

MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



Damit Arbeit nicht krank macht

So schützen Betriebsräte unsere Gesundheit



Cleverer Schachzug

Betriebsrätenetzwerk sichert Standort



Lösungen gesucht

Vielfältige Diskussionen auf der Labora

DER NEWSLETTER VOM MAGAZIN



ERSCHEINT **6 X** IM JAHR

Das Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung

Reportagen und Berichte aus dem Alltag von Betriebs- und Aufsichtsräten, Beiträge aus Forschung und Gewerkschaften.

Jetzt abonnieren unter: <https://www.boeckler.de/de/116070.htm>



Foto: Jan Rathke

LIEBE LESER*INNEN,

Der Herbst beginnt, die Tage werden kürzer und die Stimmung im Land befindet sich auf einem Tiefpunkt. Die Bundesregierung kommt nicht zu einem geschlossenen Handeln, während sich die Wirtschaftskrise verfestigt. Die Arbeitgeber zeigen, dass sie nichts aus den vergangenen Krisen gelernt haben und stattdessen die alten Konzepte von Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung verbunden mit der Drohung von Arbeitsplatzabbau auf den Tisch packen. Physisches und psychisches Wohlergehen sind jedoch eng miteinander verknüpft. Es überrascht daher nicht, dass die Krankenkassen weiterhin Höchststände bei den Krankmeldungen berichten – und das noch vor dem Winter.

„Resilienz“ ist nicht nur ein Modewort, sondern auch die Fähigkeit, Belastungen auszuhalten. Einen guten Umgang damit zu finden, ist eine Schlüsselkompetenz in turbulenten Zeiten. Es war von Anfang an das Anliegen der Arbeiter*innenbewegung und ist es bis heute, Arbeit so zu gestalten, dass sie Menschen nicht krank macht.

Ich wünsche allen Leser*innen, die nötige Resilienz für die kalte Jahreszeit und empfehle die Lektüre unseres Magazins, bei dem es einem bei vielen Beiträgen warm ums Herz wird.

Herzlichst grüßt Eure/Ihre

Claudia Bogedan,
Geschäftsführerin

geschaeftsfuehrung@boeckler.de

Mein Lesetipp:

„Das scharfe Schwert der Mitbestimmung“ von Fabienne Melzer (Seite 10ff.)

IN DIESER AUSGABE ...



TITELTHEMA: GESUNDE ARBEIT

10 Das scharfe Schwert der Mitbestimmung

Wo Gesundheitsschutz nicht verteidigt wird, läuft die Uhr rückwärts. Von Fabienne Melzer

18 Hätten Sie das gewusst?

Daten und Fakten zur Gesundheit im Betrieb. Von Kay Meiners

20 „Boxen ist gut fürs Körpergefühl“

Gewalt gegen Beschäftigte – und Gegenstrategien. Von Kay Meiners

24 Kulturwandel von innen

Inklusion geht besser mit Betriebsrat und SBV. Von Stefan Scheytt

ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

28 Ein cleverer Schachzug

Stade hat wieder Zukunft als Chemiestandort. Von Joachim F. Tornau

30 Gerechteres Schichtmodell für 15 000 Menschen

Neue Arbeitszeitregeln bei der Telekom. Von Andreas Schulte

32 „Erfolg wäre ein erstes Loch in der Mauer“

Die Gewerkschafter Jannes Bojert und Arturo Vasquez Sandoval über die Tesla-Proteste in Deutschland und Schweden

36 Kraft der Vielen

Hermann Soggeberg, Aufsichtsrat bei Unilever. Von Dirk Manten

38 Am besten gleich anfangen

Das neue Barrierefreiheitsstärkungsgesetz. Von Antonia Seeland

40 Praxistipp

Personalbedarf strategisch planen. Von Fabienne Melzer



POLITIK UND GESELLSCHAFT

41 Countdown zur Richtungswahl

Trump oder Harris – der Unterschied ist groß. Von Steven Hill

43 „Auf welcher Seite stehst du?“

Die großen US-Gewerkschaften sind klar für Harris. Von Knut Panknin

44 Raus aus der eigenen Blase!

Eindrücke von der Sommerakademie der Begabtenförderungswerke

46 Lücken lassen sich füllen

Die Labora in Berlin zeigt, wo der Schuh drückt. Von Fabienne Melzer und Andreas Schulte



IMMER IM HEFT ...

KOMPAKT

6 NACHRICHTEN

8 CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

9 PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Meinungen

AUS DER STIFTUNG

48 RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

50 WIR – DIE STIFTUNG Arbeits- und Gesundheitsschutz



54 EVENTS Termine, die sich lohnen

55 ZUR SACHE Helene Langbein über die Haushaltspläne der Ampelregierung

MEDIEN

56 BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

59 DAS POLITISCHE LIED Johnny Cash: Custer

60 DIGITAL Links, Apps & Blogs



RUBRIKEN

3 EDITORIAL

62 FUNDSTÜCK

64 LESERFORUM

65 IMPRESSUM/VORSCHAU

66 MEIN ARBEITSPLATZ

WAS
SONST NOCH
GESCHAH



Gefährdetes Kleinod

Nur zwei Minuten von der Stiftung entfernt steht ein fensterloses Gebäude, von bunten Mosaiken bedeckt. Das Gebäude war das Audimax, der große Hörsaal, der ehemaligen Maschinenbau-schule. Man muss länger hinschauen, um die Energie und die Unruhe zu spüren, die die Fassade ausstrahlt. Geschaffen wurden die Mosaiken von Günther Fruhtrunk, einem bedeutenden Künstler der abstrakten Moderne.

Das Audimax wurde 1969 fertig. Willy Brandt war gerade Kanzler geworden, „Mehr Demokratie wagen“ wurde zum Motto seiner Regierungszeit. Passend dazu hat Fruhtrunk ein autonomes Kunstwerk geschaffen, das, mit den Worten des Kunsthistorikers Max Imdahl, „die Welt als Kräftespiel“ inszeniert, dynamisch und wandelbar.

Jetzt ist das Audimax, in dem man durchaus eine Arena der Demokratie sehen kann, vom Abriss bedroht, während Fruhtrunks Lebenswerk anderswo mit Ausstellungen geehrt wurde. Doch es formiert sich starker Widerstand gegen den Abrissplan. Mögen die Verantwortlichen erkennen, dass sie einen Schatz vor sich haben. Eine Arena der Demokratie können wir gerade gut gebrauchen.

Foto: Karsten Schöne



KAY MEINERS ist Redakteur des Magazins Mitbestimmung.



Lautstarker Protest in Zwickau

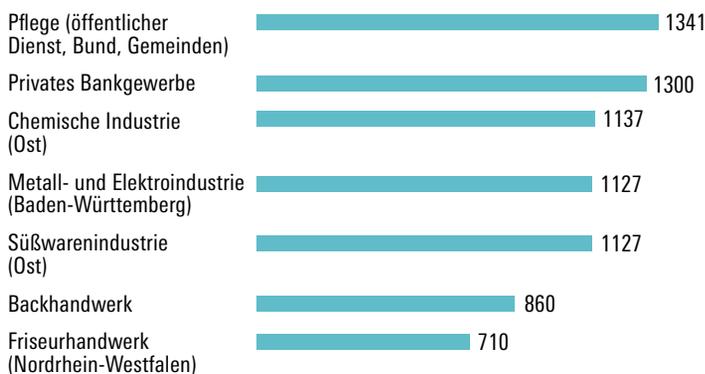
Buhrufe und Pfliffe begleiten den schwarzen VW, der am 5. September im sächsischen Zwickau eintrifft. Er bringt den Markenchef Thomas Schäfer zur Betriebsversammlung. Europas größter Autobauer hat die Beschäftigungssicherung bis 2029 gekündigt. Werkschließungen in

Deutschland und betriebsbedingte Kündigungen werden nicht ausgeschlossen. Eine klare Kampfansage für die IG Metall. Auch in Zwickau, wo seit 2019 nur noch E-Fahrzeuge gebaut werden, haben VW-Beschäftigte nun Angst um ihre Arbeitsplätze. ■

AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Pflege-Azubis werden gut bezahlt

Tarifliche Ausbildungsvergütung nach Branchen im 1. Jahr, in Euro



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024

ENTLOHNUNG

Tarifbindung im Einzelhandel sinkt

Weniger als ein Viertel der Beschäftigten im deutschen Einzelhandel wird nach Tarifvertrag bezahlt. Das ist das Ergebnis einer Auswertung von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Jahr 2014 lag die Tarifbindung im Einzelhandel noch bei 38,2 Prozent, mittlerweile ist sie auf 22,9 Prozent gesunken. Mit durchschnittlich 3867 Euro verdienen Beschäftigte ohne Tarifbindung rund 500 Euro brutto weniger als ihre nach Tarif bezahlten Kolleginnen und Kollegen. Zudem besteht bei der Entlohnung ein starkes West-Ost-Gefälle. Das höchste Bruttoentgelt bekamen Männer in tarifgebundenen Unternehmen in Westdeutschland (4727 Euro), am wenigsten verdienten ostdeutsche Frauen, die nicht nach Tarifvertrag entlohnt werden (2682 Euro). ■

BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

Wahlen systematisch bekämpft

Etwa jede fünfte Betriebsratsgründung in Deutschland wird vom Unternehmen behindert. Dies ist das Ergebnis einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Die Forscher – Martin Behrens vom WSI und der Arbeitskampfspezialistin Heiner Dribbusch – haben Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aus 131 regionalen Organisationen der IG BCE, der IG Metall und der NGG zu ihren Erfahrungen befragt. 47 Prozent kannten Fälle, in denen Arbeitgeber versucht hatten, Betriebsratswahlen zu verhindern. Sie schüchterten Kandidaten ein, drohten mit Kündigung oder verhinderten die Bestellung eines Wahlvorstands. Besonders verbreitet sind Aktivitäten gegen eine Betriebsratsgründung offenbar in mittelgroßen, eigentümergeführten Unternehmen. Die Zahlen seien zwar nicht bundesweit repräsentativ, „liefern aber die derzeit beste Annäherung des in ganz Deutschland verbreiteten Problems.“ ■

TARIFTREUEGESETZ

Fahimi lobt Minister Heil



Foto: DGB

Als „klare Signale für Tariftreue und faire Löhne“ hat die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi die jüngsten Initiativen von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) gelobt. Heil hatte zuvor die regierungsinterne Abstimmung zum lange angekündigten Tariftreuegesetz eingeleitet. Das bereits im Koalitionsvertrag verspro-

chene Gesetz soll sicherstellen, dass öffentliche Aufträge künftig nur noch an Unternehmen vergeben werden, die Tariflohn zahlen. „Mit der Tariftreue endet ein Teil des Dumpingwettbewerbs auf Kosten der Beschäftigten“, erklärte Fahimi und forderte: „Jetzt muss die Bundesregierung ihr grundlegendes Versprechen zur Tariftreue schnell beschließen.“ Die FDP hat allerdings schon Bedenken angemeldet. Positiv äußerte sich Fahimi auch zur Forderung Heils, den gesetzlichen Mindestlohn ab 2026 auf 15 Euro zu erhöhen (derzeit 12,41 Euro). Es könne nicht sein, „dass Beschäftigte, die in Vollzeit arbeiten, immer noch darauf angewiesen sind, Unterstützung vom Staat zu erhalten.“ ■

8

Stunden

... mehr als erwerbstätige Männer investieren erwerbstätige Frauen im Schnitt pro Woche für unbezahlte Arbeit wie Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege – so eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Beim Gender Care Gap in Deutschland, so die Autorin Yvonne Lott, sei demnach „alles beim Alten“. Besonders groß ist der Unterschied, wenn Kinder im Haushalt sind. Bei Familien mit Kindern unter sechs Jahren beträgt der Gender Care Gap sogar 15 Stunden.

Yvonne Lott: Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024

WISSEN SIE ...

... dass nur 26 Prozent der Bürger den aktuellen, von der Bundesregierung beschlossenen CO₂-Preis akzeptabel finden? Das ergab eine Onlineumfrage des IMK der Hans-Böckler-Stiftung. 53 Prozent halten die vor allem beim Heizen und Tanken spürbare und aus Klimaschutzgründen beschlossene CO₂-Bepreisung für inakzeptabel. Die Akzeptanz fällt umso geringer aus, je niedriger das Einkommen und je größer die finanziellen Sorgen der Befragten sind.

Jan Behringer/Lukas Endres/Maike Korsinnek: CO₂-Bepreisung: Akzeptanz und Kostenwahrnehmung nach der Preiserhöhung 2024. IMK Policy Brief 175, August 2024

EINE FRAGE, HERR HEINRICH



Foto: Stefan Koch

Wie kommt der freie Tag extra exklusiv für IG BCE-Mitglieder an?

„Mit dem freien Tag extra im Chemie-Tarif ist uns etwas Großes gelungen. Das war ein hartes Stück Arbeit, für uns stand aber fest: Irgendwann muss damit Schluss sein, dass sich alle am Büfett bedienen können, ohne dass alle ihren Beitrag geleistet haben. Bei unseren Mitgliedern kam das sehr gut an. Der Tag ist übrigens kein Urlaubstag, sondern ein Freistellungstag. Es gibt kein Urlaubsgeld. Wir haben sehr positive Rückmeldungen erhalten. Gleichzeitig sind eine Menge Chemie-Beschäftigte seit dem Abschluss Ende Juni der IG BCE beigetreten. Schon davor hatten wir in kleineren Tarifgebieten und Haustarifverträgen Vorteilsregelungen durchgesetzt – jetzt eine in der zweitgrößten Industriebranche. Ich gehe davon aus, dass wir noch weitere dazubekommen und dass das weit über unsere IG BCE hinausstrahlen wird.“ ■

OLIVER HEINRICH, Tarifvorstand bei der IG BCE

Der Vorteil der Stadt

LEBENSQUALITÄT Das Leben im urbanen Raum ist attraktiv, was vor allem an der beruflichen Zufriedenheit liegt. In der Großstadt nimmt allerdings die allgemeine Zufriedenheit wieder ab.

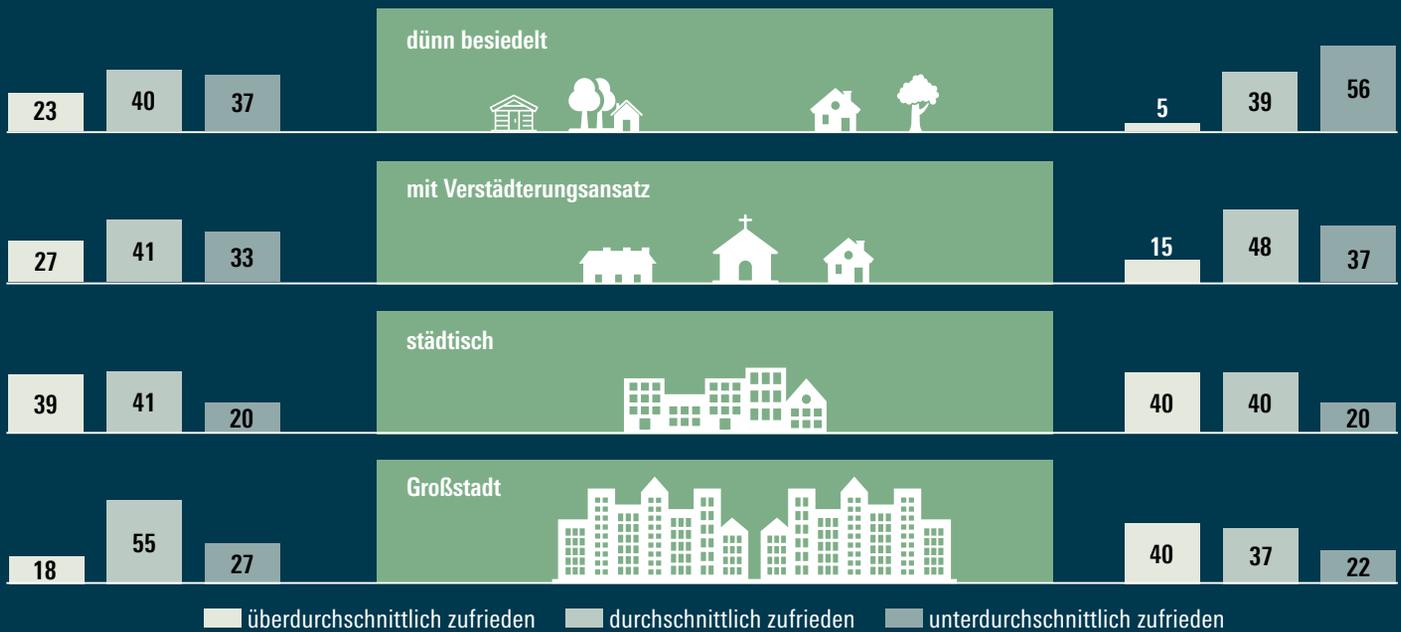
Von Kay Meiners

Allgemeine Zufriedenheit

„Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer derzeitigen Lebenssituation?“ (Antworten nach Besiedlungsdichte, in Prozent)

Berufliche Zufriedenheit

„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Perspektive in der Region?“ (Antworten nach Besiedlungsdichte, in Prozent)



Was ein gutes Leben ausmacht

Häufig genannte Faktoren für ein gutes Leben (Auswahl, in Prozent)



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Juli 2024 (Gleichwertigkeitsbericht)

Ist das Bürgergeld zu hoch?



Foto: BDA/Michael Hübner

JA. Hilfe für die, die Hilfe benötigen. Aktivierung für diejenigen, die grundsätzlich arbeiten können. Einfache und handhabbare Regelungen, Lohnabstandsgebot, Rückendeckung für die Jobcenter und die Arbeitsverwaltung. Diesen Kriterien muss ein System von Sozialleistungen mindestens genügen, um eine breite Akzeptanz in der Gesellschaft zu erlangen.

Das aktuelle Bürgergeldsystem genügt diesen Prinzipien nicht und wird folgerichtig von einer Mehrheit der Bevölkerung abgelehnt. Dabei geht es nicht nur um die Lohnersatzleistungen, sondern auch um die nahezu bedingungslose Übernahme von Unterbringungskosten.

Die Debatte um Hartz IV hat verschüttet, wie erfolgreich die Arbeitsmarktreformen der Agenda 2010 waren. Die Rückabwicklung von Hartz IV und dem Prinzip „Fördern und Fordern“ hat nicht zu mehr sozialer Gerechtigkeit geführt, sondern in das Missverständnis eines bedingungslosen Grundeinkommens.

Daher muss das System grundlegend renoviert werden. Die Anreize müssen neu gesetzt und die aktivierenden Momente gestärkt werden. Die Schnittstelle zu den Leistungen für Asylbewerber muss konsensbildend neu adjustiert werden. Es geht, verkürzt gesagt, nicht um die Höhe – überraschenderweise stellen die Arbeitgeber hier die Systemfrage. ■

STEFFEN KAMPETER, Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



Foto: Thomas Ränge

NEIN. Ob die Höhe des Bürgergeld angemessen ist, verbindet sich mit der Frage, ob es gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und ob es im Vergleich zu Erwerbseinkommen angemessen ist. Eine erste Antwort gibt ein Blick auf die Vorgehensweise bei der Festsetzung des Existenzminimums. Sie orientiert sich an den unteren 15 Prozent der Haushalte nach der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS), wenn Kinder im Haushalt leben an den unteren 20 Prozent. Damit wird Armut reproduziert. Die EVS wird nur alle fünf Jahre erhoben und daher unter Einbeziehung der Inflations- und Lohnentwicklung fortgeschrieben. Dass die Erhöhungen des Bürgergelds in den letzten Jahren relativ hoch ausgefallen sind, liegt vor allem an der Inflation. Sie belastete untere Einkommensgruppen besonders stark. Die Erhöhungen sind nur ein notwendiger Ausgleich.

Darüber hinaus wissen wir aus der empirischen Forschung, dass das Bürgergeld in der gegenwärtigen Form nicht armutsfest ist und der Aufgabe, ein soziokulturelles Existenzminimum zu sichern, nicht gerecht wird. Wenn es tatsächlich so wäre, wie gerade von Arbeitgeberseite häufig behauptet, dass diese geringe Sozialleistung attraktiver ist als Lohnarbeit, dann braucht es dringend eine gesellschaftliche Debatte über die Ausgestaltung von Löhnen, aber nicht über die Höhe des Bürgergelds. ■

BETTINA KOHLRAUSCH, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

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



Beim Arbeitsschutz gut aufgestellt:
Sascha Hammecke schleift beim
Maschinenbauer SMS Group mit
Atemschutz in einer Schleifkabine.

DAS SCHARFE SCHWERT DER MITBESTIMMUNG

GESUNDHEIT Beim Arbeits- und Gesundheitsschutz haben Betriebsräte und Gewerkschaften in den vergangenen Jahrzehnten enorme Fortschritte erreicht. Doch Arbeit verändert sich, und Arbeitgeber wollen manchen Rückschritt als neue Freiheit verkaufen.

