in Frankfurt von Theodor W. Adorno noch höchstpersönlich eingestellt.



Foto: Ulrich Baatz

Turner (l.), Jacobi

Beide sind heute engagiert in der transatlantischen Kooperation, die seit über zehn Jahren die Böckler-Stiftung (im Verbund mit FES und EGI) und die School of Industrial and Labor Relations der Cornell-Universität in New York verbindet. Turner und Jacobi analysierten an diesem Abend scharfzünftig, welcher Wind Präsident Obama wenige Monate vor den US-Wahlen ins Gesicht bläst. Deshalb lautet Lowell Turners Botschaft an seine jungen Freunde von der Occupy-Bewegung: „Kümmert euch und macht es besser!“ ■

Manchmal wachte er auf mit einem angenehmen leichten Gefühl. Dann dachte er für einen Moment: „Ich hab’s endlich gesagt, dass ich es nicht will.“ Aber dann, als er richtig wach wurde, kam wieder die bleierne Erkenntnis: „Nein, ich hab’s wieder nicht gesagt.“ Ilko-Sascha Kowalczuk, 1967 in Ostberlin geboren, hatte sich im Alter von zwölf Jahren verpflichtet, Offizier der Nationalen Volksarmee der DDR zu werden. Sein Vater, katholisch erzogen und zum strammen Kommunisten konvertiert, sah es mit Wohlgefallen. Er hatte seinen Sohn im festen Glauben an die Sache erzogen. Was konnte es Größeres geben, als den Sozialismus zu verteidigen?

Der Unangepasste

PORTRÄT Die DDR verweigerte Ilko-Sascha Kowalczuk ein Studium. Dann kam die Wende. Heute schreibt er Bücher über den Stasi-Apparat.

Von **ANDREAS MOLITOR**, Journalist in Berlin

Doch dem Jungen wurde bald klar, dass er nicht Soldat werden wollte. Fast zwei Jahre plagte er sich mit seinen Bedenken, konnte sich aber niemandem anvertrauen. Nicht einmal den Eltern. Erst als er 14 war, sagte er: „Ich will das nicht.“ Es dauerte weitere anderthalb Jahre, bis man seine Entscheidung akzeptierte. Fast wöchentlich musste er sich vor Lehrern, Offizieren und Stasi-Leuten rechtfertigen. „Ich kenne Typen wie dich“, prophezeite einer. „Die landen über kurz oder lang alle in unseren Gefängnissen.“

Rund 30 Jahre liegt das alles zurück. Aber wenn Kowalczuk erzählt, wie man versucht hat, ihn zu brechen, wühlt ihn das immer noch auf. Im Gefängnis landete er zwar nicht, dafür in einer Lehre zum Baufacharbeiter. Nach seiner Weigerung, Offizier zu werden, war ihm der Weg zum Abitur versperrt. Er holte es später auf der Abendschule nach, während er tagsüber als Pförtner in einem Fischereiinstitut die Zeit mit der Lektüre indizierter Bücher totschlug. „Als Pförtner war man in der Hierarchie so weit unten, dass der Staat einen weitgehend in Ruhe ließ“, erinnert sich Kowalczuk.

Umgekehrt dachte er nicht daran, den Staat in Ruhe zu lassen. „Dieses Land gehört nicht diesen alten Säcken alleine, die ihre Bürger einsperren“, beschreibt er das Credo seiner Jugendjahre. „Diese DDR ist auch mein Land, und ich will dafür streiten, dass es eines Tages wieder lebenswerter wird.“ Eine Ausreise stand für ihn nie zur Debatte.

Den Staat, in dem er geboren wurde, gibt es nicht mehr. Als Wissenschaftler sitzt Kowalczuk in seinem Büro der Stasi-Unterlagenbehörde in Berlin, umgeben von Regalwänden. „Heute habe ich selbst vier Kinder“, erzählt er, „der Älteste ist 19. Wenn ich mir überlege, was man in viel jüngeren Jahren mit mir gemacht hat, dann wird mir heute schlechter als damals.“ Noch gut erinnert er sich an die Wut über die Machthaber. Sie produktiv zu verarbeiten hat seinen ganzen weiteren Lebens- und Berufsweg nach der Wende geprägt.

Als die Mauer fiel, war Kowalczuk 22. In der fiebrigen Wendezeit begann er ein Geschichtsstudium an der Berliner Humboldt-Universität. Mit jakobinischem Furor und nicht frei von Ungerechtigkeit, wie er heute einräumt, attackierte er an der Hochschule tatsächliche und vermeintliche Günstlinge des untergegangenen Systems. „Ich war ja so was von sauber“, erzählt Kowalczuk. „Und der festen Überzeugung, dass die Moral der Weltgeschichte auf meiner Seite stand. Da konnte ich selbstgefällig die große Presse riskieren.“ Vor tausend Leuten forderte er, sämtliche Studenten zu exmatrikulieren und zu untersuchen, durch wessen Patronage sie an die Hochschule gekommen waren.

Er stellt sich in den Dienst der Aufarbeitung der Diktatur – erst als Geschichtsstudent, als sachverständiges Mitglied der Bundestags-Enquetekommission „Überwindung der Folgen der SED-Diktatur“, als Wissenschaftler, Buchautor und seit 2001 als Mitarbeiter in der Abteilung Bildung und Forschung der Stasi-Unterlagenbehörde. Derzeit schreibt Ilko-Sascha Kowalczuk ein Buch darüber, wie es der Staatssicherheit über Jahrzehnte gelang, bei den DDR-Bürgern die Illusion von Omnipräsenz zu erzeugen und aufrechtzuerhalten. „Alle dachten, die Stasi ist überall. Dabei war sie gar nicht überall.“

Ausgesprochen holprig verlief Kowalczuks Annäherung an die Hans-Böckler-Stiftung Anfang der 1990er Jahre. Seine Vorstellung als Bewerber um ein Stipendium war ein Desaster. „Wenn Sie zu bequem sind zu lesen, was ich Ihnen geschickt habe, kann ich ja wieder nach Hause gehen“, raunte er das Bewerberauswahlgremium an, nachdem man ihn gebeten hatte, seine Biografie vorzustellen. Auch störte ihn „dieses komische Wir-Gefühl unter den Stipendiaten aus dem Westen. Wir sind die Guten, wir sind links – mit so was war man bei mir an der richtigen Adresse.“ Dennoch wurde er aufgenommen – es gab Leute, die es zu schätzen wussten, dass da jemand unverstellt war und nicht angepasst. Kowalczuk ist einer, der gegen das Vergessen anschreibt. Reizt ihn da eine Aussage wie kürzlich von Helmut Schmidt, dass deutsche Schüler in 20 Jahren nicht mehr wissen werden, wer Erich Honecker war, zum Widerspruch? „Überhaupt nicht“, sagt der Historiker. „Warum sollte man sich mit jemandem befassen, der als Staatsmann total uninteressant war und außenpolitisch eine Null? Solange Schüler wissen, wer Hitler und Stalin waren, und die beiden nicht durcheinanderbringen, kann man einigermaßen zufrieden sein.“



**HISTORIKER KOWALCZUK
IN DER STASI-UNTERLAGEN-
BEHÖRDE IN BERLIN:**
Aufarbeitung der Diktatur
als Lebensaufgabe

Unfähig zur Umkehr

KONSUMKRITIK In mehreren aktuellen Büchern wird die Frage gestellt, was unser Konsum mit dem Planeten macht, und welche Alternativen es gibt. Ihr Fazit: Der Mensch ist erfinderisch, und steht sich doch oft selbst im Weg.

Von **JEANNETTE GODDAR**, Journalistin in Berlin



Annette Jensen: **WIR STEIGERN DAS BRUTTOSOZIALGLÜCK.**

Von Menschen, die anders wirtschaften und besser leben. Freiburg, Herder Verlag 2011. 240 Seiten, 15,40 Euro



Armin Reller/Heike Holdinghausen: **WIR KONSUMIEREN UNS ZU TODE.**

Warum wir unseren Lebensstil ändern müssen, wenn wir überleben wollen. Frankfurt am Main, Westend Verlag 2011. 189 Seiten, 12,99 Euro

In Deutschland und in Österreich hat die Journalistin Annette Jensen, einst Mitbegründerin des Ressorts Wirtschaft und Umwelt bei der „taz“, Menschen besucht, „die anders wirtschaften und besser leben“. Sie spielen die Hauptrolle in Jensens jüngstem Buch: „Wir steigern das Bruttosozialglück“. Die Autorin besucht Gemeinden, die sich gegen die Energielobby stemmen und aus Gülle und Wind Energie gewinnen, Dörfler, die statt mit Geld mit Sternentalern bezahlen, und Banken, die gegen Gewinnsucht ebenso immun sind wie gegen die Finanzkrise. Auf ihrer Reise führt Jensen den Leser zum Beispiel nach Schienen – ein 700-Seelen-Dorf am Bodensee. Bis vor Kurzem hätte man sagen können: Schienen ist überall. Über Jahre ging die Siedlung den Weg Tausender anderer Dörfer: Erst schloss die Post, dann die Sparkasse, schließlich der einzige Laden. Wer etwas erledigen wollte, musste raus, in der Regel mit dem Auto.