Von Fabienne Melzer

Früher schliff Sascha Hammecke, Industriemechaniker beim Maschinenbauer SMS Group, die Kanten eines Stahlteils mitten in der Halle. Die Funken stoben durch die Luft, der Staub verteilte sich in der ganzen Halle, und der Lärm dröhnte allen in den Ohren, die in der Nähe arbeiteten. Diese Zeiten sind vorbei, auch weil Betriebsräte wie Stephan Klenzmann sich seit Jahren um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmern. Klenzmann ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der SMS Group in Hilchenbach nahe Siegen. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind das schärfste Schwert, das Betriebsräte haben, findet Klenzmann. „Im Betriebsrat wird er dennoch gerne an den Rand geschoben. Oft heißt es: Das kann der Neue machen“, sagt der 49-Jährige. Auch Klenzmann übernahm 2006 das Thema, als er neu in den Betriebsrat kam. Seit 2010 leitet er den zuständigen Arbeitskreis bei der IG Metall in Nordrhein-Westfalen, er engagiert sich im Arbeitsstättenausschuss und seit 2013 im Präventionsausschuss der Berufsgenossenschaft.

Seither hat er einiges bewegt. Sascha Hammecke schleift heute unter einem Atemschutz in einer Schleifkabine, wo Entlüfter den Staub absaugen. Der Betriebsrat hatte messen lassen, was sich beim Schleifen in der Luft verteilt, und festgestellt: Es entstehen hochgiftige Nickelstäube. Die Schleifkabine ist ein Musterbeispiel für TOP, was für „technisch“, „organisatorisch“ und „persönlich“ steht, die drei Elemente des Arbeitsschutzes. Organisatorisch schirmt die Kabine die Schleifarbeit von anderen Arbeitsplätzen ab, technisch sorgt das Absaugen der Stäube für Schutz, und persönlich wird der Beschäftigte durch die Schutzkleidung geschützt.

„Beim Arbeitsschutz sind wir inzwischen sehr gut“, sagt Klenzmann. Mehr Kopfzerbrechen bereiten ihm andere Entwicklungen. Der Zusammenhang zwischen Beschwerden und Arbeitsbedingungen werde abstrakter. Rückenschmerzen treten oft erst Jahre, nachdem Beschäftigte auf einem Küchenstuhl gearbeitet haben, auf. Trends wie Homeoffice machen es schwer, bereits erreichte Standards zu halten. „Arbeitgeber ►



Foto: Frank Rumpfenhorst

Betriebsrat Stephan Klenzmann (links) mit Industriemechaniker Yacob Fecadu an einem höhenverstellbaren Arbeitsplatz in der Produktion

► sprechen da gerne von Selbstbestimmtheit der Beschäftigten“, sagt Klenzmann.

Regelungslücke schließen

Die Argumente der Arbeitgeber kennt auch Moriz Boje Tiedemann. Er sitzt für die IG Metall im Arbeitsstättenausschuss. Hier verhandelt er als stellvertretender Vorsitzender mit Arbeitgebern, Wissenschaft, Berufsgenossenschaften und Ländern über technische Regeln, die Schutzziele der Arbeitsstättenverordnung in Mindeststandards und Grenzwerte übersetzen. Für mobile Arbeit gelten die Arbeitsstättenregeln jedoch nicht. Gewerkschafter wie Tiedemann versuchen, diese Regelungslücke zu schließen. „Arbeit ohne Schutz darf keinen Platz in der modernen Arbeitswelt haben – weder in der Werkhalle, noch im Büro oder im Homeoffice. Hierfür braucht es klare Regeln, die für alle gelten“

Bei SMS hat es der Betriebsrat geregelt. Beim Homeoffice – mindestens ein Tag pro Woche zu Hause – gilt der Arbeitsschutz wie im Betrieb. „Das Schwierigste war, den Arbeitsplatz zu Hause zu bewerten“, sagt Klenzmann. Eine Begehung durch den Arbeitgeber wollte auch der Betriebsrat nicht. Daher müssen Beschäftigte, die Homeoffice beantragen, Größe und Lage ihres Arbeitsplatzes aufzeichnen, eine Checkliste ausfüllen und Fotos beilegen. Anhand dieser Unterlagen entscheidet der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber, ob und in welchem Umfang Homeoffice möglich ist. Büromöbel und Technik stellt das Unternehmen. Auf einen Punkt ist Betriebsrat Klenzmann besonders stolz: „Pro Arbeitstag im Homeoffice erhalten die Beschäftigten eine Energiepauschale.“

Standards im Homeoffice hält Metaller Tiedemann für wichtig: „Wenn der Arbeitsschutz zu Hause bröckelt, droht die Gefahr, dass auch

Standards im Büro sinken.“ Aus seiner Arbeit im Ausschuss weiß er: Was erkämpft wurde, muss ständig verteidigt werden. Arbeitgeber versuchen, Regeln neu zu verhandeln. „Da werden Rückschritte als neue Freiheiten der Beschäftigten verkauft“, sagt Tiedemann.

Mehr psychische Erkrankungen

Für Beleuchtung, Raumgröße, Gefahrstoffe und vieles mehr gibt es inzwischen Vorgaben, und vor allem in großen Betrieben werden sie auch eingehalten. Anders sieht es bei psychischen Belastungen aus. Seit den 1990er Jahren beobachtet Arbeitsmedizinerin Marianne Engelhardt-Schagen eine Zunahme psychischer Erkrankungen. Die ehemalige Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung arbeitete in verschiedenen Betrieben, in den 1990ern unter anderem beim Energieversorger Bewag. Damals erlebte sie, wie die Wende die Menschen am Arbeitsplatz belastete. „Vor mir saßen 50-jährige Ostdeutsche, die die Welt nicht mehr verstanden, weil sie plötzlich einen weniger qualifizierten Westdeutschen als Vorgesetzten hatten“, erinnert sie sich.

Als Arbeitsmedizinerin wollte sie immer präventiv arbeiten. Sie wehrte sich dagegen, Stress als individuelles Problem zu betrachten. Sie schaute auf die Umstände, unter denen die Menschen arbeiteten. „Eine psychosomatische Reha bringt nichts, wenn die Person nach sechs Wochen an den gleichen Arbeitsplatz zurückkommt“, sagt Engelhardt-Schagen. Sie schulte Betriebsräte zum Gesundheitsschutz im Betrieb, insbesondere zur Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz und vertrat die Gewerkschaften im Ausschuss für Arbeitsmedizin. Wenn es um psychische Belastungen gehe, sei die Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern bis heute schwierig. Das Thema werde in vielen Betrieben noch immer vernachlässigt.

Diesen Trend beobachtet auch Rolf Schmucker, der das Institut DGB-Index Gute Arbeit in Berlin leitet. Seit 2007 erhebt der DGB-Index jährlich, wie es um die Arbeitsbelastung der Beschäftigten steht. Der Stress habe unter anderem durch indirekte Steuerung, durch Zukunftsängste aufgrund der Transformation und Personalmangel mit der Folge hoher Arbeitsintensität zugenommen. Zwar schreibt der Gesetzgeber Gefährdungsbeurteilungen der psychischen Be-

lastungen vor, doch nur ein Teil der Betriebe kümmert sich darum. So gaben 2023 beim DGB-Index lediglich 18 Prozent der Befragten an, dass für ihren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der psychischen Arbeitsbelastung durchgeführt wurde. In der Betriebs- und Personalrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung erklärten nur 30 Prozent, dass aus erfolgten Gefährdungsbeurteilungen auch Konsequenzen für bessere Arbeitsbedingungen gezogen wurden.

Elke Ahlers vom Referat Qualität der Arbeit am WSI findet dieses Ergebnis besonders bitter: „Wenn aus den Befragungen nichts folgt, verlieren Beschäftigte das Vertrauen und beteiligen sich zukünftig nicht mehr an den Befragungen.“ Sie sieht bei vielen Geschäftsführungen zwar ein größeres Bewusstsein für die Gesundheit der Beschäftigten, sie setzen aber mit den oftmals angebotenen Gesundheitskursen selten bei den eigentlichen Ursachen der Arbeitsbelastungen an.

Durch die Hintertür

Psychische Belastungen hängen nicht selten mit Personalmangel zusammen und da geht es ans Tafelsilber der Arbeitgeber. Zwar haben Betriebsräte bei der Personalbemessung keine Mitspracherechte, aber gerade der Arbeits- und Gesund-

”

Die Belastung ist trotzdem recht hoch, aber die Leute sind zufriedener, weil der Betriebsrat immer nach einer Lösung sucht.“

JULIA KÜLLMER, Stationsleitung Pflege, Helios Klinik, Wuppertal



Carsten Hedtstück mit seiner Stellvertreterin Sabine Stiefeling (Mitte) und Julia Küllmer, Stationsleitung Pflege

”

Wir müssen Arbeit so gestalten, dass sie gar nicht erst krank macht, und nicht die Beschäftigten darin schulen, wie sie die schlechten Bedingungen überleben.“

ROLF SCHMUCKER, Leiter des Instituts DGB-Index Gute Arbeit

► heitsschutz öffnet ihnen eine Hintertür. Diese nutzt beispielsweise der Betriebsrat der Helios Klinik in Wuppertal. Wenn Schichten nicht ausreichend besetzt sind, sodass beispielsweise Pausen nicht eingehalten werden können, lehnt der Betriebsrat den Dienstplan ab. Julia Küllmer ist Stationsleiterin in der Pflege und schätzt den kritischen Blick: „Die Belastung ist trotzdem recht hoch, aber die Leute sind zufriedener, weil der Betriebsrat immer nach einer Lösung sucht.“ Seit fast 20 Jahren arbeitet Julia Küllmer in der Wuppertaler Klinik. Sie möchte keinen anderen Beruf machen, auch wenn die Belastungen zugenommen haben. Zur eigentlichen Pflege kamen immer mehr Aufgaben dazu, wie etwa Essen und Wäsche bestellen. „Das haben früher externe Dienstleister gemacht“, sagt Küllmer.

In der Pflege arbeiten viele Beschäftigte unter Stress. In den WSI-Mitteilungen 3/2024 schreiben die Wissenschaftler Alfons Holleder und Dennis Mayer über die gesundheitlichen Risiken von Pflegekräften. Mehr als zwei Drittel arbeiten häufig unter hohem Termindruck. Sie klagten häufiger über körperliche und emotionale Erschöpfung als andere Berufsgruppen.

Gemessen statt gefühlt

Auch bei der Helios Klinik in Wuppertal gab es immer wieder Berichte über hohe Krankenstände, doch der Arbeitgeber wiegelte im Aufsichtsrat ab. Die Zahl der Patienten sei seit der Pandemie gesunken und in der Pflege mehr Personal eingestellt worden. Betriebsratsvorsitzender Carsten Hedtstück wollte es genau wissen. Der Betriebsrat besorgte sich unter anderem die betrieblichen Gesundheitsberichte der Krankenkassen, bei denen mindestens 50 Beschäftigte der Klinik versichert sind. Gemeinsam mit Jana-Lisa Blankenagel vom Betriebsrat wertete er die Daten innerhalb von drei Monaten aus und konnte nachweisen: „Unser Krankenstand liegt über dem Durchschnitt vergleichbarer Beschäftigungsgruppen.“

Mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen, einem 360-Grad-Konzept, geht der Betriebsrat das Thema an. Aufsichtsrat und Geschäftsleitung unterstützen das Konzept. Gegen die häufig dünne Personaldecke hat die Klinik einen Springerpool. Im Flexipool können die Beschäftigten ihre Wunscharbeitszeiten angeben. Sie können beispielsweise wählen, nur von 8 bis 16 Uhr zu ar-

beiten oder keine Nachtdienste zu übernehmen. Sie müssen allerdings im Gegenzug flexibel beim Einsatzort sein. Vom kommenden Jahr an soll jeder seine Arbeitszeit in vier Tagen ableisten können und so einen freien Tag mehr pro Woche gewinnen. „Freiwillig, unabhängig medizinisch und wissenschaftlich begleitet und ausgewertet von der Bergischen Universität Wuppertal“, betont Hedtstück. Stationsleiterin Julia Küllmer hat sich bereits entschieden: „Ich werde das auf jeden Fall machen.“ Überhaupt fänden auf ihrer Station alle die Viertagewoche gut. „Im Moment kommt hier niemand pünktlich raus. Wenn ich 9,25 Stunden am Tag arbeite, sind die Überstunden geplant, und ich habe einen freien Tag mehr für mich in der Woche“, sagt Küllmer.

Was nicht hilft

Die Arbeitsmedizinerin Engelhardt-Schagen weiß aus Erfahrung: „Es gibt immer eine Lösung.“ Manchmal helfen Kleinigkeiten, etwa ein Ruheraum im Callcenter, damit sich die Beschäftigten nach einem schwierigen Gespräch kurz zurückziehen können. In einem Jugendamt hatten die Beschäftigten per Arbeitsvertrag das Recht auf Supervision, und eine Strafvollzugsanstalt bildete psychologische Ersthelfer aus, um im Krisenfall schnell helfen zu können. Die Arbeitsmedizinerin weiß aber auch, was nicht hilft: „Ein Sofa ins Büro stellen oder Rückenurse bezahlen.“

Grundsätzlich hat Rolf Schmucker nichts gegen solche Angebote einzuwenden, wenn sie das Sahnehäubchen obendrauf sind. Doch die Verhältnisprävention sollte im Arbeitsschutz Vorrang haben. „Wir müssen Arbeit so gestalten, dass sie gar nicht erst krank macht“, sagt Schmucker, „und nicht die Beschäftigten darin schulen, wie sie die schlechten Bedingungen überleben.“

Rückenurse könnte auch Lehrerin Viktoria Brück besuchen. Die 36-Jährige unterrichtet jahrgangsübergreifend Zweit- und Drittklässler an einer Förderschule. Mit ihrem Rücken hat sie keine Probleme. „Der Personalmangel, gepaart mit unserer Schülerschaft, macht die Arbeit nicht nur enorm anstrengend, es ist auch gefährlich“, sagt Brück. 13 Kinder hat sie pro Klasse. Viele sind verhaltensauffällig, verbale, aber auch körperliche Gewalt gehören zu ihrem Alltag. 45 Prozent der Lehrkräfte an ihrer Schule fehlen derzeit. Die Lücken werden mit Lehrkräften aus



Förderlehrer Uwe Schledorn und Viktoria Brück: Lücken in der Personaldecke werden nur notdürftig gestopft.

anderen Schulen gestopft, sodass das Team zumindest zu 80 Prozent steht.

Neben dem Mangel lastet viel Bürokratie auf den Schultern der jungen Lehrerin. Mehr als die Hälfte ihrer Zeit verbringt sie mit Gutachten schreiben, Akten pflegen oder Anträge stellen. Für ihren Lehrplan hat sie wenig Zeit, und überhaupt kommt sie immer weniger dazu, mit den Kindern daran zu arbeiten. „Man kann oft nur betreuen, Streithähne auseinanderbringen und verhindern, dass etwas passiert“, sagt Viktoria Brück. Nur an einem Tag in der Woche läuft es so, wie es sich die Lehrerin immer wünschen würde: „An einem Tag sind wir zu dritt in der Klasse“, erzählt sie. „Dann können wir in kleinen Gruppen auf die unterschiedlichen Förderbedarfe und Leistungsstände der Kinder eingehen.“

Ihr Kollege Uwe Schledorn, Personalrat und Mitglied im Leitungsteam Arbeits- und Gesundheitsschutz der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Nordrhein-Westfalen,

erinnert sich noch an seine Anfangszeiten als Förderlehrer in den 1990er Jahren mit Klassen à acht Kindern. „Würden wir diese Klassengrößen zugrunde legen, wäre der Mangel noch größer“, sagt Schledorn. Von den etwa 4600 Stellen an Förderschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf seien 539 nicht besetzt. Unter diesen Bedingungen kündigen viele nach kurzer Zeit wieder oder gehen in Teilzeit. „Allein im vergangenen Jahr haben 980 Lehrkräfte an allen Schulformen in Nordrhein-Westfalen gekündigt“, sagt Schledorn.

Natürlich könne das Land keine Lehrkräfte herbeizaubern, aber Uwe Schledorn fallen gleich ein Dutzend Dinge ein, die den Lehrenden das Leben erleichtern könnten: „Wir fordern seit Langem, Lehrpläne auszumisten, Vergleichsarbeiten auszusetzen und Bürokratie abzubauen.“ Ein IT-Support könnte den Lehrkräften Arbeiten abnehmen, die nicht zu ihrer eigentlichen Aufgabe gehören. Mehr pädagogisches Personal außerhalb des Lehrberufs könnte ebenfalls ►

”

Der Personalmangel, gepaart mit unserer Schülerschaft, macht die Arbeit nicht nur enorm anstrengend, es ist auch gefährlich.“

VIKTORIA BRÜCK, Lehrerin an einer Förderschule



”

Wo Zeit für Vorbereitung bleibt, wo Beschäftigte Kinder auch einfach mal beobachten und pädagogisch arbeiten können, sind die Kolleginnen viel zufriedener und der Krankenstand deutlich niedriger.“

DIETER ENDESFELDER, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der allgemeinbildenden Schulen in Berlin

► helfen. Aber man müsse diese Kräfte auch besser ausbilden und bezahlen und dürfe sie nicht verheizen.

Chronisch unterbesetzt

Denn anderen Beschäftigten an Schulen geht es oft nicht besser. Dieter Endesfelder ist stellvertretender Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der allgemeinbildenden Schulen in Berlin und für das weitere pädagogische Personal zuständig. Was er von pädagogischen Kräften im Ganztage erzählt, klingt ähnlich: chronisch unterbesetzt, Zahl der Krankentage und Langzeiterkrankten geht steil nach oben, viele wechseln in Teilzeit.

Statt ihre pädagogische Arbeit vorzubereiten, springen pädagogische Kräfte ein, wenn Lehrer ausfallen. Für Dinge wie gemeinsam kochen, nähen oder den Schulgarten verschönern, bleibe oft genauso wenig Zeit wie für Ausflüge. Dabei gibt es in Berlin sogar eine Dienstvereinbarung, die den Beschäftigten im Ganztage vier Stunden pro Woche zugesteht, die sie nicht direkt am Kind arbeiten und für Vorbereitung nutzen können. „Diese Zeit müsste aber fest in den Dienstplänen stehen“, sagt Endesfelder, „sonst werden die Stunden für anderes aufgezehrt.“

Der Personalrat würde diese Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit gerne auf neun pro Woche erhöhen und die Gruppengröße auf 15 Kinder senken. Das führe zwar zunächst zu mehr Personalangel, räumt Endesfelder ein, aber es könnte sich auch etwas verbessern: „Wo Zeit für Vorbereitung bleibt, wo Beschäftigte Kinder auch einfach mal beobachten und pädagogisch arbeiten können, sind die Kolleginnen viel zufriedener und der Krankenstand deutlich niedriger.“

Gesunde Führung

Nicht nur unter Personalangel leiden Beschäftigte. Häufig ist auch die Führung ein Problem. Zum 360-Grad-Konzept des Helios-Klinik-Betriebsrats gehört deshalb auch die Schulung der Führungskräfte. Dabei geht es um Wertschätzung, aber auch darum, Vorgesetzte zu sensibilisieren, auf Alarmsignale zu achten, wenn Beschäftigte Hilfe brauchen. „Es macht einen Unterschied, wenn mein Chef sich für mich interessiert“, sagt Betriebsratsvorsitzender Hedtstück.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist aber auch immer eine Geldfrage. Deshalb lässt der Betriebsrat der Helios Klinik das 360-Grad-Konzept von der Bergischen Universität wissenschaftlich begleiten. Ermittelt werden sollen Schlüsselindikatoren. „Damit wollen wir messen, welche Maßnahmen wie wirken“, sagt Hedtstück.

Am Ball bleiben

Genauso wie sich Arbeit verändert, müssen auch Arbeitsschützer immer am Ball bleiben. Betriebsrat Stephan Klentzmann sieht das vor allem in modernen Büros. Zwar sind die einzelnen Arbeitsplätze bei der SMS Group mit höhenverstellbaren Schreibtischen, ausreichend großen Bildschirmen oder Beleuchtung gut ausgestattet, doch in der schönen neuen Arbeitswelt gibt es nicht mehr für jeden einen Schreibtisch, da meist ein Teil der Belegschaft mobil oder zu Hause arbeitet, dafür gibt es kleine Besprechungszellen im Großraum, Sofaecken, Ringe an der Decke und einen Boxsack an der Wand.

Nach den Standards der Raumabmessungen sind die Besprechungszellen eigentlich zu klein. Der Betriebsrat akzeptiert zwar die engen Zellen, begrenzt aber Tätigkeiten und Zeit, die die Beschäftigten darin verbringen dürfen. Ähnliches gilt auch für die Sofaecken. Sie sehen zwar gemütlich aus, sind aber keine Arbeitsplätze. Wer sich dennoch dort mit seinem Laptop niederlässt, soll nicht länger als zwei Stunden daran arbeiten. So legt der Betriebsrat selbst Grenzen fest. Auch bei psychischen Belastungen gibt es bislang vom Gesetzgeber keine klaren Regeln für die Prävention. Stephan Klentzmann würde sie sich für seine Arbeit aber dringend wünschen: „Da brauchen wir verbindliche Mindeststandards so wie bei Lärm.“ ■

Dieter Endesfelder ist als Personalrat für das pädagogische Personal außerhalb des Lehrerberufs zuständig. Auch hier herrscht chronischer Mangel.

Hätten Sie das gewusst?

Je nach Qualifikation unterscheiden sich die Risiken für die Gesundheit erheblich. Und ob es eine Gefährdungsbeurteilung gibt, hängt sehr stark von der Branche ab. Einige überraschende Fakten zur Gesundheit im Betrieb.

Text Kay Meiners

Wer einfache Arbeit macht, muss häufiger tragen

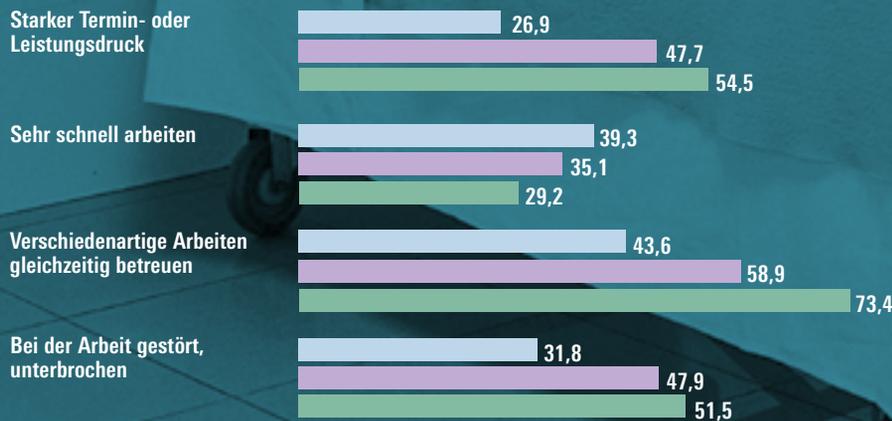
Körperliche Arbeit in drei Qualifikationsstufen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Hoch Qualifizierte haben mehr Leistungsdruck

Psychische Arbeitsbedingungen, in drei Qualifikationsstufen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)

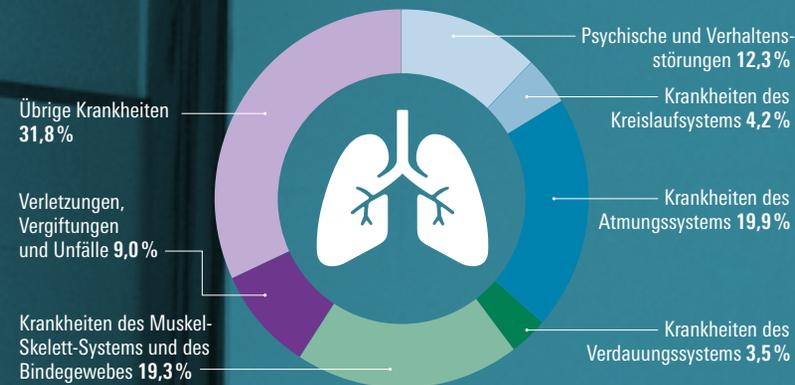


■ Einfache Arbeit ■ Facharbeit ■ Hochqualifizierte Arbeit

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

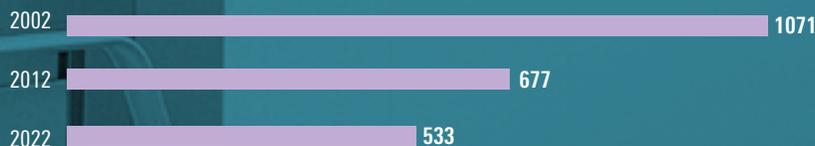
Atemwegserkrankungen an der Spitze

Arbeitsunfähigkeit, Anteil der Diagnosen an den Krankheitstagen, 2022



Weniger Unfalltote

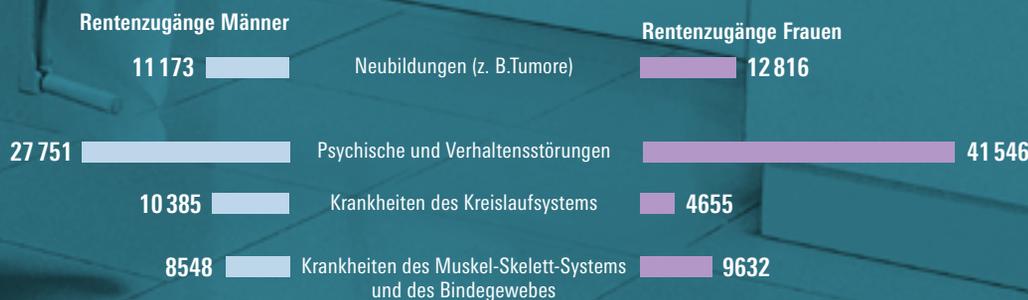
Tödliche Arbeitsunfälle in Deutschland, absolute Zahlen



Quelle: BAuA

Psychische Belastungen liegen vorn

Neuzugänge zur Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, nach Geschlecht, 2022



Eine verminderte Erwerbsfähigkeit liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage ist, in absehbarer Zeit mindestens drei Stunden pro Tag auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu sein.

Quelle: SuGA 2022, S. 60



Erhebliche Unterschiede

Anteil der Befragten, für deren Tätigkeit in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung einschließlich psychischer Belastung durchgeführt wurde



Die Unterschiede sagen nichts über reale Gefährdungen aus, sie sind von Faktoren wie Betriebsgröße oder dem Vorhandensein eines Betriebsrats beeinflusst.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit/ Report betriebliche Prävention 2023

„Boxen ist gut fürs Körpergefühl“

GEWALT Ob im Schwimmbad oder in der Bahn, Beschäftigte sind häufig Gewalt ausgesetzt. Wissenschaftler wie Jonas Grutzpalk ergründen die Ursachen und arbeiten an Lösungsansätzen.

Von Kay Meiners



Foto: Karsten Schöne

Jonas Grutzpalk, Soziologieprofessor an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung, hat die blauen Boxhandschuhe im Büro nicht nur als Dekoration, er kann mit ihnen umgehen, wenn es sein muss, und hat selbst geboxt. Vor allem aber veranschaulichen sie sein Forschungsthema. In „situationistischer Forschung“ schaut Grutzpalk sich einzel-

ne Vorfälle von Gewalt und ihre Eskalationsdynamik an. Sein Wissen gibt er an zukünftige Polizisten und Polizistinnen weiter, damit sie ihren Arbeitsalltag später professionell bewältigen können. Die Medien sind voll von Nachrichten, die Übergriffe auf Rettungs- und Polizeikräfte schildern. In Berlin etwa griffen Randalierer in der Neujahrsnacht Einsatzkräfte der Polizei

Soziologe Jonas Grutzpalk: „In 99 Prozent der Fälle brauche ich den Selbstverteidigungskurs nicht.“

und der Feuerwehr mit Pyrotechnik und Schreckschusswaffen an. Eigentlich sind Menschen nicht sehr erpicht auf Gewalt, sagt Wissenschaftler Grutzpalk. Er erzählt die Geschichte eines Verwandten, der am portugiesischen Kolonialkrieg in Angola teilnahm: Die Portugiesen als Kolonialmacht und die Kämpfer für die Unabhängigkeit hatten ihre Lager nur einen Kilometer voneinander entfernt, griffen aber nicht an. In dem Moment wollte keiner die Eskalation. Damit Gewalt manifest wird, so Grutzpalk, müsse immer eine Schwelle überschritten werden. Diese sei individuell und situativ sehr unterschiedlich. Drogen haben die unangenehme Eigenschaft, sie zu senken. „Alkohol ist der Klassiker“, sagt Grutzpalk, „er führt zu Verschiebungen in der Selbstwahrnehmung. Die Leute schätzen sich und die Lage falsch ein.“ Noch schlimmer ist Kokain: „Wer das genommen hat, fühlt sich wie ein Gott. Das ist echt gefährlich.“ Doch auch soziale Ungleichheit, Kränkungen und Demütigungen können Ursache von Frust und Gewalt sein: „Wenn eine Familie in einem schönen Haus mit Spielplatz im Grünen und SUV unter dem Carport wohnt, die andere im Plattenbau, mit nur einer Rutsche für alle und abhängig vom Bus, wirkt das verletzend“, sagt Grutzpalk. Gesellschaften mit extremer Ungleichheit neigen zu mehr Gewalt.

Die Zahl der Übergriffe steigt

Für die Betroffenen scheint die Aggression manchmal aus dem Nichts zu kommen. Jens Popke aus Flensburg hat es erlebt, die Bilder geistern noch immer durch seinen Kopf: Eine Gruppe junger Männer jagt den frischgebackenen Schwimmmeister durch die Halle des Flensburger Schwimmbades. Ein paar Minuten vorher hat er ihnen für den Tag Hausverbot erteilt, weil sie sich danebenbenommen haben: „So, Jungs, Schluss für heute!“ Doch die Männer fügen sich nicht. Sie drohen ihm Prügel an. Popke spürt die Gefahr, rennt los zum Kassenhäuschen, dreht den Schlüssel der Tür von innen herum und ruft vom Festnetz die Polizei. „Das ist kein angenehmes Gefühl“, sagt er mit norddeutschem Understatement. Popke arbeitet noch immer als Schwimmmeister und ist Betriebsrat im Campusbad Flensburg, dem größten in Schleswig-Holstein. Einige der Männer, die er zu rechtwies, sieht er noch heute. Sie kommen mit ihren eigenen Kindern und grüßen ihn freundlich. In Flensburg geht es zum Glück friedlicher zu als

etwa in der Hauptstadt, wo es mehrfach Massenschlägereien in Bädern gab. Beschäftigte meldeten sich aus Protest krank, weil der Arbeitgeber sie nicht ausreichend schützte.

Man kennt die Risikofaktoren für Gewalt gegen Beschäftigte: die Wahrnehmung von Kontrollaufgaben, der Umgang mit schwierigen Personengruppen, aber auch nicht einsehbare Einzelarbeitsplätze. Die absoluten Zahlen scheinen zuzunehmen. In Krankenhäusern etwa stieg nach Spiegel-Recherchen die Zahl sogenannter „Rohheitsdelikte in medizinischen Einrichtungen“, wie Körperverletzung und Raub, zwischen 2019 und 2022 um 20 Prozent. Regelmäßig war dabei auch das Krankenhauspersonal Opfer. Und bei der Bahn hat die Zahl der Körperverletzungen gegen Beschäftigte allein zwischen 2015 und 2019 um 36 Prozent zugenommen.

„Hallo, was tut ihr da eigentlich?“

Mandy Brune arbeitet bei der Deutschen Bahn als Zugchefin im Fernverkehr. Auch nach ihrer Wahrnehmung ist die Hemmschwelle für Gewalt in der Gesellschaft gesunken. Zugleich beklagt sie, dass sich zu wenig Menschen für ihr Gegenüber interessieren und die Zivilcourage in den letzten Jahren immer weiter abgenommen hat. Sie erinnert sich an eine Prügelei auf dem Bahnsteig, bei der niemand einschritt. Brune war es, die darauf zuging und rief: „Lasst das!“ Sie sagt: „Wenn einer anfängt und einschreitet, schließen sich andere an. Oft reicht es schon, einfach nicht wegzuschauen. Sie ist überzeugt: „Gemeinsam kann eine Gruppe sich fremder Menschen andere davon abhalten, etwas schlimmes zu tun, wie zum Beispiel jemand Wehrlosen zu verprügeln.“ Doch Zugbegleiter sind Servicekräfte, kein Sicherheitspersonal. Was sie erleben, ist oft schwer zu glauben. „Wir haben mal einen so genannten Personenunfall mit unserem Zug gehabt, bei dem ein Mensch gestorben ist. Und dann gibt es wirklich Leute, welche das Smartphone zücken und das filmen wollen.“ Es war noch ein Zug, bei dem man die Fenster öffnen konnte. Brune ließ die ersten beiden Wagen räumen, ging zu den Leuten und fragte: „Hallo, was tut ihr da eigentlich? Das war mal ein Mensch, wir sind nicht im Film und er wird nicht wieder lebendig. Wem willst du das schicken, was wollt ihr damit beweisen? Und erst da ist den Leuten bewusst geworden was tatsächlich passiert ist.“ ►

Gewalterfahrungen von Beschäftigten

Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor berichten von folgenden Arten von Übergriffen (Nennungen in Prozent):

- 58% Beleidigungen
- 55% Anschreien
- 30% Androhung von Gewalt
- 25% Körperliche Bedrohung
- 13% Anspucken
- 12% Angriff oder Bedrohung mit einer Waffe
- 11% Schläge oder Tritte
- 8% Stalking außerhalb des Arbeitsplatzes

Quelle: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen und privatisierten Sektor, uzbonn/DGB 2020

► Mandy Brune sagt, sie persönlich komme damit klar, auch wegen der Berufserfahrung, die sie mittlerweile hat: „Ich weiß, was ich kann und an wen ich mich wenden muss, und das gibt mir Selbstvertrauen.“ Doch die Bahn macht es ihr nicht immer leicht: „Personal wird immer nur für den Normalfall geplant, für den Fall, das alles perfekt läuft“, sagt sie. „Aber leider läuft es oft nicht perfekt. Und gerade dann braucht man Ansprechpartner und zuverlässige Informationen. Die Fahrgäste genauso wie wir Personal.“ Sicherheitspersonal könne helfen, auf besonders gefährdeten Routen, bei Fußballspielen mit Zügen voller betrunkenen Fans, oder auf Nachtfahrten, sagt sie: „Wenn zum Beispiel bei 30 Grad Außentemperatur eine Klimaanlage ausfällt oder der Zug aufgrund von diversen Störungen völlig überfüllt ist und der Frust und das Aggressionspotenzial steigen, hat alleine schon die Präsenz eines zufällig anwesenden uniformierten Polizisten eine sehr deeskalierende Wirkung.“ Sie glaubt auch, dass Kameras, so genannte, Body-Cams eine positive abschreckende Wirkung haben können: „Auf freiwilliger Basis finde ich dies eine sehr wirkungsvolle Ergänzung zur Gewaltvermeidung und zum Schutz der Mitarbeiter.“

Kampagnen sollen helfen

Längst haben die Gewerkschaften das Thema auf dem Schirm. Vor vier Jahren startete der DGB deshalb eine Anti-Gewalt-Kampagne unter dem

Foto: EVC



Wenn einer einschreitet, schließen sich oft andere an.“

MANDY BRUNE,
Zugchefin bei der Deutschen Bahn

Motto: „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“. Auf der Kampagnen-Website findet man viele Gewaltgeschichten – die von Jens Popke, aber auch viele andere von Beschäftigten, die anonym bleiben wollen: die Busfahrerin, die nach einem tätlichen Angriff sechs Wochen arbeitsunfähig war, der Rettungssanitäter, dem im Einsatz eine Rippe gebrochen wurde, die Sachbearbeiterin einer Wohngeldstelle, die ein Klient mit den Worten bedrohte: „Ich warte jetzt draußen auf dich. Du wirst nicht mehr heil zu Hause ankommen.“ Die gesundheitlichen Folgen solcher Übergriffe können dramatisch sein: Schlafmangel, Angstzustände, Depressionen. Doch was sind die Ursachen der Gewalt? Der DGB macht „kleingesparte Leistungen“ und einen „Rückzug des Staates“ verantwortlich, gerade mit Blick auf den öffentlichen Dienst. Die These: Wenn sich die Bürger nicht mehr auf das Funktionieren der öffentlichen Institutionen verlassen können, wachsen Wut und Frust. Daran ist sicher etwas Wahres, doch das Thema verlangt einen sorgsam Blick. Wissenschaftler sagen, dass manche Zahlenreihen mit Vorsicht zu interpretieren seien, weil möglicherweise die Sensibilität oder das Anzeigeverhalten gestiegen sind. Sie warnen auch davor, Zahlen zu verbaler und körperlicher Gewalt miteinander zu vermengen.

Interkulturelle Konflikte

Neben Gewalt, Drogen, Gruppendynamik können auch interkulturelle Konflikte eine Ursache für Beleidigungen und Gewalt sein. Jens Popke berichtet über Erfahrungen mit Migranten, die die Regeln im Bad nicht kennen oder nicht akzeptieren wollen. „Alle sind bei uns willkommen, die unsere Regeln befolgen“, sagt er. Es gibt Flyer und Schilder in verschiedenen Sprachen, die die Regeln erklären. Jonas Grutzpalk, der an der Polizeihochschule auch interkulturelles Training anbietet, warnt vor pauschalen Urteilen über andere Kulturen – aber ebenso auch vor pauscha-

Schwimmeister Jens Popke (rechts) mit seinem Betriebsleiter Torben Kablau: Popke hat sein Gesicht für die DGB-Kampagne zur Verfügung gestellt.

Foto: Campusbad





Foto: Karsten Schöne

Kontrolle eines Verdächtigen durch die Polizei: Alkohol ist eine häufige Ursache von Gewalt.

len Rezepten. Er erzählt von Diskussionen mit Polizisten darüber, ob man in einer Moschee oder einem muslimischen Haushalt die Schuhe ausziehen soll, ein Thema, das Populisten gerne hochkochen. Grutzpalk mag kein Ja- oder Nein-Votum abgeben: „Menschen sind keine Maschinen, bei denen bei einem bestimmten Input ein bestimmtes Verhalten herauskommt.“ Leute zur Sensibilität für den konkreten Fall anleiten, das sei wichtiger als Wenn-dann-Regeln: „In einer Situation, in der Gefahr im Verzug ist, zieht natürlich keiner die Schuhe aus, aber in einer anderen Situation kann das ein Zeichen von Respekt vor Dingen sein, die anderen heilig oder profan ausgedrückt, sehr wichtig sind.“

Blick auf die eigenen Ressourcen

Wer Unternehmen, Behörden und ihre Beschäftigten im Umgang mit Gewalt stärken will, darf freilich nicht nur das Außenverhältnis ansehen. Auch der Blick auf die eigene innere Verfassung gehört dazu. Manchmal mauern sich Beschäftigte und ganze Organisationen ein, legen sich einen „Panzer“ zu, wie Grutzpalk es nennt. Als Beispiel nennt er eine Behörde mit viel Publikumsverkehr, die alles strikt durchorganisiert, weil die Beschäftigten schlechte Erfahrungen im Publikumsverkehr gemacht haben und auf „präventives Misstrauen“ bauen – mit der Folge, dass der Laden vielleicht läuft, das Klima aber für beide Seiten sehr unangenehm ist.

Aus einer Untersuchung über Rettungsberufe, die die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat, weiß Grutzpalk zudem, dass sich die „größten Verletzungserlebnisse“ für Beschäftigte zuweilen eher in der Zusammenarbeit mit der Hierarchie oder mit anderen Behörden ergeben: „So finden Rettungsdienstler es empörend, wenn Ärzte ihre Diagnosen infrage stellen.“ Die Wissenschaft spricht hier von „Anerkennungskonflikten“. Verbale Angriffe aus dem Publikum, sagt Grutzpalk, werden „demgegenüber zwar als unangenehm wahrgenommen, aber professionell verarbeitet“.

Im Campusbad in Flensburg sind die Beschäftigten gut aufgestellt. Regelmäßig gibt es für die Beschäftigten Deeskalationstrainings mit der Polizei. Rollenspiele gehören dazu, es wird aber auch geübt, wie man sich aus einem Griff löst, denn zur Not müssen sich die Beschäftigten auch selbst helfen können. „Leute auf Drogen oder mit psychischen Krankheiten sind in der konkreten Situation oft nicht erreichbar“, sagt Soziologe Grutzpalk, dann hilft gutes Zureden nicht. Entsprechend reagiert er auch nicht ablehnend, wenn ein Bahnbeschäftigter auf der DGB-Kampagnenseite Selbstverteidigungskurse fordert.

„Ich finde das gut für das Körpergefühl und das Selbstbewusstsein“, sagt Grutzpalk. „So ein Kurs ist ein bisschen wie die Schusswaffe bei der Polizei“, sagt er. „In 99 Prozent der Fälle brauche ich sie nicht. Aber ich fühle mich durch sie auf den Notfall vorbereitet.“ ■

DGB-Kampagne
<https://mensch.dgb.de/>



Böckler-Forschung

Matthias Weber: **Übergriffe gegenüber Verwaltung und Rettungsdienst.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 321, Juni 2024





Starkes Team: Andreas Voßen, Helmut Schiebe und Uwe Wedegärtner (v. l.) haben bei Takasago den Umgang mit Schwerbehinderten verbessert. Moderne Hebehilfen erleichtern die Arbeit beim Verpacken.

Kulturwandel von innen

BETRIEBSKULTUR Die Inklusion von Schwerbehinderten und chronisch Kranken im Betrieb kann Tempo aufnehmen – wenn der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung Druck machen.

Von **Stefan Scheytt**



Seit er vor 22 Jahren zum Aromenhersteller Takasago in Zülpich bei Köln kam, berichtet Uwe Wedegärtner, sei das Unternehmen bis auf eine kurze Phase immer gewachsen. „So gesehen, sind wir hier fast im Reich der Glückseligen“, sagt der Lebensmittelingenieur. In einer Kategorie jedoch war das japanische Unternehmen lange Zeit Underperformer: Es beschäftigte nur wenige schwerbehin-

derte Menschen – und zahlte entsprechend viel Ausgleichsabgaben, wie viele andere auch. Das änderte sich, als vor drei Jahren mit Anschubhilfe der IG BCE erstmals ein Betriebsrat und in der Folge auch eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt wurden.