Doch anders als anderswo wollten sich die Bürger in Schienen das nicht gefallen lassen. Sie machten einen Ausflug in eine Gemeinde, der so etwas schon einmal geglückt war, – und kauften als frisch gegründete Genossenschaft den geschlossenen Lebensmittelladen. Nun gehört der Krämerladen 260 Bürgern aus Schienen. Sie haben das Geld für die Erstausrüstung aufgebracht, zwei arbeitslosen Frauen einen Job verschafft und ganz nebenbei wieder einen Ort für Austausch und Plauderei im Dorf geschaffen. 20.000 Euro Umsatz muss der Laden jeden Monat machen. Bisher tut er das. Das ist eine Geschichte, wie man sie gerne erzählt bekommt – es gibt viele davon –, und damit die Leser selbst aktiv werden können, hat Jensen, wo möglich, Tipps und Internetadressen beigelegt. Das große Ganze, das Ausleuchten von Zusammenhängen, Auswirkungen und Theorien ist ihre Sache aber nicht – und wo es das

wird, kommt sie in der Kürze wohl zwangsläufig kaum über das Verkürzte hinaus.

Wer nachlesen will, wie die Welt trotz gegenläufiger Anstrengungen rasch zerstört wird, der kann zu dem Werk einer Noch-„taz“-Redakteurin greifen: Heike Holdinghausen hat zusammen mit Armin Reller, Professor für Ressourcenstrategie an der Uni Augsburg, ein Buch geschrieben, das Erinnerungen an die 1980er Jahre aufkommen lässt: Es heißt „Wir konsumieren uns zu Tode“ – ein Titel angelehnt an das düstere Werk des US-amerikanischen Medientheoretikers Neil Postman. In ähnliche drastischen Worten wie einst Postman vor dem Ende denkender Menschen durch die Unterhaltungsindustrie warnen Holdinghausen und Reller auf der Umschlagseite vor dem Kollaps des Planeten: „Warum wir unseren Lebensstil ändern müssen, wenn wir überleben wollen.“ Geboten werden Informationen, wie man sie so komprimiert und anschaulich selten bekommt.

Die Autoren haben eine kleine Geschichte der Stoffe verfasst: Sie erzählen vom Kohlendioxid und vom Wasser, nicht neu, aber so plastisch, dass jedem klar wird, wie sehr die natürlichen Kreisläufe bereits aus den Fugen geraten sind. Und sie widmen sich weit seltener erzählten Geschichten: von Zucker und Phosphor, aber auch von Lithium, Kupfer und Platin, jenen Stoffen, die mit unseren abgelegten Handys als Elektroschrott enden: „Im besten Fall“, wie Holdinghausen und Reller schreiben, „in den Schubladen ihrer Besitzer“, im schlechteren illegal nach Afrika geschmuggelt, wo Kinder auf der Suche nach einem Auskommen sie auseinanderschrauben und dabei sich und die Umwelt vergiften. Jede der „Stoffgeschichten“ beginnt in einem Haus in Stuttgart, das ebenso dem Leser gehören könnte – dem einer imaginären Mittelschichtsfamilie. Von hier aus folgt der Leser zum Beispiel der in Jeans, Hemd und Unter-

DREI FRAGEN AN ...



Michael Fischer/Bernd Sommer:
VERBRAUCHTE ZUKUNFT.
Mentale und soziale Voraussetzungen verantwortungsvollen Konsums. WiSO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2012.
Download: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08988.pdf>

wäsche verwebten Baumwolle. Warum, fragen die Autoren, tragen wir nicht mehr Kleidung aus Leinen, Flachs und Hanf – die weniger Dünger und Pestizide benötigen und zudem noch auf derselben Erdhalbkugel anbaubar sind? Das Stuttgarter Ehepaar macht sich darüber keine Gedanken. Bestenfalls, so legt die Lektüre nahe, beschränkt es sich auf den Gang zum Biomarkt oder den Griff in das Bioregal der großen Discounter. „Der Protest der Verbraucher“, resümieren Holdinghausen und Reller – und schon schwindet die Hoffnung, die Annette Jensen gerade noch verbreitet hatte, auch wieder – richte sich vor allem auf Lebensmittel: „Proteststürme gegen Jeans oder Hemden aus Genbaumwolle halten sich in Grenzen.“ Dabei, und nun folgt doch noch etwas Pathos, hätten Konsumenten und Gesetzgeber doch nur gemeinsam die Chance, „die Wirtschaft sozialer und gerechter zu gestalten“.