Mittlerweile ist es ihnen gelungen, den Blick des Unternehmens auf Inklusion zu schärfen – so sehr, dass es in diesem Sommer mit dem erstmals

ausgelobten IGBCE-Inklusionspreis ausgezeichnet wurde: Takasago beschleunigte in kürzester Zeit von null auf 100. Früher sei das Thema Inklusion wie von einer Nebelwolke umgeben gewesen, sagt der SBV-Vorsitzende Wedegärtner, es herrschten Unsicherheit und Scheu: Von den damals zwölf gemeldeten Schwerbehinderten bei Takasago nahmen nur fünf an der Wahl zur SBV teil.

Trotzdem zeigte die neue SBV Gesicht, nahm an Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse teil und sprach das Thema selbstbewusst an, nicht im Bittstellermodus. „Auch die Kolleginnen und Kollegen, die sich vorher nicht outen wollten, fassten schnell Vertrauen zu uns“, berichtet Uwe Wedegärtner. „Inzwischen erfüllen wir mit 18 Schwerbehinderten knapp die gesetzliche Quote von fünf Prozent.“

Projektmanager Wedegärtner, selbst schwerbehindert, betont die große Einvernehmlichkeit mit der Personalleitung: „Wir haben unsere Inklusionsvereinbarung nicht verhandelt, sondern besprochen, wo wir gemeinsam hinwollen.“ Ziel sei es längst nicht mehr, nur die Beschäftigungsquote zu steigern, sondern „Inklusion auf dem bestmöglichen Niveau zu erreichen“. Deshalb hat die SBV neben vielen Details auch wichtige strukturelle Vorkehrungen in der neuen Vereinbarung getroffen: So soll bald ein Inklusionsteam aus SBV, Betriebsrat und Geschäftsleitung gebildet werden, das bei der Umsetzung aller Maßnahmen als Kontrollgremium fungiert, zudem soll die Vereinbarung jährlich erneuert werden – auch das dürfte den Druck hoch halten.

Tatsächlich hat die junge SBV bei Takasago schon vieles erreicht. „Inklusion bedeutet auch, dass diejenigen, die kein Handicap haben, verstehen, was es für die Betroffenen bedeutet“, sagt Helmut Schiebe, Mitglied in der SBV und selbst schwerbehindert. Es sei deshalb ein tolles Zeichen gewesen, als fast drei Viertel der Führungskräfte an einschlägigen Schulungen teilnahmen: „Die Firma macht sich jetzt viel mehr Gedanken.“ Vor Schiebes Bildschirmen in der Produktionsvorbereitung liegt eine ergonomische Maus, sein Schreibtisch ist höhenverstellbar, was längst kein Statussymbol mehr sei, sondern Standard. In der Produktion selber sind überall Hebehilfen im Einsatz, demnächst sogar eine mobile Variante, wie sein Arbeitskollege Andreas Voßen berichtet.

Der gelernte Bäcker redet offen über seine Gesundheitsprobleme und darüber, wie er nach längerer Abwesenheit unter veränderten Bedingungen zurückkehren konnte: Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) fand sich eine Lösung, „wie meine Arbeit als Schichtleiter durch die Unterstützung eines Kollegen weniger Stress mit sich bringt“. Auch die BEM-Gespräche hätten ein neues Qualitätsniveau erreicht, sagt SBV-Chef Uwe Wedegärtner.



Inklusion bedeutet auch, dass diejenigen, die kein Handicap haben, verstehen, was es für die Betroffenen bedeutet.“

HELMUT SCHIEBE, Mitglied in der SBV von Takasago

Ein positives Beispiel – dabei bleibt die Situation von Behinderten auf dem gesamten Arbeitsmarkt schwierig. Zwar ist das jährliche „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch 2023 leicht gestiegen, vor allem weil nach der Coronapandemie die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sank. Doch insgesamt würden Behinderte auf dem Arbeitsmarkt auch 15 Jahre nach Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention strukturell diskriminiert: „Wir sind weiterhin weit entfernt von gelungener Inklusion in der Arbeitswelt.“ Zentraler Grund dafür sei der Einstellungswiderstand vieler Unternehmen. Ernüchtert halten die Autoren fest, dass der Anteil der Arbeitgeber, die sämtliche Pflichtarbeitsplätze besetzen, mit 39 Prozent so niedrig ist wie nie seit Erscheinen des Barometers vor zwölf Jahren, und jedes vierte Unternehmen beschäftigt ►

Foto: Waldklinik Gera



Foto: Waldklinik Gera



Im Wald-Klinikum in Gera arbeiten rund 2100 Menschen, davon fast zehn Prozent mit Behinderungen. Anja Lofski (2. Bild, links) engagiert sich doppelt für sie – im Betriebsrat und in der SBV.

Wie wird eine Behinderung gemessen?

Der Grad der Behinderung (GdB) ist das Maß für die Auswirkungen einer Beeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens. Er kann zwischen 20 und 100 variieren. Eine Gleichgewichtsstörung mit leichten Folgen wird mit 20 bewertet, der Verlust eines Auges mit 40, Taubheit mit 100. Ab einem Grad von 50 gilt man als schwerbehindert.

► gar keine Menschen mit Behinderung, sondern zahlt lieber die Ausgleichsabgabe.

Ungenutzte Talente

Möglicherweise bröckelt der Widerstand vieler Unternehmen unter dem Druck des Fachkräftemangels. „Würden Menschen mit Behinderungen stärker in den Arbeitsmarkt integriert, könnte die Fachkräftelücke reduziert werden“, schreibt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) und verweist auf die gute Qualifikation vieler Betroffener. Auch für Führungsaufgaben sieht das IW viele der rund drei Millionen Beschäftigten mit einer anerkannten Behinderung prädestiniert, weil sie oft stärker motiviert und besonders loyal gegenüber dem Arbeitgeber seien.

Ähnlich ist es bei chronischen Erkrankungen, ein unscharfer Sammelbegriff für bleibende Leiden wie Asthma, Krebs, Epilepsie, Multiple Sklerose, Rheuma, Diabetes, Arthrose oder Spätfolgen von Corona. Viele der Betroffenen bekommen einen Grad der Behinderung zugesprochen. Auch bei Takasago haben die meisten Schwerbehinderten diese Behinderung erst im Laufe des Berufslebens erworben. Die Belegschaften werden immer älter, und mit zunehmendem Alter steigt das Risiko einer chronischen Erkrankung – von 22 Prozent (36 bis 45 Jahre) auf 32 Prozent (46 bis 55 Jahre) und auf 46 Prozent (56 bis 65 Jahre).

Nach groben Schätzungen der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin ist fast jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland dauerhaft krank, andere Berechnungen beziffern den Anteil der Chroniker in der Erwerbsbevölkerung auf ein Drittel.

Alle diese Menschen sind in den Betrieben unverzichtbar. Für die Unternehmen bedeutet das viel Flexibilität bei der Organisation der Arbeit. Oft ist ja nicht absehbar, wie lange ein Beschäftigter ausfällt. Verbessert sich sein Zustand noch einmal? Steht bald der nächste Klinikaufenthalt an? Und oft schwingt die bange Frage mit: Wird das noch mal was?

Sanfter Druck per Gesetz

Ein Impuls für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist vom „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ zu erwarten. Seit diesem Jahr in Kraft, erhöht es den Druck auf beschäftigungspflichtige Arbeitgeber durch eine neue, deutlich erhöhte vierte Abgabenstaffel. Dass die Abgabe grundsätzlich wirkt – wenn auch nicht unbedingt im gewünschten Ausmaß – zeigte 2022 eine Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Demnach beschäftigen Firmen knapp oberhalb des Grenzwerts von 40 Beschäftigten im Schnitt 0,2 mehr Personen mit Schwerbehinderung, als es ohne die Regelung der Fall wäre.

Freilich hat die Abgabe auch die unerwünschte Nebenwirkung, dass manche Arbeitgeber mit Absicht unterhalb der 40-Mitarbeiter-Schwelle bleiben, um einer höheren Abgabe zu entgehen. Zudem sei die Abgabe mitunter Anreiz dafür, reguläre durch geringfügig Beschäftigte zu ersetzen, weil Letztere bei der Berechnung der Unternehmensgröße oft nicht mitzählen. Das neue Gesetz sei ein guter, aber keineswegs ausreichender Schritt, findet Felix Welti, Professor für Sozial- und Gesundheitsrecht und das Recht der Rehabilitation und Behinde-



Es kann jeden jederzeit treffen – ein Unfall, eine chronische Erkrankung.“

ANJA LOFSKI, Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertreterin im Wald-Klinikum Gera

lung an der Universität Kassel. Vor zwei Jahren legte Welti mit Kolleginnen des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung eine Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) vor und schlug darin vor, das BGG stärker mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verknüpfen. Denn dann, so Welti, wäre Barrierefreiheit nicht nur in Behörden einklagbar, sondern auch in öffentlichen Einrichtungen wie Einkaufszentren oder Kinos – und eben auch bei Arbeitgebern. „Fehlende Barrierefreiheit führt oft dazu, dass keine Person da ist, die Barrierefreiheit einfordern kann. Und ein nicht barrierefreier Betrieb wird auch kaum einen Behinderten einstellen, der dann einen einklagbaren Anspruch hätte.“ Doch obwohl eine Reform des AGG im Koalitionsvertrag angekündigt wird, „behandelt das FDP-geführte Justizministerium eine derartige Bindung der Privatwirtschaft an Barrierefreiheitsvorschriften sehr aufschiebend“, kritisiert Welti. Umso bedeutender wird die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen, um von innen zu wirken.

Auch der Sozial- und Arbeitsrechtler Wolfhard Kohte, Professor an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, sieht in der SBV einen „Motor der Inklusion“. Er verweist auf neuere sozialwissenschaftliche Untersuchungen, wonach die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen höher ist, wenn es einen Betriebsrat gibt – und noch einmal steigt, wenn sich zusätzlich auch eine SBV für die Betroffenen einsetzt. Kohte plädiert deshalb dafür, die Arbeit der SBV durch bessere Freistellungen und Fortbildungsmaßnahmen zu fördern.

Eine Klinik mit zehn Prozent Behinderten

Anja Lofski ist Betriebsratsvorsitzende und Schwerbehindertenvertreterin zugleich. Im Wald-Klinikum Gera, das zum Gesundheits- und Bildungskonzern SRH gehört, trägt die freigestellte Krankenschwester täglich dazu bei, dass Kollegen mit Behinderung, die fast zehn Prozent der rund 2100 Mitarbeiter ausmachen, ihre Arbeit gut verrichten können: Sie kümmert sich um eine elektrische Schubkarre für einen geistig eingeschränkten Beschäftigten, einen hydraulischen Sitz auf dem Rasenmäher, um Spezialsoftware oder Leselupen, Antirutschmatten – oder die Umschulung einer Pflegerin zur Dokumentationsassistentin.

Sie erinnert alle, die denken, das Thema gehe sie nichts an, daran, dass Behinderungen sich oft erst dann einstellen, wenn man schon längst im Arbeitsleben steht: „Es kann jeden jederzeit treffen – ein Unfall, eine chronische Erkrankung. Wenn der Arbeitsplatz richtig ausgestattet ist, kann die Person weiterhin ihre Leistung erbringen – und das ist eine Win-win-Situation.“

Lofski ist sich sicher: „Würden uns die 180 Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung fehlen, könnten wir wohl kaum unsere 1000 Betten weiter betreiben.“ Im Klinikum, sagt sie, sei das Inklusionsteam der entscheidende Faktor. Es besteht aus zwei Betriebsratsmitgliedern – darunter sie in ihrer Doppelfunktion – sowie dem Personalleiter und der Inklusionsbeauftragten der Klinik. „Gemeinsam arbeiten wir seit vielen Jahren an den Prozessen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Das gelingt uns immer besser. Wir leben das als Team.“ ■

Das macht die SBV

Für eine Wahl müssen fünf Schwerbehinderte oder Gleichgestellte (das sind Personen mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 Prozent) im Betrieb arbeiten. Die SBV besteht aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Stellvertreter oder einer Stellvertreterin, die selbst nicht schwerbehindert sein müssen. Anders als der Betriebsrat hat die SBV keine echten Mitbestimmungsrechte. Sie darf aber an Vorstellungsgesprächen schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen. Dazu kommen Unterrichts-, Versammlungs- und Rederechte. Die SBV soll die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen überprüfen.

EIN CLEVERER SCHACHZUG

BETRIEBSRÄTEPREIS Für die Sicherung des Chemiestandorts Stade arbeiten Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaft Hand in Hand. Die Idee zu der konzertierten Aktion kam von den Betriebsräten vor Ort.

Von Joachim F. Tornau – Foto Cordula Kropke

Wenn Jonas von Holt die Anekdote erzählt, spielt ein leises Lächeln um seine Lippen. Eines Morgens, sagt der Betriebsratsvorsitzende des Chemieunternehmens Olin im niedersächsischen Stade, habe ihn der Geschäftsführer seines Betriebs angerufen und gefragt: „Ich habe eine Einladung vom Wirtschaftsminister bekommen. Weißt du da was drüber?“ Von Holt wusste es sogar ganz genau. Das Treffen in Hannover, zu dem Minister Olaf Lies (SPD) eingeladen hatte, ging auf eine Initiative der Betriebsräte im Stader Chemiepark zurück. Eine Initiative, die von den Geschäftsführungen kurz zuvor noch als Luftschloss abgetan wurde – und die dank der Beharrlichkeit der Arbeitnehmervertretungen trotzdem zum Erfolg wurde. Jetzt ist das Projekt für den Deutschen Betriebsrätepreis 2024 nominiert, der im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags Anfang November verliehen wird.

Vor drei Jahren hatten sich die Betriebsräte aller fünf Unternehmen, die auf dem 600 Hektar großen Areal am Ufer der Elbe ansässig sind, erstmals kurzgeschlossen. Von Klimawandel und Transformation über steigende Energiepreise und wachsende Konkurrenz aus China bis zum Fachkräftemangel – angesichts des Bündels an Krisen und Problemen waren sich die Arbeitnehmervertretungen einig, dass dringend gehandelt werden muss, um die Zukunft des Chemiestandorts Stade mit seinen derzeit rund 2800 Arbeitsplätzen in der Grundstoffchemie zu sichern. Und dass das nur gemeinsam zu schaffen ist: „Wir sind voneinander abhängig, wir beliefern uns gegenseitig, wir können das nicht alleine regeln“, sagt Olin-Betriebsratschef von Holt.

Olin ist wie die Stader Ableger der Chemiekonzerne IFF und Trinseo eine Abspaltung des

US-Chemieriesen DowDuPont, dessen Konzernvorgänger Dow Chemical den Industriepark vor gut 50 Jahren errichtete und noch immer der größte Arbeitgeber ist. Außerdem produziert hier, ebenfalls von Beginn an, die Aluminium Oxid Stade (AOS). Die Idee des neuen Betriebsrätenetzwerks: Zur langfristigen Zukunftssicherung des Chemiestandorts Stade, von dem viele Tausend weitere Jobs in der Region abhängen, brauche es nicht nur ein konzertiertes Vorgehen der fünf Unternehmen vor Ort, sondern eine Zusammenarbeit auch mit Politik, Kommunen und IHK, eine breit aufgestellte Standortallianz.

Politik ins Boot geholt

Mit Unterstützung der IGBCE erarbeiteten die Betriebsräte ein Konzept, das die Geschäftsführungen von der Idee überzeugen sollte ... und holten sich eine Abfuhr. „Das ist das Problem mit Paragraf 92a des Betriebsverfassungsgesetzes“, sagt AOS-Betriebsratschef Oliver Elsen. „Man kann zwar Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen, hat aber keinerlei Durchsetzungsmacht.“ Also beschloss das Netzwerk, zuerst die Politik ins Boot zu holen. Das gelang äußerst wirkungsvoll. Niedersachsens Wirtschaftsminister Olaf Lies ließ sich schnell überzeugen. Mit ihm vereinbarten die Betriebsräte, dass er sämtliche Stakeholder im April 2023 nach Hannover einladen würde. „Ein toller Schachzug“, sagt Elsen. „Damit stand das Ob nicht mehr zur Debatte, sondern nur noch das Wie.“

Ein halbes Jahr später wurde das Projekt unter dem Titel „Zukunftsperspektive und Standortentwicklung Chemie- und Industriestandort Stade“, nunmehr angesiedelt bei der Wirtschaftsförderung des Landkreises Stade, offiziell gestartet. Land und Landkreis sagten die Finanzierung





Die Betriebsräte Jonas von Holt, Sven Nemitz, Oliver Elsen und Ingo Döring (von links nach rechts) im Stader Chemiepark schmiedeten eine Standortallianz. Die Initiative trägt erste Früchte.

für zunächst drei Jahre zu. Im Lenkungskreis sind die Geschäftsführungen und die Betriebsräte der fünf Unternehmen paritätisch vertreten. Im Plenum sitzen außerdem Vertreterinnen und Vertreter des Wirtschaftsministeriums, der Kommunen, der Gewerkschaft, des Arbeitgeberverbands und der IHK. Die Leitung des Projekts übernahm Stephan Engel, langjähriger Chef von Dow in Stade. „Er macht das, weil er vom Standort überzeugt ist“, sagt IFF-Betriebsratsvize Ingo Döring. „Besser hätten wir es nicht treffen können.“

In vier Arbeitsgruppen suchen die Akteure seither nach gemeinsamen Wegen zum Fachkräfteerhalt, zum Abbau überflüssiger Bürokratie, zur Vernetzung und – das ist wohl der größte Brocken – zur künftigen kohlendioxidfreien Energieversorgung. Mit fünf Terawattstunden im Jahr verbraucht der Chemiepark ein Prozent des gesamten Stroms in Deutschland. Mehr verschlingt nur die Deutsche Bahn.

Dass es zu dem Zukunftsprojekt ohne die Initiative der Betriebsräte nie gekommen wäre, wird kaum noch erwähnt. Die Arbeitnehmervertreter nehmen es gelassen. „Das Ergebnis zählt“, sagt Sven Nemitz, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Dow. „Ich muss nicht als Betriebsrat draufstehen, wenn hier neue Arbeitsplätze entstehen.“ Erste Zeichen der Hoffnung gibt es bereits: Am Elbufer entsteht ein Terminal für Flüssigerdgas (LNG), im Chemiepark will sich ein Unternehmen ansiedeln, das Lithium für die Batterien von Elektroautos herstellt.

Für einen Projektpartner kommen die Bemühungen zur Standortsicherung allerdings zu spät: Trinseo hat angekündigt, sein Werk in Stade mit knapp 100 Beschäftigten bis Anfang 2026 zu schließen. Die Betriebsräte wollen ihr Netzwerk nun nutzen, um möglichst vielen Trinseo-Beschäftigten einen anderen Job im Chemiepark zu vermitteln. ■

Gerechteres Schichtmodell für 15 000 Menschen

BETRIEBSRÄTE-PREIS Lange hat der Telekom-Betriebsrat an einem besseren Schichtmodell gebastelt. Jetzt haben die Beschäftigten im Kundenservice mehr Zeit für Familie und Hobby.

Von **Andreas Schulte** – Foto **Benjamin Jenak**

Wie bringt man die Interessen von Tausenden Beschäftigten möglichst unter einen Hut? Thomas Götze weiß es. Es herauszufinden hat ja auch immerhin sieben Jahre gedauert. „Als wir angefangen haben, waren gefühlt fast alle mit ihren Einsatzzeiten unzufrieden“, sagt der Sprecher des Arbeitskreises Arbeitszeit im Gesamtbetriebsrat der Deutschen Telekom. Alle, das sind bundesweit 15 000 Beschäftigte im Kundenservice. In mehr als 50 verschiedenen Einsatzgruppen beraten sie aus dem Callcenter oder von zu Hause telefonisch oder per Mail und Chat. Die Telekom verspricht Erreichbarkeit an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr. Klar, dass ein solches Versprechen von den Beschäftigten einiges an Flexibilität verlangt.

Doch der erforderlichen Flexibilität standen drei recht starre Rahmenschichtpläne gegenüber, sogenannte Pakete. „Als sich allmählich das Kundenverhalten änderte, hin zu mehr Anrufen am Wochenende und zu späteren Tageszeiten, funktionierte dieses Modell nicht mehr“, erklärt Götze. Die Anrufenden verbrachten zunehmend längere Zeiten in der Warteschleife, viele Beschäftigte wiederum empfanden das Paketmodell als ungerecht. „Beides wollten wir als Betriebsrat nicht, denn der Arbeitgeber hätte notwendige neue Einsatzzeiten mit Outsourcing abfangen können“, sagt Götze. Gesucht wurde ein Schichtmodell, „das die Kundenbedürfnisse und die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen nach größtmöglicher Planungssicherheit bei den Einsatzzeiten vereint“.

Ein Jahr dauerte es, bis auch der Arbeitgeber überzeugt war. „Wir haben Gespräche angeboten,

aber ein durchdachtes Modell hatten wir nicht gleich in der Tasche“, erinnert sich Götze. Betriebsräte, Vertreterinnen und Vertreter der Ausschüsse, Arbeitgebervertreter aus der Personalabteilung, der IT und der Einsatzplanung sowie eine externe Expertin für die Prozessgestaltung gingen für fünf Tage in Klausur. „Wir wollten von Beginn an möglichst viele Beteiligte einbinden, um Klagen zu vermeiden, nachdem das neue Modell bereits steht“, sagt Götze.

Die Grundidee: In einem Baukastensystem können sich die Beschäftigten ihren Schichtplan selbst zusammenstellen. Das soll mehr Raum für regelmäßige Termine für Familie oder Hobby schaffen. Allerdings müssen die Beschäftigten Mindestanforderungen einhalten, die die Erfüllung der Kundenbedürfnisse garantieren. So wird etwa gewährleistet, dass es den gewohnten Telekommunikationsdienst auch an Brückentagen gibt.

Nach jedem Zwischenergebnis wurde getestet, ob sich die Ideen in die Praxis umsetzen lassen. Dazu wurden Beschäftigte aus verschiedenen Segmenten des Kundenservices immer wieder über Telefonkonferenzen in den Prozess eingebunden. Am Ende der Woche stand ein Prototyp.

„Meine 100 Prozent“ heißt das neue Modell, das in Workshops über das gesamte Jahr 2019 zurechtgefeilt wurde und für das der Betriebsrat für den Deutschen Betriebsrätepreis 2024 nominiert wurde, der im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags Anfang November verliehen wird. Das Prinzip: Verschiedene Einsatzzeiten haben innerhalb der 60 Schichten eines Zwölfwochenplans unterschiedliche Wertigkeiten. Wer etwa eine bei den meisten Beschäftigten unbeliebte





Betriebsrat
Thomas Götze hofft,
dass das neue Schicht-
modell ein Dauer-
brenner wird.

Spätschicht wählt, erhält dafür mehr Prozentpunkte als für eine frühe Schicht. Eine Flex-Schicht mit kurzfristig durch den Arbeitgeber angesetztem Arbeitseinsatz bringt noch mehr Punkte. „Es war klar, dass wir die Bereitschaft zur Übernahme ungeliebter Schichten belohnen müssen, damit in der Gesamtheit alle Zeiten dem Bedarf entsprechend belegt werden“, sagt Götze.

Mit dem Erreichen von 100 Prozent ist der Dienstplan eines Beschäftigten erfüllt. Doch man kann auch mehr als 100 Prozent ansammeln. Dadurch erhält man Vergünstigungen wie zum Beispiel einen „Jokertag“. Der berechtigt dazu, einen freien Tag kurzfristig nehmen zu können. Eine andere Variante: Prozente werden im sogenannten Prämienshop eingetauscht, etwa gegen Gutscheine fürs Tanken oder Einkaufen.

Götze sieht große Vorteile des neuen „Meine 100 Prozent“-Modells: „Wer privat regelmäßige Termine hat, etwa ein abendliches Sporttraining am Donnerstag, kann an diesem Tag immer eine Frühschicht wählen.“ Zudem ist bei jeder Schicht Gleitzeit garantiert. Das Modell kommt gut an. Nur fünf Prozent der Beschäftigten im Kundenservice verzichten auf die individuelle Zusammenstellung ihrer Schichten. Sie erhalten den altvertrauten, standardisierten Schichtplan.

Deutlich weniger Beschwerden

Seit April 2023 verbessert „Meine 100 Prozent“ die Arbeitsbedingungen der Telekom-Servicebeschäftigten. Die technische Umsetzung übernahmen IT-Fachleute der Telekom. Thomas Götze erhält nun deutlich weniger Beschwerden über die ungünstige Verteilung von Schichten.

Eine Dauerbaustelle ist „Meine 100 Prozent“ dennoch. Ständig überprüft der Betriebsrat anhand von Interviews, ob die Beschäftigten weiterhin zufrieden sind oder ob sie Ideen zur Verbesserung haben. Auch Veränderungen in der Organisation des Kundenservices muss der Betriebsrat berücksichtigen. „Erst kürzlich haben wir eine neue Einsatzgruppe hinzubekommen“, sagt Götze. „Deren Schichten müssen wir natürlich erst einmal einpassen.“

Mindestens zehn Jahre, so hofft er, soll das neue Modell veränderlichen Marktbedingungen trotzen. Dann wäre es – in unserer schnelllebigen Zeit – ein echter Dauerbrenner. ■

„Erfolg wäre ein erstes Loch in der Mauer“

INTERNATIONALES Jannes Bojert von der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und Arturo Vasquez Sandoval von IF Metall Schweden haben ein gemeinsames Ziel: gute Arbeitsbedingungen bei Tesla.

Das Gespräch führte **Fabienne Melzer**

In Schweden bestreiken die Gewerkschaften die Autowerkstätten von Tesla seit einigen Monaten. Worum geht es in dem Konflikt?

ARTURO VASQUEZ SANDOVAL: Wir haben versucht, mit Tesla einen Tarifvertrag abzuschließen. Aber wir beißen auf Granit. Aktuell haben unsere Mitglieder verschiedene Vereinbarungen mit dem Unternehmen Tesla, also der TM Sweden AB, die der Arbeitgeber nach Belieben ändern kann. Die Beschäftigten können nichts dagegen tun. Der Tarifvertrag gibt ihnen stattdessen Garantien, die der Arbeitgeber nicht einfach einseitig ändern kann. Der wichtigste Teil ist aber, dass er den Beschäftigten ein Mitspracherecht gibt.

Nicht nur die Beschäftigten von Tesla streiken. Auch Beschäftigte anderer Unternehmen und Sparten unterstützen sie. Wie funktioniert das?

VASQUEZ SANDOVAL: Das schwedische Gesetz ermöglicht uns im Konfliktfall, aus Solidarität zu streiken, wenn der Hauptkonflikt legal ist. So bekamen wir Rückendeckung von der Gewerkschaft, die den See- und Güterkraftverkehr vertritt. Kein Gewerkschaftsmitglied in Schweden arbeitet im Hafen oder in anderen Landesteilen mit Tesla-Produkten. Weitere Gewerkschaften haben sogenannte Sympathieaktionen ergriffen. Die Elektrikergewerkschaft hat zum Beispiel anstehende Bau- und Instandsetzungsarbeiten in der Kundendienstwerkstatt von Tesla blockiert. Ein großes schwedisches Unternehmen, das Fahrzeuge wartet, tut dies bei Fahrzeugen von Ford, Saab oder Volvo, aber nicht von Tesla.

Spielt die Auseinandersetzung in Schweden für Ihre Arbeit eine Rolle, Herr Bojert?

JANNES BOJERT: Bei diesem Streik geht es um die Arbeitsbedingungen von 130 Beschäftigten bei TM Sweden AB und um das schwedische Modell von Tarifverträgen. Er hat aber Bedeutung für Tesla-Beschäftigte weltweit. Allem Anschein nach gilt bei Tesla das eiserne Gesetz, gewerkschaftliche Organisierung der Belegschaften zu verhindern, koste es, was es wolle, niemals mit Gewerkschaften zu verhandeln oder einen Vertrag mit ihnen zu unterzeichnen. Wenn IF Metall es schaffen sollte, ist die Mauer vielleicht noch nicht eingerissen, aber sie hat ein erstes Loch.

Auch andere Arbeitgeber verweigern sich Gewerkschaften und Tarifverträgen. Unterscheidet sich Tesla von ihnen?

BOJERT: Arbeitgeber, die Gewerkschaften draußen halten wollen, bekämpfen oft Betriebsräte. Tesla fährt eine andere Strategie: Die deutsche Werkleitung versucht, den Betriebsrat gefügig zu halten. Schon die ersten Betriebsratswahlen wurden noch vor dem Produktionsstart aus dem mittleren Management heraus in die Wege geleitet und eine Liste mit einer Managerin an der Spitze aufgestellt. Wir haben diesen Zug erwartet, waren aber noch ganz am Anfang unserer Kampagne. Das heißt, das gewerkschaftliche Netzwerk im Werk war noch nicht stark genug, um gegen diese Übermacht anzukommen. Die Managerin ist immer noch Betriebsratsvorsitzende.



Foto: Jessica Gow/picture alliance



Das war die erste Betriebsratswahl. In diesem Jahr hatten wir dann, zwei Jahre nach der ersten, die zweite Betriebsratswahl und waren schon deutlich weiter. Wir haben eine IG Metall-Liste aufgestellt, die von allen Listen die meisten Stimmen und 16 von 39 Sitzen bekommen hat. Die anderen Listen haben zusammen eine Mehrheit von 23 Sitzen und werden zweifelsohne von der alten und neuen Betriebsratsvorsitzenden dirigiert, die die Rückendeckung der Unternehmensleitung hat.

Was bedeutet das für die Arbeit im Betriebsrat?

BOJERT: Die Mehrheit des Betriebsrats hat zusammen mit dem Management alle Kommunikationsmöglichkeiten. Sie können Versammlungen ansetzen, sie können Leute von der Arbeit wegrufen und beschallen. Sie können jederzeit E-Mails an die gesamte Belegschaft verschicken und ihre Meinung und ihre Version der Realität verbreiten. Für die Metallerinnen und Metaller in Betriebsrat und Belegschaft ist es viel schwieriger, die Kolleginnen und Kollegen zu er- ►

Streikposten vor dem Tesla Service Center im schwedischen Segeltorp

► reichen. Aber sie sind viele und erreichen die Belegschaft über persönliche Gespräche, Newsletter und Videos. Ich glaube, dass immer mehr Beschäftigte erkennen, dass das, was ihnen Werkleitung und Betriebsratsspitze auftischen, nicht der Wahrheit über die Situation bei Tesla entspricht.

Wie gehen die Metallerrinnen und Metaller damit um, dass sie im Betriebsrat in Grünheide in der Minderheit sind?

BOJERT: Wenn man in der Minderheit ist, hat man im Grunde genommen sehr wenig Rechte. Deswegen können wir nur politisch arbeiten. Die aktiven Metallerrinnen und Metaller im Werk haben vor Kurzem die Geschäftsleitung dazu gebracht, eine neue Regelung für Krankmeldungen einzuführen. Das klingt trivial, aber es gab eine regelrechte Flut von Abmahnungen, weil Beschäftigte sich angeblich nicht an die absurd umständlichen Vorschriften gehalten haben, zusätzlich zur schriftlichen Nachricht nicht auch noch den Vorgesetzten angerufen oder die Zeiten nicht richtig eingetragen haben.

Foto: privat



”

Wenn man in der Minderheit ist, hat man im Grunde genommen sehr wenig Rechte. Wir können nur politisch arbeiten.“

JANNES BOJERT, IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

Die Aktiven im Werk haben 1800 Unterschriften für eine Petition gesammelt, auf eine riesige Papp gedruckt und dem Personalchef übergeben. Rund vier Wochen später hat das Unternehmen neue Regeln eingeführt, die viel einfacher sind und fast alle Forderungen der Petition erfüllen.

Jetzt versucht das Management etwas Neues. Offenbar gibt es die Anweisung, nur mit den nicht-gewerkschaftlichen Betriebsräten zusammenzuarbeiten. Sie wissen, dass sich das Ansehen der IG Metall-Betriebsräte in der Belegschaft immer weiter verbessert, wenn sie die Probleme lösen. Ich bin aber überzeugt, dass sie damit keinen Erfolg haben werden.

Gibt es Beteiligung bei Tesla in Schweden?

VASQUEZ SANDOVAL: Wir haben Informationen erhalten, dass das Unternehmen ein- oder zweimal im Jahr Belegschaftstreffen abhält. Damit vermittelt es das Gefühl, dass es eine Art Mitbestimmung gibt, dass man sich äußern und seine Anliegen und Beschwerden vorbringen kann. Aber wenn sie dann alle Informationen haben, gehen sie hin und sagen dem Vorgesetzten: So denken deine Mitarbeiter über dich. Dies wirkt sich natürlich darauf aus, welche Themen in diesen Sitzungen zur Diskussion gestellt werden können.

Reagieren die Menschen in Schweden darauf?

VASQUEZ SANDOVAL: Tesla beziehungsweise die schwedische Gesellschaft TM Sweden AB hat Mühe, neue Leute einzustellen, weil sich die öffentliche Meinung gegen Tesla gedreht hat. Das liegt vor allem an verschiedenen Äußerungen von Elon Musk, die in Schweden nicht mehrheitsfähig sind. Hinzu kommt, dass in den Autowerkstätten nur wenig Leute arbeiten, was bedeutet, dass man Überstunden machen und mehr arbeiten muss als in anderen Werkstätten. Wir hören auch von Beschäftigten, dass sie nicht mehr bei Tesla arbeiten wollen, weil sie keine Zeit mehr für ihre Familien haben.

Weil sie viele Überstunden machen müssen ...

VASQUEZ SANDOVAL: Nicht nur Überstunden. Im Vertrag steht auch, dass sie an anderen Orten in Schweden eingesetzt werden können.

BOJERT: Die hohe Arbeitsbelastung kennen wir auch. Wenn ein Team eigentlich aus acht Leuten besteht und sie nur zu sechst oder zu fünft sind,



Das Problem in Schweden ist, dass Tesla Leute aus anderen Teilen Europas als Streikbrecher holt.“

ARTURO VASQUEZ SANDOVAL, IF Metall, Stockholm



Foto: privat

müssen sie oft trotzdem 100 Prozent schaffen. Das ist auf Dauer so anstrengend, dass noch mehr krank werden – ein Teufelskreis. Dabei spielt noch ein anderer Aspekt eine Rolle: Die mittlere Führungsebene, die Supervisors, haben im Rahmen ihrer Zielvorgaben sehr viel Macht. Einige gehen damit sehr vernünftig um und stellen sich schützend vor ihre Teams, andere nutzen diese Macht aus und geben den ganzen Druck, unter dem sie stehen, an ihre Teams weiter.

Auch bei der persönlichen Bewertung ist man vom Supervisor abhängig. Es gibt ein System mit sehr subjektiven Bewertungskriterien und einer Skala von eins bis fünf. Wenn du unter einem bestimmten Wert liegst, hast du keine Chance auf Weiterbildung, Versetzung oder Beförderung. **VASQUEZ SANDOVAL:** Ich glaube, es ist weltweit das gleiche Bewertungssystem. Wenn wir mit unseren streikenden Mitgliedern sprechen, sagen sie, dass die Note drei bedeutet, dass sie langfristig aus dem Unternehmen gedrängt werden.

Ich vermute, Sie haben beide Erfahrungen mit gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern. Hilft Ihnen diese Erfahrung bei Tesla?

VASQUEZ SANDOVAL: Das Problem in Schweden ist, dass Tesla Leute aus anderen Teilen Europas als Streikbrecher holt. Sie machen an den verschiedenen Standorten die Arbeit, die unsere Mitglieder niederlegen. Tesla bricht mit einem Gentlemen's Agreement, das wir in diesem Land zwischen Gewerkschaften und Industriellen haben. Wir glauben an dieses System und halten uns an die Regeln, Elon Musk aber nicht. Für uns ist es neu, dass man die EU-Gesetzgebung und die Freizügigkeit nutzen kann, um Menschen aus anderen europäischen Ländern zu holen, damit sie bei uns die Arbeit erledigen. Das heißt auch, dass wir darüber nachdenken müssen, ob das die neue Zukunft für uns als Gewerkschaft ist – mit Unternehmen, die die EU so für sich nutzen.

Was nehmen Sie beide von den Erfahrungen des jeweils anderen mit?

BOJERT: Ich bewundere die Entschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen in Schweden. IF Metall und IG Metall sind starke Gewerkschaften, aber wir brauchen auch Regeln für einen fairen Kampf. Wenn Tesla ganz legal Streikbrecher aus anderen europäischen Ländern einfliegen kann, besteht Nachbesserungsbedarf bei der europäischen Gesetzgebung. Auch in Deutschland besteht Verbesserungsbedarf. Solidaritäts- oder Sympthiestreiks sind meiner Meinung nach ein wirklich probates Mittel. In Deutschland sind sie aber nur in einem sehr engen und in der Rechtsprechung wenig ausformulierten Rahmen möglich. Kommt ein Gericht zu dem Schluss, dass der Streik nicht zulässig war, muss die Gewerkschaft für den gesamten entstandenen Schaden aufkommen. Damit ist dieses Mittel in den meisten Fällen praktisch unbrauchbar.

VASQUEZ SANDOVAL: Ich denke, das Wichtigste ist, dass wir zusammenarbeiten und uns gegenseitig in unserem Kampf für den Tarifvertrag unterstützen. Ich habe die Kolleginnen und Kollegen in Grünheide besucht, und jetzt kommt die IG Metall nach Schweden. Unsere Mitglieder in Schweden haben das Gefühl, dass wir nicht allein sind, die Mitglieder der IG Metall in Deutschland kämpfen an unserer Seite. ■

Kraft der Vielen

Hermann Soggeberg, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Unilever Deutschland Holding

Von Dirk Manten – Foto Cordula Kropke

Brütend heißes Spätsommerwetter wie in diesem Jahr sorgt bei Hermann Soggeberg normalerweise für gute Stimmung – weil es dem Eiscremeabsatz noch einmal einen kräftigen Schub verpasst und Jobs in der Eisproduktion sichert. In der Regel sind das gute Nachrichten für den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden der Unilever Deutschland Holding, zu deren Produktportfolio neben Marken wie Pfanni, Knorr oder Duschdas auch Speiseeis von Langnese, Magnum oder Ben & Jerry's gehört. Doch in diesem Jahr konnte selbst der Spätsommer die Sorgen des 57-Jährigen nicht vertreiben. Denn der Vorstand des britischen Konzernriesen hat im Frühjahr beschlossen, im Zuge eines Sparprogramms sein Eiscremegeschäft abzuspalten. Unilever will den Geschäftsbereich an die Börse bringen oder verkaufen. Arbeitsplätze sind in Gefahr. „Unser Eis fährt zwar Gewinne ein, die Margen reichen den Aktionären aber nicht.“ Das alte Lied. „Mit der Abspaltung“, kritisiert Soggeberg, „agiert das Management wieder einmal sehr fantasielos. Die Nachricht hat uns schockiert.“

Seit drei Jahrzehnten ist Soggeberg, der im münsterländischen Dülmen lebt, Betriebsrat bei Unilever, seit 2011 als Arbeitnehmervertreter stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutschland Holding. Sich für andere einzusetzen, ist für den mit einer Lehrerin verheirateten Vater eines Sohnes selbstverständlich. Von seinen Eltern seien ihm christliche Werte vermittelt worden, erzählt er. Der Vater war Mitglied der Katholischen Arbeitnehmerbewegung. Soggeberg selbst ist zwar „von Herzen Sozialdemokrat“, sagt aber: „Nächstenliebe und Solidarität stehen für mich nicht in einem Widerspruch zueinander.“

In Kontakt zur Gewerkschaftsbewegung kam Soggeberg nach seiner Ausbildung zum Bäcker als Fachabiturient in Gelsenkirchen. Damals,

Ende der 1980er Jahre, fuhr er mit anderen Schülern zu den Demonstrationen zum Erhalt des Krupp-Hüttenwerks in Duisburg-Rheinhausen, das letztlich den Kostensenkungsplänen des Konzernvorstands geopfert wurde. Soggeberg erinnert sich an den machtvollen Protest von Zehntausenden. „Da war eine unglaubliche Kraft spürbar“, sagt er.

Nach dem Fachabitur begann Soggeberg ein Studium der Lebensmitteltechnik. Seinen Lebensunterhalt finanzierte er mit einem Job in der Produktion im Langnese-Iglo-Werk im münsterländischen Reken, wo er schon bald mit seinen Ideen auffiel und in die Qualitätssicherung aufrückte. Das Werk in Reken gehört schon lange nicht mehr zum Konzern. Mittlerweile hat der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats und des Konzernbetriebsrats sein Büro in der deutschen Unilever-Zentrale in Hamburg. Als Mitglied des Hauptvorstands der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) trägt er jetzt auch bundesweit Verantwortung für die organisierten Beschäftigten der Branche. Er ist viel unterwegs, beispielsweise zu den Tagungen der internationalen Betriebsratsgremien, die häufig in Rotterdam stattfinden. Andere Dienstreisen führen nach Neapel oder Vilnius. Das geht zulasten seiner Leidenschaft für sportliche Aktivitäten: „Eigentlich kann ich nur noch laufen“, sagt er.

Die Arbeit auf der europäischen Ebene fasziniert den Gewerkschafter. „Wenn es gelingt, die unterschiedlichen Kulturen nationaler Interessenvertretung zu bündeln, kann hier eine echte Kraft entstehen“, so das Resümee seiner bisherigen Erfahrungen. Es gelinge den Arbeitnehmervertretungen aus unterschiedlichen Ländern, „mit einer abgestimmten Strategie aufzutreten“. Deshalb respektiert das Management den Europäischen Betriebsrat als Gesprächspartner auf Augenhöhe. „Und das ist doch ein großer Erfolg.“ ■





Was regelt das Gesetz?

Digitale Dienstleistungen und Produkte müssen ab dem 28. Juni 2025 für Menschen mit Behinderungen ohne Hilfe nutzbar sein. Das gilt beispielsweise für den Onlinehandel, für Reiseinformationen, Selbstbedienungsterminals wie Fahrkarten- und Geldautomaten, Computer, Smartphones, Websites von Bank- und Finanzdienstleistern oder E-Books.

Was verbessert das Gesetz?