Dass die Konsumenten mit ihren Einkaufswagen sich nur sehr begrenzt an der Rettung der Welt beteiligen, macht eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung deutlich: Unter dem Titel „Die verbrauchte Zukunft. Mentale und soziale Voraussetzungen verantwortungsvollen Konsums“ haben die Sozialwissenschaftler Michael Fischer und Bernd Sommer in den Blick genommen, wie wir uns als Käufer verhalten. Dort lernt man, wie tief die Kluft zwischen öffentlicher Wahrnehmung und Realität noch ist: Selbst bei Lebensmitteln liegt der Anteil der biologisch angebauten Produkte bei gerade einmal drei Prozent. Eine Größenordnung, wie die Autoren nicht ohne Süffisanz hinzufügen, die leicht durch die immer größeren Müllberge weggeworfener Lebensmittel kompensiert wird. Warum das so ist, dafür zählen sie eine ganze Reihe Gründe auf: das Problem, an zuverlässige Informationen über Herkunft, Herstellungsweise und Transportwege der Waren zu kommen; die durch eine Vielzahl verschiedener Siegel entstehende Verwirrung; die mangelnde Belohnung nachhaltigen Konsums; die psychologische Struktur des Menschen. Insgesamt, so das eher düstere Resümee, setze die „bisherige materielle und soziale Verfasstheit moderner Marktwirtschaften einem verantwortungsvollen Konsum hohe Hürden.“ ■



... **JOSEF BRAML**, USA-Experte bei der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik

DIE AMERIKA-BEGEISTERUNG HAT IN DEUTSCHLAND NACHGELASSEN. WAS FASZINIERT SIE PERSÖNLICH AN DEN USA? Neben der Offenheit und Gastfreundschaft vieler Amerikanerinnen und Amerikaner war es gerade die amerikanische Vitalität, die in mir die Begeisterung für dieses Land geweckt hat. Ich habe lange in den USA gelebt. Umso bedauerlicher finde ich es, dass dieses ehemals so vitale Land nunmehr chronisch erkrankt ist.

WORAN IST DER PATIENT DENN ERKRANKT? Die schlimmste Rezession seit den 1930er Jahren, eine beängstigende Staatsverschuldung, die dramatisch gestiegene Arbeitslosigkeit, soziale Ungleichheit und Armut, der rasante Verfall der Automobilindustrie und des Immobiliensektors, die Gefahr weiterer Spekulationsblasen und die starke Energieabhängigkeit: All das lähmt die USA.

WERDEN DIE USA FÜR DIE DEUTSCHE INDUSTRIE ALS ABSATZMARKT WICHTIG BLEIBEN? Ja, die USA sind und bleiben für deutsche Exporteure enorm wichtig. Wir sollten uns aber darauf einstellen, dass der amerikanische Patient künftig seine Interessen weniger umsichtig vertreten wird als bisher. Als Folge der lockeren Geldpolitik der US-Notenbank erwarte ich, dass der Wert des Dollars merklich sinken und der Euro entsprechend stärker wird und europäische Produkte teurer werden. Deutsche Unternehmer stellen sich bereits darauf ein, indem sie Teile ihrer Produktion in die USA verlagern. Dafür gibt es einen weiteren Grund: Mit der Wirtschaftskrise droht in den USA der Verlust von noch mehr Arbeitsplätzen. Daher wird der Druck auf US-Abgeordnete und Senatoren steigen, protektionistische Maßnahmen zu ergreifen. ■

Die Fragen stellte **INGO ZANDER**.



WIR TESTEN ...

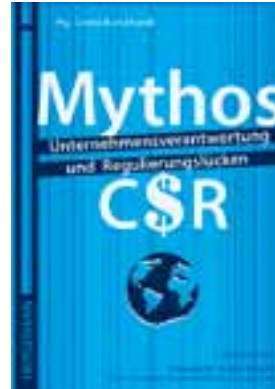
www.sozialebewegungen.org

Aus Österreich kommt dieses interessante Cross-Media-Projekt: Unter dem Titel „Soziale Bewegungen und Social Media“ haben Aktivisten und Medienprofis unter anderem aus der NGO- und Gewerkschaftsszene ein „Handbuch für den Einsatz von Web 2.0“ herausgegeben. Es will die Möglichkeiten und Instrumente des Netzes für politische Bewegungen nutzbar machen. Zeitgleich wurde eine Website gestartet, die als Blog-Plattform dient. Beides ist in einem dynamischen, interaktiven Prozess entstanden und wird entsprechend weiterentwickelt, getreu der Devise „Practice what you preach“ – tue, was du predigst. Alle Buchbeiträge kann man frei online lesen, kommentieren und verlinken. Zielgruppe sind weniger hauptamtliche Funktionäre als ehrenamtliche Aktivisten. Es geht den Herausgebern auch darum, Wege einer „Gegenöffentlichkeit 2.0“ aufzuzeigen, zum Beispiel für Betriebsräte und Gewerkschaften – siehe die Rubrik „Fallbeispiele“. Virtuelles Handwerkszeug finden User unter „Manuals“. Weitere Beiträge widmen sich der internationalen Solidarität von Arbeitnehmern oder entwerfen die „Vision einer Gewerkschaft 2.0“. Außerdem gibt es einen Glossar-Blog, anschauliche Illustrationen und Videos. Die Webseite ist eine gute Ergänzung zum Medienhandbuch der IG Metall (siehe Magazin Mitbestimmung 3/2012).