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) verpflichtet erstmalig private Akteure, also beispielsweise Unternehmen und Verbände, zur Barrierefreiheit. Der Bedarf an barrierefreien Produkten und Dienstleistungen ist groß. Für etwa zehn Prozent der Menschen in Deutschland sind sie unerlässlich, weil diese Personen konventionelle Angebote nicht nutzen können, für weitere etwa 30 Prozent sind sie notwendig, weil diese Produkte die Nutzung digitaler Angebote stark erleichtern.

Ein Test der Aktion Mensch zeigte, dass drei Viertel der beliebtesten Webshops in Deutschland nicht barrierefrei sind. Eben mal online ein Geburtstagsgeschenk kaufen oder eine Überweisung tätigen ist für Menschen mit Behinderungen oft nicht möglich. Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz greift daher ein großes Problem im Alltag dieser Menschen auf. Auch wenn das BFSG von Menschen mit Behinderungen spricht, helfen barrierefreie Produkte auch vielen anderen, etwa Älteren, die schlecht sehen oder motorische Einschränkungen haben, aber auch Menschen mit temporären Beeinträchtigungen wie Migräne.

Das Gesetz war ein längst überfälliger, wenn auch nur ein erster Schritt, um Menschen mit Einschränkungen besser und selbstbestimmt an der digitalisierten Gesellschaft und Umwelt teilhaben zu lassen.

Am besten gleich anfangen

BARRIEREFREIHEIT Ab Mitte 2025 müssen laut Barrierefreiheitsstärkungsgesetz wichtige digitale Dienstleistungen und Produkte barrierefrei sein. Ein Thema auch für Betriebs- und Aufsichtsräte.

Von **Antonia Seeland**, Arbeitsrechtlerin am Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Hans-Böckler-Stiftung

Wie misst sich Barrierefreiheit?

Nach der Definition bedeutet barrierefrei, dass Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich, nutzbar und auffindbar sein müssen. Reise- und Fahrgastinformationen etwa müssen über mehr als einen sensorischen Kanal bereitgestellt werden (etwa schriftlich und über Sprachausgabe). E-Books, Formulare oder AGB müssen eine klare Schrift haben und technisch so gestaltet sein, dass sie kompatibel mit Screenreadern sind, die die Texte vorlesen. Die Angebote müssen zudem ohne Maus und per Tastatur bedienbar sein.

Wen betrifft das Gesetz?

Wirtschaftsakteure, die digitale Dienstleistungen oder Produkte zuliefern, herstellen, vertreiben oder importieren. Ausgenommen sind nur Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten und mit maximal zwei Millionen Euro Jahresumsatz.

Wie sollte man die Umsetzung am besten organisieren?

Barrierefreiheit ist eine Aufgabe für viele Akteure im Unternehmen. Deshalb sollte eine zentrale Stelle, quasi eine Taskforce, damit beauftragt werden. Wichtige Schritte sind, die Anforderungen für das Unternehmen zu prüfen, eine Ist-Analyse vorzunehmen und entsprechend Maßnahmen zu planen, Designs anzupassen und sie gemeinsam mit Betroffenen zu testen. Inklusion und Barrierefreiheit müssen in der Unternehmenskultur verankert werden. Dabei helfen auch Schulungen.

Warum ist das ein Thema für Betriebsräte?

Für Interessenvertretungen in Betrieben, die vom BfSG erfasst sind, entsteht eine gute Gelegenheit, um digitale Barrierefreiheit auch für die Beschäftigten einzufordern. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Förderer der betrieblichen Inklusion (§ 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, §§ 176, 178 SGB IX) sollten unbedingt prüfen, wie sie die Neuerungen auch für die eigene Belegschaft nutzen können. Es könnten Maßnahmen wie die barrierefreie Gestaltung des Intranets beantragt werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Der Betriebsrat und die SBV können auch Inklusionsvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen anregen, etwa zur barrierefreien Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen, IT-Medien wie Software, Apps oder Vorlagen.

Welche Rechte können Betriebsräte noch nutzen?

Mit der CSRD, der Corporate Sustainability Reporting Directive, sind Unternehmen verpflichtet, im Nachhaltigkeitsbericht über positive und negative Auswirkungen ihrer Produkte und Dienstleistungen für Verbraucher zu berichten, vorausgesetzt, sie erachten ein Thema als wesentlich. Unterliegen Unternehmen dem BfSG, sollte das für eine Berichtspflicht sprechen, zumal im Fall von Verstößen Produkte vom Markt genommen werden und Bußgelder drohen. Bei der Erarbeitung sind Betriebsräte einzubeziehen (Art. 19a Abs. 5 CSRD). Sie sollten unbedingt auf die Qualität der Informationen achten. Im Rahmen seiner Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts sollte auch der Aufsichtsrat das BfSG auf dem Schirm haben. Es empfiehlt sich, dass der Betriebsrat von seinem Recht Gebrauch macht und dem Aufsichtsrat eine Stellungnahme zum Bericht zukommen lässt.

Wird es Übergangsphasen geben?

Für bestimmte Dienstleistungen gibt es eine Frist von fünf Jahren. Für Selbstbedienungsterminals ist sogar eine extrem lange Frist von 15 Jahren vorgesehen. Beides betrifft insbesondere die Fälle, in denen Dienstleistungen oder Terminals vor dem 28. Juni 2025 eingesetzt werden. ■

Im Zweifelsfall Rat holen

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit bietet ein Beratungsangebot insbesondere für Kleinstunternehmen.



Auch die Leitlinien des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geben Orientierung, ebenso das Material auf der Website der Bundesfachstelle und der Aktion Mensch:



PRAXISTIPP

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

Personalbedarf strategisch planen

Wer in Zukunft nicht ohne Fachkräfte dastehen will, muss Aus- und Weiterbildung gut planen. Von den Unternehmen verlangt das viel Weitsicht. Mit Betriebsvereinbarungen zur strategischen Personalplanung haben sich zwei Unternehmen auf diese Herausforderung eingestellt: der Spezialchemikalienhersteller Evonik und die Deutsche Telekom.

Während Evonik bis 2016 noch über den eigenen Bedarf ausgebildet hatte, richtet es nun seine Ausbildung auf den Personalbedarf aus. Zentraler Baustein der strategischen Personalplanung ist ein IT-gestütztes Planungstool, auf das sich Betriebsrat und Arbeitgeber verständigt haben. Es berücksichtigt Wachstum, Struktureffekte sowie veränderte tarifliche Regelungen und berechnet daraus den Personalbedarf für die kommenden fünf Jahre.

Dabei sieht sich das Unternehmen mit zwei gegenläufigen Entwicklungen konfrontiert: Einerseits geht die Zahl der Bewerber um eine Ausbildung am Standort Marl zurück, andererseits steigt der Personalbedarf, weil immer mehr ältere Belegschaftsmitglieder Anspruch auf kürzere Arbeitszeiten haben. Daher spricht der Konzern nicht ganz ausbildungsreife Jugendliche mit bezahlten Jahrespraktika an.

Eine weitere Maßnahme, die sich aus der Personalplanung ableitet: Beschäftigte, deren Arbeitsplatz wegfällt, auf neue Tätigkeiten umzuschulen.

Auch die Deutsche Telekom will die Personalentwicklung nicht dem Zufall überlassen und setzt auf ein Skill-Management. Dabei werden Jobprofile entwickelt und mit den Fähigkeiten der Beschäftigten abgeglichen. So ergibt sich der Bedarf für Qualifizierungen und für die Rekrutierung von Fachkräften. Die Vereinbarung soll Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sichern.

Für den Betriebsrat galt es aber auch, negative Konsequenzen für die Beschäftigten auszuschließen. Damit durch die Datenerhebung nicht eine gläserne Belegschaft entsteht, wurden Zugriffsrechte und Auswertungsmöglichkeiten auf das Wesentliche beschränkt. Wichtig war dem Betriebsrat auch, dass zunächst ein transparentes unternehmensinternes Verzeichnis aller relevanten Jobs erstellt und den Beschäftigten ein möglichst großer Spielraum beim Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen eingeräumt wird.

Das Referat Personalplanung und Mitbestimmung am I.M.U. bietet Interessenvertretungen Schulung und Beratung zu strategischer Personalplanung. Ansprechpartner am I.M.U. ist Jan-Paul Giertz. ■



Die Porträts zum Nachlesen:



Weitere Fragen an: betriebsvereinbarung@boeckler.de

COUNTDOWN ZUR RICHTUNGSWAHL

USA Der Ausgang des Urnengangs wird eine Weichenstellung für die Zukunft der ganzen Welt. Sollte Donald Trump ins Weiße Haus zurückkehren, droht eine skrupellose Politik, der die EU nur mit Geschlossenheit begegnen kann.

Von Steven Hill

Die Präsidentschaftswahlen in den USA rücken unaufhaltsam näher. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Kandidatin der Demokraten, Kamala Harris, und der Anwärter der Republikaner, Donald Trump, zwei gänzlich unterschiedliche Visionen Amerikas vertreten. Donald Trump und sein designierter Vizepräsident, der wirtschaftspopulistische Senator J. D. Vance aus Ohio, sehen die Welt in Schwarz-Weiß und zählen ihre Feinde und Freunde in den USA, Europa und der Welt. Bei der „transaktionalen Politik“ Trumpscher Prägung können im Lager der Freunde auch Diktatoren und Kriegsverbrecher sein.

Donald Trump hat angekündigt, dass er im Falle seines Wahlsiegs im November 2024 mit dem russischen Präsidenten Wladimir Putin verhandeln werde, den Krieg in der Ukraine „innerhalb von 24 Stunden zu beenden“. Außerdem erklärt er, dass er von Europa fordern wird, den USA die in der Ukraine eingesetzte Munition zu erstatten und dass er und den ukrainischen Antrag auf Mitgliedschaft in der NATO unterbinden werde. Die amerikanisch-polnische Außenpolitik-Expertin Anne Applebaum ist der Meinung, dass Trump die NATO sogar ganz aufgeben und „sich der Glauben an die kollektive Verteidigung schnell in Wohlgefallen auflösen könnte“.

Im Inland beabsichtigt Trump, die Besteuerung der Konzerne und Vermögenden zu senken, aus allen Klimaabkommen auszusteigen und Einfuhrzölle in Höhe von 10 bis 20 Prozent auf alle Importe aus Europa und anderen Ländern einzuführen. Das würde die EU-Wirtschaft, die in hohem Maße von den USA abhängt, empfindlich treffen. Die USA sind das wichtigste Ursprungsland für ausländische Direktinvestitionen in der EU, und der Handel zwischen den



Er tritt wieder an: Donald Trump will zum zweiten Mal Präsident der USA werden.

USA und der EU im Umfang von rund 1,2 Billionen Euro ist die größte bilaterale Handels- und Investitionsbeziehung weltweit und um 40 Prozent stärker als der Handel der EU mit China.

Richard Haas, Vorsitzender der US-amerikanischen Denkfabrik Council on Foreign Relations, sagt, dass nicht einmal die russische Einmischung in die amerikanische Demokratie Trump davon abgehalten habe, „mit Putin weniger auf Konfrontationskurs zu gehen als mit europäischen Staats- und Regierungschefs“. Trump ist durch seine erste katastrophale Amtszeit keineswegs nachdenklich geworden, weit gefehlt. Stattdessen offenbaren seine jüngsten Reden und Aussagen in den sozialen Medien, dass er inzwischen von soziopathischen Rachegefühlen und der Fantasievorstellung, alle beherrschen zu wollen, die sich seiner Autorität nicht beugen, seien es Individuen oder Staaten, zerfressen ist. Er hat erklärt, dass in seiner zweiten Amtszeit seine Verbündeten und von ihm eingesetzte Amtsträger vor allem für ihre Treue gegenüber seiner Herrschaft ausgezeichnet werden.

Auf der anderen Seite dieses Kampfs der beiden Lager steht die amtierende Vizepräsidentin Kamala Harris mit ihrem designierten Stellvertreter Tim Walz, dem Gouverneur von Minnesota. Das Gespann Harris/Walz bietet eine vollständig andere Weltanschauung für Amerika und seine Verbündeten, die man „Biden II“ nennen kann, wengleich mit einigen entscheidenden Unterschieden: Wie schon die Biden-Administration wird eine Präsidentin Kamala Harris danach streben, wirtschaftliche und für die nationale Sicherheit wichtige Bündnisse mit Europa, der NATO und anderen Alliierten weltweit aufrechtzuerhalten und das globale Engagement der USA sicherzustellen. Sie befürwortet eine starke ►

► Unterstützung der Ukraine in der Landesverteidigung gegen Putins Einmarsch und scheint die Außenpolitik der Biden-Administration weitgehend mitzutragen.

Im Inland hat Harris angesichts der Sorge vieler Amerikaner über die hohen Lebenshaltungskosten und ihre eigene wirtschaftliche Lage Wahlkampfversprechen gemacht, die Preise zu senken, aber es ist unklar, welche Möglichkeiten ein Präsident oder eine Präsidentin dabei überhaupt hat. Die Zielgruppe von Harris' Kampagne ist die Mittelklasse. Sie schlägt familienfreundliche Instrumente vor, wie zum Beispiel Zuschüsse von bis zu 25.000 US-Dollar für die Anzahlung beim Ersterwerb einer Wohnimmobilie, bezahlten Elternurlaub und mehr Förderung für die Kinderbetreuung. Ein Großteil ihrer politischen Botschaft spricht dezidiert Frauen an. Harris hat erklärt, dass sie die Entscheidung des Obersten Gerichtshof zur Abtreibung, die die durch Bundesgesetz geschützten Reproduktionsrechte von Frauen außer Kraft setzt, aus Trumps Amtszeit rückgängig machen wird.

Wo sich eine Administration unter einer Präsidentin Kamala Harris vielleicht am meisten von Biden unterscheiden könnte, ist die Durchsetzung des Kartellrechts. Die Biden-Administration hat versucht, die großen Technologiekonzerne, digitale Plattformen und andere große amerikanische Konzerne an die Kandare zu nehmen, wobei ein Bundesgericht Google zum Monopolisten erklärt hat. Bidens Behörden sind außerdem gegen Preisabsprachen in der Fleischindustrie vorgegangen und haben Klage eingereicht, um die Fusion von zwei großen Supermarktketten zu blockieren, und Lebensmitteleinzelhändler gedrängt, ihre Preise zu senken. Biden hat die Durchsetzung des Kartellrechts wieder gestärkt. Harris ist dafür bekannt, Konzernen und den Big-Tech-Unternehmen gegenüber offener zu sein, wobei ihr Schwager zu den obersten Führungskräften von Uber gehört und ein enger Berater in ihrer Kampagne ist. Eine Verbündete im Weißen Haus zu haben, wäre für die Konzerne und Unternehmen aus dem Silicon Valley ein großer Vorteil.

Was die Handelspolitik und -strategie angeht, sind Harris' Ansichten nicht ganz klar. Sie ist skeptisch gegenüber sogenannten „Freihandelsabkommen“. Ihre Einwände gegen solche Han-



An der Seite Europas und der NATO: die demokratische Kandidatin Kamala Harris.

delsabkommen richten sich in der Regel gegen deren voraussichtliche Auswirkungen auf die Umwelt, den Klimawandel und die Arbeitnehmer. Wie viele führende Demokraten scheint Harris die Ansicht zu teilen, dass Freihandelsabkommen ein Grund dafür sind, dass US-Unternehmen viele amerikanische Arbeitsplätze ins Ausland verlagert haben. Einige Handelsanalysten erwarten, dass Harris versuchen wird, den Handel mit Anreizen für eine bevorzugte Klima- und Arbeitspolitik zu verbinden.

Wenn Kamala Harris zur US-Präsidentin gewählt wird, können Deutschland und Europa erwarten, eine zuverlässige Verbündete im Weißen Haus zu haben. Aber wie sollten Deutschland und die Europäische Union reagieren, wenn Trump gewählt wird? Die EU müsste sich „Trump-sicher“ machen, indem sie größere Geschlossenheit denn je praktiziert. Sie müsste das enorme amerikanische Führungsvakuum füllen, die Ukraine im Kampf gegen Russland unterstützen, die Menschenrechte fördern, ihre eigenen Grenzen schützen, auch die digitalen, den Klimawandel bekämpfen und die Demokratie als Modell verteidigen. Die EU kann sich vor Trumps protektionistischer Politik schützen, indem sie Handelsabkommen mit anderen Ländern und regionalen Märkten abschließt. Sie sollte außerdem ihren Binnenmarkt vertiefen, insbesondere die Sektoren der Finanzen, Digitalisierung und Dienstleistungen.

Die größte Bedrohung, die von Donald Trump für die EU ausgeht, betrifft vielleicht ihre ureigensten Werte: Multilateralismus, Umweltverantwortung, Rechtsstaatlichkeit und die Demokratie selbst. Mit seinem Handeln und seinen verbalen Übergriffen tritt Trump diese Grundsätze mit Füßen und beeinflusst die öffentliche Meinung. Die EU muss gründlich darüber nachdenken, wie sie diesem Druck künftig standhalten will und dass es dazu erforderlich sein wird, den Rechtsstaat sowohl innerhalb wie auch außerhalb ihrer Grenzen zu verteidigen. Die EU-Mitgliedstaaten müssen so geschlossen wie nur möglich auftreten. In Europa hat es oft einer Krise bedurft, um die widerspenstigen Mitgliedstaaten zu mobilisieren und zu einen. Geschlossenheit ist das beste Gegenmittel für eine weitere Runde von Trumps skrupelloser Politik des äußersten Risikos. ■

„Auf welcher Seite stehst du?“

US-WAHLEN Die großen amerikanischen Gewerkschaften haben sich für Kamala Harris positioniert. Beim letzten Urnengang votierten noch 40 Prozent für Trump.

Von **Knut Panknin**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Büro Washington D. C.

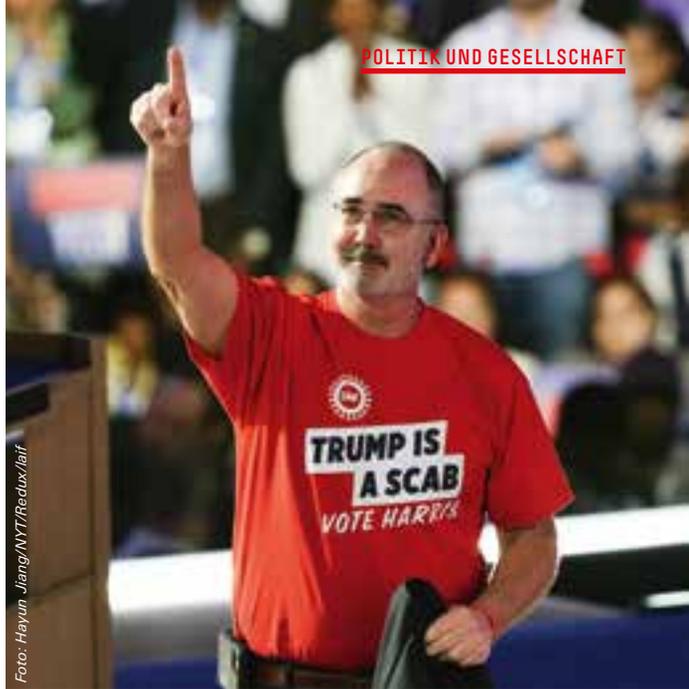


Foto: Hayun Jiang/NT/Redux/lair

Auf diesen Moment hatten die Delegierten gewartet: Auf halber Strecke seiner Rede am Eröffnungsabend des Parteitags der Demokraten in Chicago Ende August legte Shawn Fain, der Präsident der Automobilarbeitergewerkschaft UAW, mit einer schnellen Bewegung sein Jackett ab – und der Blick der Tausenden im Saal fiel auf sein rotes T-Shirt. „Trump is a scab“ prangte dort in großen Lettern. „Scab“, eine abfällige Bezeichnung für „Streikbrecher“ oder „Gewerkschaftsfeind“, ist so ziemlich der übelste Vorwurf aus dem Mund eines anständigen Arbeiters. Von nun an begleiteten „Trump is a scab“-Sprechchöre Fains Rede, in der er Trump und seinen Vizepräsidenten-Kandidaten Vance als „Schoßhündchen der Milliardärsklasse“ geißelte, die „ausschließlich ihre eigenen Interessen im Sinn haben“. Für seine Gewerkschaft und die amerikanischen Arbeiter gehe es bei der kommenden Wahl um die entscheidende Frage „Auf welcher Seite stehst du?“ Auf der einen stehe Kamala Harris, „eine Kämpferin für die Arbeiterklasse“, auf der anderen Donald Trump – und da war das Wort wieder – „a scab“.

Die Botschaft des mächtigen UAW-Bosses war unmissverständlich: Trump, der selbst ernannte Kämpfer für die „vergessenen“ und zurückgelassenen Beschäftigten im industriellen Kernland der USA, ist in Wahrheit Gewerkschaftsfeind, der gesellschaftliche Spannungen zu seinem politischen Vorteil instrumentalisiert. Lösungen für die Beschäftigten habe Trump nicht anzubieten, im Gegenteil: Seine angekün-

digten Strafzölle beispielsweise werden „blue-collar workers“ zusätzlich belasten. Laut Berechnungen des Progressive Policy Institute würden sie für Familien eine finanzielle Mehrbelastung von 1500 bis 1700 US-Dollar pro Jahr bedeuten. Und statt einer Mindestlohnerhöhung für Beschäftigte, die auf Trinkgelder angewiesen sind, soll es eine Einkommensteuerbefreiung auf die Trinkgelder geben. Außerdem plant Trump weitere Steuersenkungen für Reiche, er will öffentlich finanzierte Programme streichen, die von Bildung bis Gesundheit reichen, und die Gewerkschaften schwächen: In einem Gespräch mit seinem Fan Elon Musk auf der Plattform X machte Trump unmissverständlich klar, dass er es gut findet, Beschäftigte zu entlassen, die für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen streiken.