Fazit: Anspruchsvolle Blogosphäre für Politaktivisten!

Mehr Verbindlichkeit!

Gisela Burckhardt (Hrsg.): **MYTHOS CSR**. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn, Horlemann Verlag 2011. 252 Seiten, 14,90 Euro



Viele Unternehmen werben damit, sozial- und umweltverträglich zu produzieren. Dass die Autoren des vorliegenden Sammelbandes – NGO-Aktivisten und Vertreter der internationalen Gewerkschaftsarbeit – dem Boom von CSR (Corporate Social Responsibility) ein gesundes Misstrauen entgegenbringen, zeigt schon der Buchumschlag. Dort ist der Buchstabe S von CSR durch ein Dollarzeichen

ersetzt. Herausgeberin ist Gisela Burckhardt, Vorstandsvorsitzende des feministischen Vereins Femnet e. V., in Zusammenarbeit mit der Kampagne für saubere Kleidung und dem CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung, in dem sich 51 Organisationen zusammengeschlossen haben, um von Multis die Einhaltung von Menschenrechten und Mindeststandards einzufordern.

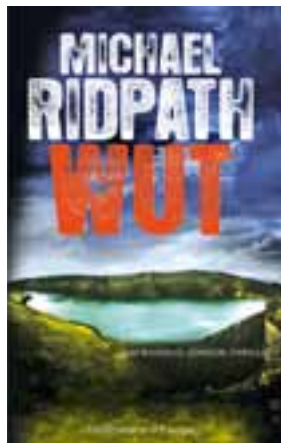
Durchweg kritisch beleuchten die Autoren die Anstrengungen in Politik und Wirtschaft, die unter dem Label CSR unternommen werden. Fazit: Vieles ist nur schöner Schein. Zwar ist das Bewusstsein für Umweltschutz, Arbeitnehmer- und Menschenrechte gestiegen – auch durch den Druck globalisierungskritischer Organisationen und Initiativen. Aber das Engagement vieler Unternehmen bleibt halbherzig. Verbesserungen beschränken sich in der Regel auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz – wo fraglos viel im Argen liegt. Wenig passiert auf dem Gebiet der gewerkschaftlichen Organisation. Manche Firmen missbrauchen unter dem Label CSR entstandene Verhaltenskodizes dazu, unternehmensnahe Arbeiterkomitees einzusetzen.

Die Autoren schildern die Situation in den Zulieferbetrieben der Textil-, Spielwaren- und Elektroindustrie vornehmlich in Asien. Immer wieder stoßen sie auf Programme, die kaum etwas verbessert haben, und auf mangelhafte Audits. Daher fordern die Autoren verbindliche Berichtspflichten. Gute Noten bekommen nur wenige Unternehmen wie Tchibo oder der Naturmodeversand hessnatur. Die Bundesregierung setzt beim Thema CSR weiter auf Freiwilligkeit. Demgegenüber richten die Autoren weitreichende Forderungen an die Politik, etwa Klagemöglichkeiten für Beschäftigte aus dem Süden vor deutschen Gerichten, exterritoriale staatliche Schutzpflichten oder die Koppelung von Außenwirtschaftsförderung und Menschenrechten. ■

Von **MATTHIAS HELMER**, Journalist in Göttingen

Islands Wut

Michael Ridpath: **WUT**. Ein Magnus-Jonson-Thriller. Hamburg, Verlag Hoffmann und Campe 2012. 430 Seiten, 19,90 Euro



Höchstens 30 Personen, behaupten die Isländer, behauptet auch der erfolgreiche Kriminalschriftsteller Michael Ridpath, einst selbst Trader einer Großbank, haben das Land in den Bankrott getrieben. Eine überschaubare Aufgabe für eine Gruppe entschlossener Rächer. Die haben sich in den tumultösen Aktionen gegen Banken und Staat zusammengeschlossen, als die Wut auf der Insel kochte. Ein Regierungswechsel führte zu nichts. Die Wut der um ihr Geld und ihre Arbeit gleichermaßen gebrachten Krisenopfer drohte in tiefer Depression zu verröcheln. In dem kleinen Island gibt es, kein Vergleich mit unserer eher komfortablen Situation, schier niemanden, der nicht direkt oder indirekt von den Folgen der Finanzlumpereien geschlagen ist. Dass das jetzt in dumpfem Brüten endete, durfte nicht sein. Wie unterschiedlich die Aktivisten der kleinen „linksradikalen Gruppe“ die Aktualität einer Revolution auch einschätzten, enig waren sie sich darin, dass die Suppe am Brodeln gehalten werden musste. Und sie legten los. Erst fiel der Hauptbanker, dann der ehemalige britische Finanzminister, der wüst die Isländer beschimpft hatte. Man erinnert sich: Mit hohen Zinsen hatten Islands Finanzgenies Geldströme aus hochwertig geschneiderten britischen Taschen gesaugt, aber nicht daran gedacht, nach dem Desaster irgendwelche Rettungsschirme aufzuklappen. Der Staat ließ die Banken fallen. Die Banker-Jagd geht voran, und jeder ahnt, dass das böse enden wird. Der aus den USA zurückgekehrte Cop Magnus Jonson stochert lange im ortsüblichen Nebel, bis er die Gang aufbringt und auch den greift, der letztlich abgedrückt hat. Eine Überraschung, aber keinesfalls weit hergeholt.

Wie in jedem Krimi, der was auf sich hält, ist heute ein Ermittler stets auch mit dunklen Familiengeheimnissen beschäftigt. So auch Jonson. Er bringt Licht in Generationenzerwürfnisse, und dabei lernen wir allerlei über isländische Mythen und Folklore. Und über eine Zeit, die ist noch gar nicht lange her, da man nachbarschaftlichen geschlechtlichen Betrug nicht mit einem gemeinsam gekochten Essen und ein paar Flaschen Wein regelte, sondern die Haupt- und Nebenbuhler in den tiefen Kratern umliegender Gewässer versenkte. Spannend und lehrreich. ■

Von **WILHELM PAULI**, Journalist in Berlin

BUCHTIPPS



Jugend Der Weg von der Schule in eine sichere Beschäftigung ist nicht leicht. Die Studie zeichnet, statistisch unterfüttert, Lebenssituation und -risiken junger Menschen nach.

DIE ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN DER JUNGEN GENERATION. Von Julia Kramer und Thomas Langhoff. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Nummer 260. Düsseldorf 2012. 16 Euro, Bestell-Nr. 11260



Aufsichtsrat Die fünfte Auflage des Handbuchs beantwortet Rechtsfragen zur Aufsichtsratswahl auf dem neuesten Stand. Eingearbeitet sind Gesetzesänderungen bis April 2012.

HANDBUCH ZUR AUFSICHTSRATSWAHL. Von Harald Fuchs, Roland Köstler und Lasse Pütz. 5., vollständig überarbeitete Auflage, Frankfurt/Main, Bund-Verlag 2012. 16,90 Euro



Mitbestimmung Starke Betriebsräte und innovationsstarke Betriebe ergänzen sich gut. Das ergeben Fallstudien und die WSI-Betriebsrätebefragung.

MITBESTIMMUNG ALS INNOVATIONSTREIBER. Von Bernd Kriegesmann und Thomas Kley. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 141. Berlin, edition sigma 2012. 14,90 Euro



Sozialpolitik Der Band bietet einen Überblick über die sozialpolitische Forschung in Deutschland sowie die aktuellen sozialstaatlichen Entwicklungen. Mit Beiträgen ausgewiesener Fachleute.

SOZIALPOLITIK UND SOZIALSTAAT. Festschrift für Gerhard Bäcker. Von Reinhard Bispinck, Gerhard Bosch, Klaus Hofemann und Gerhard Naegele (Hrsg.). Wiesbaden, Springer VS 2012. 49,95 Euro

Veröffentlichungen mit abgedruckter Bestell-Nr. sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern ausschließlich über www.boeckler.de oder mit Angabe der Bestell-Nr. bei: **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/408 00 90-0, Fax: 02 11/408 00 90-40, mail@setzkasten.de



Foto: DEFA-Stiftung/Herbert Krois

RÄTSELFRAGEN

- Wer schrieb neben Heiner Carow das Drehbuch zum Film?
- Welche DDR-Rockband verdankt den beiden im Film gespielten Liedern „Geh zu ihr“ und „Wenn ein Mensch lebt“ ihren Aufstieg?
- In welchem Film von Leander Haußmann ist ein Klingelschild „Paul und Paula“ zu sehen?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 4. Juli bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