Wahlempfehlungen wie die der UAW sind für Harris und ihren Vize-Kandidaten Walz enorm wichtig. Shawn Fain will die Unterstützung seiner Mitglieder für Trump weit unter 35 Prozent drücken – in den vergangenen beiden Wahlen wählten rund 40 Prozent der UAW-Mitglieder den Republikaner. Selbst Joe Biden, der ein positives Image unter „Blue-collar“-Beschäftigten und Gewerkschaftern hat, konnte 2020 „nur“ knapp mehr als die Hälfte der Gewerkschaftswähler überzeugen (Biden: 57 Prozent, Trump: 40 Prozent). Trumps verfängliche Botschaften zu „unfairem“ Handel und „kriminellen“ Einwanderern hatten den Gewerkschaftsvorteil, den Demokraten traditionell hatten, verringert. ■

Mit dem provokanten Spruch auf seinem T-Shirt begeisterte UAW-Präsident Shawn Fain die Delegierten des Demokraten-Parteitags.

Swing States – auf zwei Staaten kommt es an

Beim Ausgang der – vermutlich wieder sehr knappen – Präsidentschaftswahl kommt Pennsylvania und Georgia eine besondere Rolle zu. Pennsylvania liefert dem Sieger 19 Stimmen, Georgia 16. Damit gehören sie zu den „Swing States“ mit den größten Stimmenanteilen. Wer Pennsylvania gewinnt, hat überdurchschnittlich große Chancen, die Wahl zu gewinnen. Entsprechend zielgerichtet investiert insbesondere Trump in die Kampagnen. Sein Team hat mehr als vier Fünftel der verbleibenden Mittel für Wahlwerbung in diesen beiden Staaten reserviert. In Georgia lag Trump zuletzt mit zwei Prozentpunkten vorn, in Pennsylvania Harris mit drei Punkten.

Raus aus der eigenen Blase!

STUDIENFÖRDERUNG Bei der Sommerakademie der Begabtenförderungswerke im bayerischen Kloster Banz debattierten Studierende in einem von der Hans-Böckler-Stiftung konzipierten Seminar über das Für und Wider des Lieferkettengesetzes. Hier einige Eindrücke aus den Diskussionen.

Von Katharina Kindsmüller und Andreas Molitor – Fotos Karsten Schöne

JOHANNA RENARD, HEINRICH-BÖLL-STIFTUNG

„Ich studiere in Rostock Theater und Biologie auf Lehramt. Das Lieferkettengesetz-Seminar hat eigentlich überhaupt nichts mit meinem Studium zu tun und war genau deswegen total spannend. Ich habe gelernt, dass ich über eine Person, nur weil sie von einer bestimmten Stiftung kommt, noch gar nichts weiß und ich ihre Einstellungen erst noch kennenlernen muss. Wir haben durchaus kontrovers diskutiert, aber alle waren auf Erkenntnisgewinn aus – und nicht darauf, als Sieger aus der Diskussion hervorzugehen. Außerdem ist mir bei diesem Thema klar geworden, dass der einzelne Konsument nicht die Macht hat, die ihm häufig versprochen wird.“





**ATAL ISAKHEL-AHMADZAI,
EVANGELISCHES STUDIENWERK**

„Lieferketten waren für mich vorher eine Blackbox. Jetzt weiß ich, was da alles dranhängt – Arbeitnehmerrechte, faire Löhne und Schutz vor Kinderarbeit. Ich habe auch gelernt, dass so ein Gesetz nicht alle Probleme löst. Wenn sich ein Konzern wegen Kinderarbeit von Lieferanten trennt, hilft das den Familien vor Ort? Vielleicht sollten wir mehr tun, damit die Menschen in solchen Ländern gar nicht erst in die Lage kommen, ihre Kinder arbeiten zu lassen.“



**NICOLA TOMLIN,
HANS-BÖCKLER-STIFTUNG**

„Ich habe gemerkt, dass Demokratie anstrengend ist, wenn man mit Menschen diskutiert, die einen völlig anderen politischen Hintergrund haben und ganz anderer Meinung sind, aber dass sich die Anstrengung auf jeden Fall lohnt. Sehr gut fand ich, dass eine Vertreterin von Tchibo erklärt hat, was Firmen für Nachhaltigkeit tun können und wie wichtig dafür das Lieferkettengesetz ist.“

**SEBASTIAN LEDERER,
HEINRICH-BÖLL STIFTUNG**

„Bei einem Pro und Contra musste ich mit einem Jurastudenten der Konrad-Adenauer-Stiftung gegen das Lieferkettengesetz argumentieren, das ich eigentlich befürworte. Dabei sind mir Schwächen des Gesetzes bewusst geworden, die mir vorher nicht aufgefallen sind.“



**SIMONA MARIA BEHAM,
HANNS-SEIDEL-STIFTUNG**

„Das Seminar hat mir den Zusammenhang zu meinem künftigen Beruf als Ärztin vor Augen geführt. Wenn man tagtäglich unter menschenunwürdigen Bedingungen arbeiten muss, führt das unweigerlich zu Krankheiten, Verletzungen oder psychischen Schäden.“

Mehr Bilder und Videos
von der Sommerakademie
unter:





Ein Blick in verschiedene Sessions wie die zum Autozulieferer Brehm (unten)



Lücken lassen sich füllen

LABOR.A Zum siebten Mal lud die Hans-Böckler-Stiftung im September zur Labora nach Berlin ein. Die Beiträge zeigten, an wie vielen Stellen im Land der Schuh drückt, aber auch, wie sich Veränderungen angehen lassen.

Von Fabienne Melzer und Andreas Schulte – Fotos Gerngross + Glowinski

Egal, wo man hinschaut, in Deutschland türmen sich die Baustellen. Das Land ächzt unter einer maroden Verkehrsinfrastruktur, es steckt mitten in der Energiewende, es fehlen Investitionen in Bildung, Wohnungsbau und Digitalisierung, und die Wirtschaft muss sich digitalisieren und klimaneutral umbauen. Überall klaffen Lücken, mit denen sich die Hans-Böckler-Stiftung auf ihrer diesjährigen Labora befasste. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, setzte den Rahmen der Veranstaltung: „Fill the gap“ („Füll die Lücke“) lautete das diesjährige Motto. Im Austausch zwischen Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Gewerkschaft und Betrieb wollte man die Lücken füllen, die im politischen Diskurs, im Finanzplan und in sozialen Fragen klaffen. Mit mehr als 100 Sprecherinnen und Sprechern sowie rund 70 Partnerorganisationen war das Programm in diesem Jahr besonders breit aufgestellt. Damit eröffnete die Veranstaltung analog und digital wieder ein breites Spektrum an Perspektiven.

Eine Lücke: eine Lösung für das Gelingen der sozial-ökologischen Transformation. In der Diskussionsrunde mit dem Vorsitzenden der IG BCE, Michael Vassiliadis, herrschte Einigkeit darüber, dass die sozial-ökologische Transformation zuletzt in den Hintergrund der öffentlichen Diskussion geraten ist. Klimaschutz müsse integrativ gedacht werden, und es müsse deutlich werden, dass nicht nur Verzicht die Lösung ist. Vassiliadis kritisierte, dass oft plakativ und moralisch argumentiert werde. Die Folge: Andere Kräfte zerran nun mit einfachen Antworten an diesen Fragen. „Wir müssen sachlicher werden“, forderte daher der IG BCE-Vorsitzende.

Auch die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi und Sebastian Dullien, Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung, waren sich in der Abschlussrunde einig, dass allein Konsumverzicht nicht ausreicht, um das Klima bei Erhaltung des sozialen Friedens zu retten. Fahimi konstatierte: „Grenzen beim Konsum zu setzen, funktioniert allein nicht, weil dafür die soziale Akzeptanz fehlt. Die soziale Kom-



DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi (Bild links); Geschäftsführerin Claudia Bogedan (links im Bild rechts) im Gespräch mit WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch

ponente muss mitgedacht werden. Daher brauchen wir eine massive Investitionspolitik.“ Sie wies zudem darauf hin, dass grüne Jobs nicht automatisch gute Jobs seien. „Es muss mit der Transformation gelingen, gute Arbeitsplätze zu schaffen – mit Beschäftigten, die eigene Innovationswünsche haben.“

Wie wichtig die Beteiligung der Beschäftigten ist, zeigte sich in verschiedenen Runden, die sich mit der Transformation aus betrieblicher Sicht beschäftigten. Mit dem Wandel der Autoindustrie rollt auch auf die Zulieferer eine Veränderungswelle zu. Wie sich diese Welle reiten lassen könnte, zeigte das Beispiel des Drehteileherstellers Brehm aus Ulm. Mit Unterstützung der Förderlinie Transformation der Hans-Böckler-Stiftung hatten sich Betriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung auf eine Lernreise begeben. Jan Gottke, Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Ulm, betonte, wie wichtig es war, von der Dichotomie Verbrenner versus E-Antrieb wegzugehen und erst einmal zu fragen: Was ist unser Produkt? Dabei zeigte sich: „Wir können hochkomplexe Drehteile aus schwierigen Materialien herstellen.“ Und solche Teile werden auch im Bereich Wasserstoff und Brennstoffzelle gebraucht. Diese könnten das bisherige Geschäft mit dem Automatikgetriebe zwar nicht ersetzen, aber für Anja Kaupper von der Geschäftsleitung zeigt die Lernreise, vor welchen Herausforderungen das Unternehmen steht und wie gut es ist, mit Belegschaft und Gewerkschaft an einem Strang zu ziehen. In der Belegschaft äußerten sich am Ende des Projekts viel mehr Beschäftigte hoffnungsvoll als zu Beginn und stellten fest: „Wir können ja viel mehr, als wir denken.“

Eine besonders wichtige Lücke aus Gewerkschaftssicht ist die Tarifbindungslücke. 1998 betrug der Anteil der Beschäftigten mit Tarifbindung in Deutschland 73 Prozent. Heute sind es nur noch rund 50 Prozent. Schwindende Tarifbindung führt nicht nur für die Beschäftigten zu schlechteren Arbeitsbedingungen, erklärte Guido Zeitler, Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG): „Auch die Gesellschaft leidet, wenn Betriebe sich der Tarifbindung entziehen, etwa durch die nachlassende Kaufkraft der Bevölkerung.“

Wie Gewerkschaften und Belegschaften den Trend bremsen und sogar drehen können, zeigt ein Beispiel aus dem norddeutschen Rendsburg. Dort führte der längste Streik in der Geschichte der IG Metall dazu, den Windkraftanlagenbauer Vestas in die Tarifbindung zu drängen. Erst nach 73 Streiktagen habe der Arbeitgeber in Verhandlungen mit der Gewerkschaft eingewilligt, berichtete Martin Bitter, Geschäftsführer der IG Metall Rendsburg. Den Erfolg führt er vor allem auf die vorbildliche Solidarität im Betrieb zurück. „Mit einem Verhandlungsergebnis von 5,4 Prozent haben wir zwar nicht alles erreicht, aber es ist ein tarifpolitischer Einstieg“, resümierte er.

Die Lücke Demokratieverständnis war Thema der dritten großen Runde auf der Veranstaltung in Berlin. Darüber diskutierten Stephan Anpalagan von Demokratie in Arbeit und Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Kurze Interviews mit dem Verdi-Vorsitzenden Frank Werneke, dem Vorsitzenden der Gewerkschaft der Polizei, Jochen Kopelke, und mit Tahera Ameer, Programmvorstand der Amadeu Antonio Stiftung, ergänzten die Diskussion. Ameer veranschaulichte die Folgen des Rechtsrucks in Deutschlands. Sie berichtete aus dem thüringischen Landkreis Sonneberg von einer Verfünffachung der Gewalt, seit ein Landrat mit AfD-Zugehörigkeit im Amt ist. Auch Bündnisse für Demokratie hätten dort mittlerweile ihre Arbeit aufgegeben.

Angesprochen auf den Zusammenhang zwischen maroder Infrastruktur im Land und der Erstarkung rechter Kräfte, sagte Frank Werneke: „Im Osten werden Kitas und Arztpraxen geschlossen und im Westen ist jede Schließung eines Krankenhauses ein Fest für die AfD. Durch solche Verluste kommt die Glaubwürdigkeit des staatlichen Gemeinwesens ins Rutschen.“ Bettina Kohlrausch wies darauf hin, dass rechte Einstellungen keineswegs ein neues Phänomen seien. Sie zeigten sich aktuell besonders im Erfolg der AfD. Kohlrauschs größte Sorge ist allerdings: Die Positionen rechter Parteien werden allmählich von den etablierten übernommen. ■

GLEICHSTELLUNG

„Mir ist dieses Recht politisch wichtig“

GLEICHSTELLUNG Eine EU-Richtlinie gibt Vätern das Recht auf zehn Tage bezahlten Urlaub nach der Geburt des Kindes. Die Bundesregierung hat die Norm bisher nicht umgesetzt. Laurens Brandt, junger Vater und Arbeitsrechtler am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung, erklärt, warum er das Recht einklagt.

Die EU gewährt Vätern das Recht auf zehn Tage bezahlten Urlaub. Warum hat die Bundesregierung die Richtlinie nicht umgesetzt?

LAURENS BRANDT: Der Auffassung der Bundesregierung nach gehen die bestehenden Gesetze in Deutschland schon darüber hinaus. Sie argumentiert, dass Elterngeld und Elternzeit diesen Anspruch mehr als abdecken.

Sie teilen diese Einschätzung nicht?

Nicht nur ich sehe das anders: Die Europäische Kommission hat bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Auch ein Gutachten des DGB widerspricht der Bundesregierung und nennt die geltenden Regeln nicht ausreichend. Elternzeit und Elterngeld dienen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vaterschaftsfreistellung in den ersten zehn Tagen nach der Geburt soll dagegen die frühe Bindung zwischen Vater und Kind unterstützen. In der jetzigen Bundesregierung gibt es ebenfalls unterschiedliche Meinungen. Das grüne Familienministerium würde die Richtlinie gerne umsetzen. Die FDP ist dagegen, weil dies ihrer Ansicht nach die Arbeitgeber zu sehr belasten würde.

Ihre Tochter wurde im vergangenen Herbst geboren. Worauf klagen Sie jetzt?

Weil mein Antrag auf Vaterschaftsurlaub abgelehnt wurde, habe ich damals zehn Tage bezahlten Urlaub genommen. Da ein zeitlicher Ausgleich nicht mehr möglich ist, klage ich auf Abgeltung des entgangenen Urlaubs. Neben dem Geld geht es mir auch um die Sache an sich. Mir ist das Recht auf Freistellung nach der Geburt aus Gründen der Gleichstellung auch politisch wichtig. Meine

Klage ist auch nicht die einzige. Verdi unterstützt mich und vertritt noch zwei weitere Väter in dieser Frage. Auch im Bereich der IG Metall klagt ein Vater. In der Privatwirtschaft ist die Lage allerdings komplizierter.



Foto: Frank Rumpfenhorst

Laurens Brandt will durch alle Instanzen gehen.

Warum?

Eigentlich kann man ein Recht aus einer EU-Richtlinie, die die Bundesrepublik nicht umgesetzt hat, nicht einklagen. Im öffentlichen Dienst liegt die Sache aber etwas anders. Der Staat, bei dem ich als Uni-Angestellter beschäftigt war, darf keinen Vorteil daraus ziehen, dass er eine Richtlinie nicht umge-

setzt hat. Diese Begründung gibt es gegenüber einem privaten Wirtschaftsunternehmen nicht. Damit die Richtlinie auch dort unmittelbar anwendbar ist, müsste sie ein europäisches Grundrecht konkretisieren. Damit liegen die Hürden höher als im öffentlichen Dienst.

Wie sehen Sie Ihre Chancen?

Wie die Gerichte entscheiden werden, ist schwer zu sagen. Vor dem Arbeitsgericht Leipzig wurde meine Klage gerade abgewiesen. Wir haben Berufung eingelegt und arbeiten nun an der Begründung.

Sie wollen also notfalls durch alle Instanzen gehen?

Wenn unsere Berufung angenommen wird und es notwendig ist, ja.

Welche Folgen hätte eine positive Entscheidung auf höchster Ebene für andere Väter?

Zumindest im öffentlichen Dienst könnte sich jeder Vater, dem dieses Recht verweigert wird, auf eine solche Entscheidung berufen. Erfahrungsgemäß würde sie dazu führen, dass der Anspruch von den Verwaltungen ohne Probleme erfüllt wird. Für Beschäftigte in der Privatwirtschaft hätte ein Urteil keine unmittelbare Wirkung. Mir wäre neben der finanziellen Kompensation das politische Signal sehr wichtig, denn wir erleben gerade, dass Vereinbarkeit wieder etwas in den Hintergrund rückt. Das Recht der Eltern auf gemeinsame Elternzeit wurde gerade von zwei auf einen Monat verkürzt. Eine positive Entscheidung würde hoffentlich die Politik ermutigen, den Vaterschaftsurlaub für alle umzusetzen. ■

Das Gespräch führte **Fabienne Melzer**.

IMK

Andrew Watt leitet EGI in Brüssel

Foto: David Aussehofer



Andrew Watt, der bisher als Leiter des Referats Europäische Wirtschaftspolitik im IMK tätig war, hat zum 1. Oktober die Leitung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) in Brüssel übernommen. Das EGI ist das unabhängige Forschungs- und Ausbildungs-

zentrum des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), der die europäischen Gewerkschaften in einem Dachverband zusammenfasst. Der in Großbritannien geborene Watt, der neben der britischen auch die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt und an der London School of Economics und an der Universität Hamburg promoviert hat, kennt die neue Arbeitsstätte gut: Er hat dort schon einmal von 2000 bis 2012 als Senior Researcher gearbeitet, bevor er zum IMK wechselte. ■

WÜRDIGUNG

Roland Köstler ist tot

Foto: Karsten Schöne



Wenn es um Rechtsfragen rund um die Mitbestimmung im Aufsichtsrat oder die Auswirkungen des EU-Rechts auf die Unternehmensmitbestimmung ging, kam in der Stiftung niemand an ihm vorbei: Roland Köstler, promovierter Jurist und Verfasser zahlloser Schriften und Arbeitshilfen für Aufsichtsräte, die teilweise noch immer in Gebrauch sind, verstarb Ende Juni im Alter von 76 Jahren. Wenn es nach seinem Vater gegangen wäre, dann wäre

der gebürtige Bayer Roland Köstler Eisenbahner geworden. Aber seine Mutter setzte sich dafür ein, dass er Jura studieren konnte. Nach einer kurzen Zeit im gewerkschaftlichen Rechtsschutz kam Köstler, frisch promoviert, in den frühen 1980er Jahren zur Hans-Böckler-Stiftung. Später war er Mitautor des Standardwerks „Aufsichtsratspraxis: Handbuch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat“ und eines Handbuchs für die Aufsichtsratswahl, die beide vielfach wieder aufgelegt wurden. Sein Interesse galt dem Erhalt und der Sicherung der Mitbestimmung als einem zentralen Pfeiler institutioneller Macht der Gewerkschaften. Er hat sich stets dagegen gewandt, Beschäftigten Rechte durch einen Missbrauch der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) vorzuenthalten. ■

KURZ GEMELDET

Ausgezeichnet

Foto: Privat



Marianne Engelhardt-Schagen, Alumna der Stiftung und Arbeitsmedizinerin, ist am 10. September mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande für ihre Verdienste in der Arbeitsmedizin geehrt worden.

Als ehemalige Beraterin für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat sie sich in ihrer Tätigkeit insbesondere der psychischen Gesundheit verschrieben. ■

Neu in der Bibliothek

Anne Weyers hat Anfang September in der Bibliothek der Stiftung begonnen. Sie wurde als Nachfolgerin von Ralf Guthoff eingestellt. Anne Weyers hat Bibliothekswissenschaft an der TH Köln studiert. Ihre Aufgaben in der Bibliothek liegen vorrangig im Bereich Publikationen. ■

Neu im Personalreferat

Foto: Privat



Carmen Krusemark unterstützt seit Anfang September das Personalreferat der Stiftung. Zuvor war sie im Einzelhandel sowie in einem Start-up-Unternehmen als Sachbearbeiterin tätig. Derzeit absolviert

Krusemark berufsbegleitend einen Bachelor in Wirtschaftspsychologie. ■

Abiturpreis

Eileen Ebener vom Hessenkolleg Wiesbaden, ZBW-Stipendiatin der Stiftung, hat auf Vorschlag der Deutschen Mathematiker-Vereinigung den DMV-Abiturpreis 2024 erhalten. ■

Thema: Arbeits- und Gesundheitsschutz

STIFTUNG Gute Arbeitsbedingungen machen Beschäftigte zufriedener, und zufriedene Menschen werden seltener krank. Wie ist es um gute Arbeitsbedingungen in den Betrieben bestellt? Was belastet die Beschäftigten und was tun die Betriebsräte? An diesen und anderen Fragen arbeiten Menschen in der Stiftung.