PREISE

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

SCHICKEN SIE UNS DIE LÖSUNG

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

Flower-Power gegen die Parteimoral, persönliches gegen verordnetes Glück – das ist die Essenz von Heiner Carows Film „Die Legende von Paul und Paula“, der im Sommer 1973 in den Kinos der DDR gezeigt wird. Der Plot geht so: Da ist Paul (Winfried Glatzeder), persönlicher Referent in einem Ministerium. Er ist unglücklich verheiratet, doch glaubt er, sich in seiner Position nicht scheiden lassen zu können. Und da ist Paula (Angelica Domröse), ungelernete Arbeiterin ohne Ambitionen auf Höheres. Sie lebt mit ihren Kindern in einer verfallenden Altbauwohnung, muss allein Kohlen schleppen und fällt abends todmüde ins Bett: „Es muss doch was anderes geben als schlafen, arbeiten und wieder schlafen und arbeiten.“ Soll sie den Reifenhändler heiraten, der sie umgarnt? „Meine Kinder“, sagt sie zu sich, „hätten endlich einen Vater.“

Doch da lernt sie eines Tages Paul kennen – und leidenschaftlich lieben. Sie sagt: „Wir lassen es dauern, solange es dauert. Wir machen nichts dagegen und nichts dafür. Wir fragen uns nicht allerlei blödes Zeug, nur die Namen. Ich bin Paula.“ – „Paul.“ Verliebt empfängt sie ihn in ihrer blumengeschmückten Wohnung und schnippt ihm, der gerade von einer Übung der Betriebskampfgruppe kommt, in einer frühen Fassung des Filmes lässig die Mütze vom Kopf – eine Szene, die später herausgeschnitten wird. Er zögert: „Keiner kann immer nur das tun, was er will. Vorläufig ist das noch so.“ Dann nimmt der Film eine dramatische Wendung. Als Paulas Kind von einem Auto überfahren wird, gibt sie sich die Schuld und löst sich

von Paul. Nun endlich kämpft er um sie und erobert sie zurück. Doch bei der Geburt eines gemeinsamen Kindes stirbt sie.

Der Film wird einer der größten Erfolge der DEFA. Drei Millionen Menschen sehen ihn. Wegen der Kamera, die den Alltag der DDR immer dann ungeschminkt einfängt, wo es nötig ist, um zu verstehen, und ihn immer dann poetisch überhöht, wo geträumt werden darf. Wegen der wunderbaren Musik. Und wegen der Charaktere, die glaubwürdig sind in einem Staat, in dem viel gelogen wird. Gleich am Anfang zeigt Carow, wie alte Bausubstanz gesprengt wird und Plattenbauten eingeweiht werden – jeder kann sich selbst einen Reim darauf machen. Er zeigt Opportunismus, sozialen Ehrgeiz, kleinbürgerliche Konsumlust. Und eine Protagonistin, die ihr privates Glück gegen alle Zwänge durchsetzt. Um ein Haar wird der Film verboten, doch Erich Honecker höchstpersönlich entscheidet am Morgen vor der Premiere, ihn zu zeigen. Nach dem Ende des Films schweigen die geladenen Kader eisig. Doch unter den anderen Kinogängern bricht sich Beifall Bahn. Er hält ungefähr zwanzig Minuten lang an. ■

FRANK AHLAND

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 5/2012

Drittelbeteiligungsgesetz – Christian Fette – WISO
Den 1. Preis hat Erika Schmidt aus Berlin gewonnen. Je einen Gutschein im Wert von 30 Euro erhalten Barbara Tsuzuki aus Bonn, Silke Deckers aus Issum und Ursula Pege aus Bonn.

IMPRESSUM

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

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

KONZEPTION DIESER AUSGABE: Cornelia Girndt

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Margarete Hasel

REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

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

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:

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

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

TITELFOTO: Thomas Köhler/photothek.net

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

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

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

TELEFON: 069/79 50 10-602

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

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:

Bund-Verlag GmbH

TELEFON: 069/79 50 10-96

FAX: 069/79 50 10-12

E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

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

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

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

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

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 7+8/2012

Social Media in der Arbeitswelt

Der Schwarm kommt

Spätestens seit dem Arabischen Frühling ist klar, welche Macht Social Media entfalten können. Der Medienwandel verändert aber auch die Arbeitswelt. Gerade großen Konzernen bieten die neuen Medien Möglichkeiten, die kollektive Intelligenz der Belegschaft zu nutzen. In Wikis tragen Beschäftigte ihr Wissen zusammen. Über soziale Netzwerke lernen sich Kollegen kennen, die an unterschiedlichen Standorten arbeiten. Über Karriereseiten suchen Personaler nach den passenden Mitarbeitern.

Für die Gewerkschaften bieten Social Media neue Wege, mit ihren Mitgliedern zu kommunizieren. Beispielsweise mobilisierte die IG Metall in der jüngsten Tarifrunde ihre jungen Mitglieder weitgehend über Facebook. Doch die Entwicklung hat Schattenseiten: Wenn Unternehmen ihren Mitarbeitern vorschreiben, wie sie sich in sozialen Netzwerken verhalten sollen, berührt das schnell Grundrechte wie die freie Meinungsäußerung. Zudem können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter auch per Facebook überwachen. In Österreich fahndet die Wirtschaftskammer beispielsweise in den sozialen Netzwerken nach Beschäftigten, die blaumachen.

DER HEISSE DRAHT ZUR REDAKTION

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

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



CAROLIN LUCAS, 17, macht gerade ihr Fachabitur in Bau- und Holztechnik, im Praxisteil arbeitet sie derzeit als Tischlerin. Auf den Baustellen ist sie meist die einzige Frau, mit ihren Kollegen von der Tischlerei Van Neuss aus Krefeld kommt sie bestens zurecht.

Textdokumentation:

ANDREAS KRAFT

Foto:

ULRICH BAATZ

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf „Ich bin sehr kreativ und mag Holz unheimlich gerne. Schon in der neunten Klasse habe ich ein Betriebspraktikum in einer Tischlerei gemacht. Das fand ich total super. Seitdem ist für mich klar, dass ich beruflich etwas Ähnliches machen will. So passt das alles sehr gut zusammen. Nur zu dem Rollenbild, das viele im Kopf haben, passt es eben nicht. Hier, auf der Baustelle im Haus der Hans-Böckler-Stiftung, bin ich auch die einzige Frau. Ich finde das cool. Klar, die Arbeit ist körperlich anstrengend, und man saut sich auch mal ein. Da muss man schon der Typ für sein. Aber das hat wirklich nichts damit zu tun, ob man jetzt männlich oder weiblich ist. Es gibt ja auch viele Klischees über Bauarbeiter, dass sie jeder Frau hinterherpeifen und so etwas. Ich habe das noch nie erlebt. Und wenn – dann könnte ich Kontra geben, und wenn es mal ganz schlimm kommen sollte, wären ja auch noch meine Kollegen da. Als ich angefangen habe, fanden manche Freunde das schon komisch und haben Witze gemacht. Mittlerweile haben sie aber viel Respekt, dass ich das durchziehe – auch weil ich damit ein klares Ziel verfolge. Die Arbeit ist Teil meines Fachabiturs. Im ersten Jahr bin ich jetzt drei Tage in der Tischlerei und zwei in der Schule. In der zwölften Klasse bin ich dann nur in der Schule.“

Nach dem Abitur will ich Architektur oder Möbeldesign studieren. Da freue ich mich auch schon sehr drauf. Die Schule ist da genau die richtige Vorbereitung. Ich weiß jetzt aus eigener Erfahrung, wie es auf einer Baustelle zugeht. Und ich verstehe auch besser, wofür die Theorie in der Schule gut ist. Was ich dort lerne, kann ich gleich anwenden, und wenn wir eine Aufgabe bekommen – etwa auszurechnen, wie viel Holz wir für einen Tisch brauchen –, hilft mir dabei auch schon mal die Arbeit, weil wir dort kürzlich ein ähnliches Problem hatten. Aber die Arbeit ist natürlich etwas ganz anderes als die Schule. Vor allem geht die Zeit schneller rum. Jetzt ist schon wieder ein Tag vorbei, und ich frage mich, wo der hin ist. Da würde ich am liebsten den Eimer unter die Uhr stellen und die Zeit auffangen.“ ■

Der handliche Kommentar für jedes Betriebsratsmitglied



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

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

Die Schwerpunkte der Neuaufgabe:

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

Ihr Anspruch:

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

Die Autoren:

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

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

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

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



Postfach
 60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
 0 69 / 79 50 10-20

Fax:
 0 69 / 79 50 10-11

Internet:
 www.bund-verlag.de

E-Mail:
 kontakt@bund-verlag.de

Das Praxis-Handbuch

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

VON MICHAEL STOLLT UND ELWIN WOLTERS, ETUI



INFORMIERT ÜBER

- | Grundlagen
- | Die Beteiligung der Arbeitnehmer
- | Tipps und Tricks rund um die Verhandlungen
- | Besonderheiten aller EU-Staaten
- | Informationsquellen im Netz

Jetzt erstmals auf deutsch
und sorgfältig lektoriert.
10 Euro.

mail@setzkasten.de
oder über
www.boeckler.de

etui.