Von Fabienne Melzer

EIKE WINDSCHEID-PROFETA arbeitet in der Forschungsförderung im Referat Wohlfahrtsstaat und Institutionen der sozialen Marktwirtschaft.

Er betreut unter anderem Forschungsprojekte zu Inklusion am Arbeitsplatz und Übergriffen gegen Beschäftigte mit Kundenkontakt.



ANTONIA SEELAND beschäftigt sich am Hugo Sinzheimer Institut (HSI) unter anderem mit Barrierefreiheit.



STEFAN LÜCKING kümmert sich im Referat Mitbestimmung und Wandel der Arbeitswelt in der Forschungsförderung unter anderem um die Auswirkungen digitaler Arbeit auf die Gesundheit, etwa mit der Frage, ob Krankenhausinformationssysteme Pflegekräfte entlasten oder Arbeit eher verdichten.



LAURENS BRANDT ist Wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht am HSI und befasst sich unter anderem mit Arbeitszeitrecht als Thema des Gesundheitsschutzes.



SANDRA MIERICH hat an der Studie „Inklusion in Zeiten digitaler Transformation“ mitgeschrieben und arbeitet am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung im Bereich Praxiswissen Betriebsvereinbarungen.



Fotos: Karsten Schöne (1), privat (2, 6), Ulrich Baatz (7), Frank Rumpfenhorst (3, 4), Matthias Huber (5), Oliver Bellendir (8)

ELKE AHLERS arbeitet am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) im Referat Arbeit und Gesundheit. Zu ihren Schwerpunkten zählen Wandel der Arbeit, Arbeit und Leistung, Gesundheit, psychische Arbeitsbelastungen und die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung.



YVONNE LOTT beschäftigt sich am WSI unter anderem mit Work-Life-Balance. Sie arbeitet zu Themen wie flexiblen Arbeitszeiten, mobiler Arbeit und der besonderen Belastung von Eltern.



PATRICK TSCHIRNER kümmert sich bei der Studienförderung um Promotionskollegs. Eines davon untersuchte Inklusion an Schulen.



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

DURCHBLICK

Ergebnisse der Betriebsrätebefragung



Homeoffice, demografischer Wandel und Digitalisierung wirken sich auch auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Anhand der Erfahrungen von Betriebs- und Personalräten analysiert der

Report, wie sich Arbeitsbedingungen dadurch verändert haben, was das für die Interessenvertretungen bedeutet und welche Instrumente sie nutzen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Elke Ahlers/Valeria Quispe Villalobos: **Betriebliche Arbeitswelt und Potenziale des Gesundheitsschutzes.** Ergebnisse der WSI-Betriebs- und -Personalrätebefragung 2021. WSI Report 89, Oktober 2023

Türöffner BEM

Dieses Unternehmensporträt zeigt am Beispiel der Stadt Bremen, wie sich das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nutzen lässt, um das Thema gesundes Arbeiten insgesamt in den Berufsalltag der Beschäftigten zu integrieren.

Wellmann, Holger: **BEM als Anstoss für gesundes Arbeiten** (2024) Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 7 Seiten

Entgrenzung begrenzen



Mobile Telefone, Tablets oder Laptops verschaffen Beschäftigten mehr Freiheit, die Arbeit flexibler einzuteilen. Sie bergen aber auch die Gefahr der Entgrenzung. Wie sich auch in einer

digitalisierten Arbeitswelt Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ziehen lassen, behandelt dieser Beitrag.

Kathrin Reinke/Claudia Schmeink/Bernhard Schmitz/Katharina Schneider: **Grenzgestaltung und Erholungsförderung in digitalen Arbeitswelten.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 264, Januar 2023

Die Neugierige

Studierende aus Familien ohne Hochschulerfahrung sind Monika Huesmanns Herzensthema. Mit ihrer Forschung will sie Unternehmen zeigen, welche Stärken diese Menschen besitzen.

Von **Martin Kaluza** – Foto **Stephan Pramme**

Von ihrem Job als Professorin schwärmt Monika Huesmann, als hätte sie ihn gerade frisch angetreten, dabei macht sie ihn schon seit 13 Jahren. „Ich lehre gerne, ich forsche sehr gerne. Der Weg dorthin ist ein anderes Thema. Aber wenn man einmal da ist, hat man die Freiheit, der eigenen Neugier nachzugehen.“ Den schwierigen Weg dorthin hat Huesmann, Professorin für Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) in Berlin, auch zum Gegenstand ihrer Forschung gemacht. In den ersten Jahren forschte sie viel zu Diversität, jetzt zu Studierenden aus Familien ohne Hochschulerfahrung. Für sie ist das ein Herzensthema, denn auch sie kommt aus einer solchen Familie.

Im Studium spürte Huesmann, dass ihr immer etwas fehlte: eine bestimmte Art des Umgangs, des Redens, die Leichtigkeit, mit der über viel Geld gesprochen wurde. Sie bemerkte, dass Kinder aus Akademikerhaushalten zuweilen schneller vorankamen trotz weniger guter Leistungen. In einem Artikel für die Zeitschrift für Arbeitswissenschaft geht Huesmann der Frage nach den Kompetenzen von Studierenden aus hochschulfernen Haushalten nach: „Mich hat diese Defizitdarstellung genervt: Wie kann man sie unterstützen, fehlende Kompetenzen zu erwerben?“ Huesmann ist sich sicher: „Diesen Leuten fehlt nichts.“

Huesmann selbst ist das beste Beispiel. Dabei hatte ihr Bildungsweg einige Schlenker. Mit 15 ging sie vom Gymnasium ab und

machte eine Ausbildung zur Erzieherin, ihr Leidenschaftsberuf. Doch nach fünf Jahren stand sie am Ende ihrer Karrieremöglichkeiten. Etwas zu früh für eine junge, neugierige Frau. Das Abi nachholen konnte sie in Baden-Württemberg nicht mehr – zu alt. Also machte sie eine Ausbildung zur Heilpädagogin, um nach vier Jahren wieder das Ende der Karriere zu erreichen.



Schulanfang am Kolleg in Berlin

Sie entschloss sich, nach Berlin zu gehen, wo man im Berlin-Kolleg auch mit knapp 30 noch das Abi machen konnte. Parallel absolvierte sie eine Ausbildung zur Finanzbuchhalterin. Damals gab ihr eine Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung den Tipp, sich auf ein Stipendium zu bewerben. „Das hat alles geändert“, sagt Huesmann. „Ich habe oft überlegt: Kann ich studieren? Und dann gerechnet: Mit wie viel Schulden gehe ich da raus? Durch das Stipendium war klar: Ich kann studieren!“

Sie war knapp 40 Jahre alt, als sie ihr BWL-Studium als Jahrgangsbeste abschloss,

nur um dann auch nach 100 Bewerbungen keine Arbeit zu finden. „Unsere Führungskräfte sind jünger als Sie, das geht nicht“, bekam sie in einem Bewerbungsgespräch zu hören. Solche Erfahrungen wurmen sie auch heute noch. Doch ohne die Absagen wäre sie nicht auf den Gedanken gekommen, zu promovieren. Eine Professorin traute ihr das zu und ermunterte sie. Der erste Job danach an der Uni war eine zu niedrig eingestufte Stelle für Personalentwicklung – Huesmanns große Chance.

Ein Freund stieß auf die Stellenanzeige für die Professur an der HWR: „Schau mal, da geht es um Personal-, Informationsmanagement und um Organisation, alles in einer Professur!“ Es waren genau die Themen, in denen sie Erfahrung hatte. Huesmann ist froh, dass sie an der HWR gelandet ist. „Eine klassische Uni hätte mich nicht interessiert“, sagt sie. Ihr gefällt die anwendungsorientierte Ausrichtung.

Neben ihrer Arbeit als Professorin engagiert sich Huesmann bei der Hans-Böckler-Stiftung als Vertrauensdozentin und bei Arbeiterkind.de, das junge Menschen ermutigt, als Erste in ihrer Familie zu studieren. Sie verhilft nun beiden Seiten zu ihrem Glück: Als Ehrenamtliche ermuntert sie Erststudierende, sich eine akademische Karriere zuzutrauen, und durch ihre Forschungen zeigt sie Unternehmen, was sie mit Erststudierenden gewinnen können. Viele bringen Erfahrungen mit, die eigentlich Gold wert sein müssten. Zum Beispiel, dass sie sich immer wieder gegen Widerstände behauptet haben. ■

Schwärmt für ihren Beruf:
Professorin Monika Huesmann

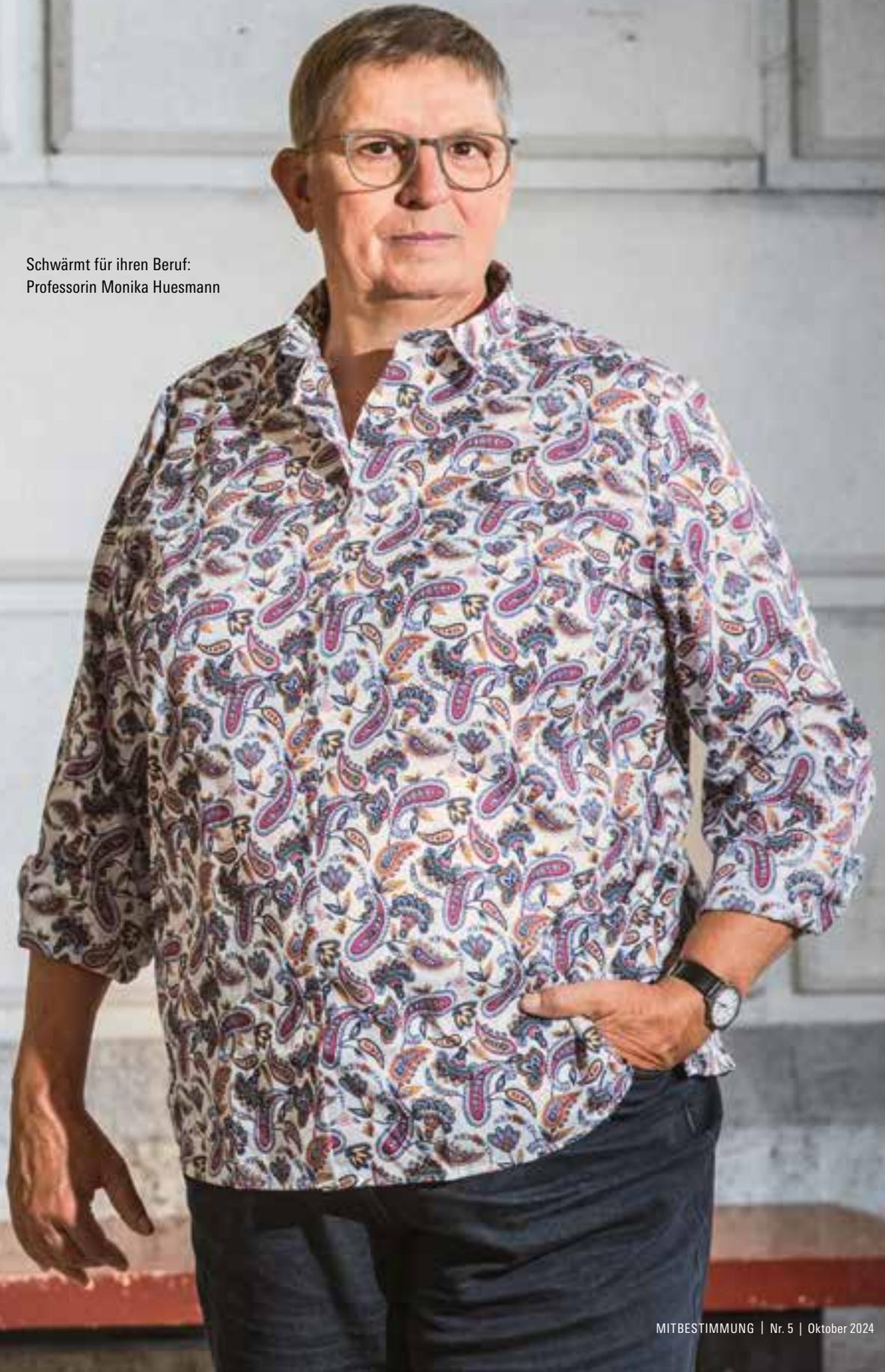




Foto: Martin Jehnichen

Blick auf die Endzeit der DDR

Leipzig, 7. Oktober 1989. Bei den Protesten gegen das SED-Regime am Tag der offiziellen Jubelfeierlichkeiten zum 40. Gründungstag der DDR ist ein Student aus Westdeutschland mittendrin. Heimlich fotografiert Martin Jehnichen das brutale Vorgehen der Staatsmacht gegen die Demonstrierenden. Die Aufnahmen, „aus der Hüfte geschossen“, sind teils unscharf und unterstreichen gerade dadurch die Dramatik der Ereignisse.

Nach dem Mauerfall kommt Jehnichen wieder – um zu bleiben. Ende 1989 gründet er mit Mitstreitern die Fotoagentur „transit“ in Leipzig.

Anlässlich des 35. Jubiläums der Friedlichen Revolution und des Mauerfalls zeigt das Zeitgeschichtliche Forum Leipzig Fotoarbeiten von Martin Jehnichen aus den Jahren 1988 bis 1990. Die Bilder spiegeln den Alltag und Verfallserscheinungen des sozialistischen Staates, das Aufbegehren im Herbst 1989 und den Umbruch des Jahres 1990 aus der Sicht eines jungen westdeutschen Fotografen wider. Seine Fotos zeigen einerseits Empathie und Sympathie für Land und Leute, bezeugen aber auch den „Blick von außen“ klassischer Reportagefotografie, die Besonderheiten und Widersprüche aufdeckt. ■

**Bis 26. Januar 2025
in Leipzig**
Info



Foto: Jennifer Zumbusch/Haus der Geschichte

Was kommt ins Museumsdepot?

Während des Umbaus der Dauerausstellung im Haus der Geschichte in Bonn bietet das Museum einen exklusiven Blick hinter die Kulissen: Besucherinnen und Besucher können ausgewählte Depots, die Herzkammer des Museums, ent-

decken: Wo und wie werden die Objekte aufbewahrt? Wie und warum sammelt das Haus der Geschichte? Ein Rundgang zu Objekten, die Geschichte und Geschichten erzählen. Eine Anmeldung ist erforderlich.

**Ab
17. September
in Bonn**

Info und
Anmeldung:



Sinzheimer-Vorlesung

Die traditionelle Sinzheimer-Vorlesung wird in diesem Jahr von Jérôme Porta (Universität Bordeaux) gehalten und setzt sich mit der EU-Mindestlohnrichtlinie und der Förderung von Tarifverhandlungen auseinander. Im Anschluss wird der Hugo Sinzheimer Preis für herausragende arbeitsrechtliche Dissertationen verliehen.

**Am 31. Oktober
in Frankfurt (Main)**

Info und Anmeldung:



WSI-Tariftagung

Die diesjährige Tariftagung zieht anhand einer Analyse besonders herausragender Tarifkonflikte eine Bilanz der Tarifrunde 2024 und wirft einen Blick auf zukünftige Tarifeinensetzungen. Weitere Themen sind die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie in der EU sowie der nationale Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung.

**9. bis 10. Dezember
in Düsseldorf**

Info und Anmeldung:



Fachtagung Arbeitsrecht

Wie agiert die politisch Rechte in der Arbeitswelt, und welche Reaktionsmöglichkeiten gibt es? Welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten haben Betriebsräte? Und wie sollte mit Rassismus und Ausgrenzung umgegangen werden? Dies sind die Themen, die auf der diesjährigen, von der Hans-Böckler-Stiftung und der Kritischen Akademie Inzell konzipierten Fachtagung vertieft werden sollen.

22. bis 24. November in Inzell

Info und Anmeldung:



Dienstleistungstagung

Im Zentrum der von der Hans-Böckler-Stiftung und Verdi ausgerichteten Tagung steht die Frage, wie Dienstleistungen in der Transformation insbesondere unter der Zielperspektive hoher Lebensqualität, Guter Arbeit und gesellschaftlichen Zusammenhalts gestaltet werden können.

**5. bis 6. November in Berlin
und Livestream**

Info und Anmeldung:





Interessant ist, was im Haushalt fehlt.

HELENE LANGBEIN vermisst in der Haushaltseinigung der Ampelregierung und der Wachstumsinitiative einige Versprechen aus dem Koalitionsvertrag.

Ein wichtiges politisches Thema dieses Sommers dürfte die Haushaltsdebatte und -einigung der Ampelkoalition gewesen sein. Die getroffene Einigung, flankiert von der Wachstumsinitiative, gibt Aufschluss darüber, was im letzten Jahr der Ampelregierung vor der Bundestagswahl 2025 aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt werden soll. Sie enthält einige arbeits- und sozialrechtliche Themen wie verschiedene Ansätze zur Fachkräftegewinnung und erneute Reformansätze zum Bürgergeld. Interessant ist aber auch, was nicht aufgeführt ist.

So sah der Koalitionsvertrag auf dem Gebiet des Individualarbeitsrechts einige Verbesserungen vor. Kettenbefristungen mit Sachgrund sollten begrenzt und ein individuelles Recht auf Homeoffice eingeführt werden. Die Wachstumsinitiative der Bundesregierung erwähnt die Vorhaben jedoch nicht mehr.

Für das kollektive Arbeitsrecht hatte sich die Ampelregierung im Koalitionsvertrag vorgenommen, Betriebsräte zu stärken. So sollte die Behinderung betrieblicher Mitbestimmung als Offizialdelikt eingestuft sowie Gewerkschaften und Betriebsräten im Betrieb weitere Möglichkeiten der digitalen Immerhin zu Letzterem sieht der aktuelle Entwurf des Tariftruegesetzes auch eine Än-

derung des Betriebsverfassungsgesetz vor, die das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften und die Mitwirkungspflicht der Arbeitgeber für dessen Realisierung verbindlich machen soll. Besonders fatal ist, dass die Regierung bisher nichts unternommen hat, die Möglichkeiten zur Flucht aus der Mitbestimmung zu begrenzen. Vor dem Hintergrund der neueren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hätte dies jedoch priorisiert werden müssen, wenn sich das Problem der Mitbestimmungsflucht nicht verschärfen soll.

Auch im Sozialrecht haben einige Projekte der Ampel keine Erwähnung bei der Haushaltsplanung gefunden: So sollten Selbstständige für das Alter besser abgesichert werden, indem auch sie grundsätzlich in der gesetzlichen Rentenkasse versichert werden, jedoch unkompliziert die Möglichkeit haben, freiwillig in ein privates Altersvorsorgesystem zu wechseln. Ohne die Pflichtversicherung bleibt die Verantwortung der Altersvorsorge beim Einzelnen. Da nicht alle Selbstständigen in der Lage sind, adäquat vorzusorgen, landen einige immer noch in der Altersarmut.

Für Rentnerinnen und Rentner soll es künftig attraktiver werden, neben dem Rentenbezug zu arbeiten. Damit will die Regie-

rung den Fachkräftemangel eindämmen und Altersarmut verhindern. Dabei verschleiern diese Anreize jedoch, dass viele alte Menschen arbeiten müssen, um nicht an der Armutsgrenze zu leben – im Zweifel auf Kosten der Gesundheit.

Der Gesundheitsschutz kommt insgesamt bei der Wachstumsinitiative der Bundesregierung zu kurz: Wenn Zuschläge für Mehrarbeit steuerfrei ausgezahlt werden, Arbeitgeber von der gesetzlichen Tageshöchst Arbeitszeit abweichen können und die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung neu evaluiert wird, gehen wirtschaftliche Interessen der Gesundheit von Beschäftigten vor.

Es gibt aber auch positive Ansätze in der Wachstumsinitiative. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sollen künftig nur tarifgebundene Unternehmen beachtet werden dürfen. Auch im Bereich der Fachkräfteeinwanderung sind sinnvolle Vorhaben wie vereinfachte Genehmigungsverfahren vorgesehen. Diese Ansätze sind geeignet, bessere Bedingungen für Beschäftigte zu schaffen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Es wäre wünschenswert, den Fokus auf derartige Projekte zu verstärken. ■

HELENE LANGBEIN arbeitet im Referat Arbeitsrecht des Hugo Sinzheimer Instituts.

Bleibt alles anders

DEUTSCHLAND Der Osten ist für den Westen manchmal schwer zu begreifen. Ganz normal, sagt der Soziologe Steffen Mau. Ein Land, zwei Teilgesellschaften, so lautet sein Befund mehr als drei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung.



Alle Jahre wieder veröffentlicht die Bundesregierung „Berichte zum Stand der Deutschen Einheit“, die über die Angleichung der Lebensbedingungen im vereinten Deutschland Rechenschaft ablegen. Unterlegt ist diesem Berichtswesen die Erwartungshaltung, dass durch eine kluge politische Steuerung die Unterschiede zwischen Ost und West mit der Zeit überwunden werden.

Alles falsch, sagt Steffen Mau, Professor für Makrosoziologie an der Berliner Humboldt-Universität und „gelernter“ DDR-Bürger, der in der Rostocker Plattenbausiedlung Lütten Klein aufgewachsen ist. Er stellt der weit verbreiteten Erwartung, alles würde sich nivellieren, seine These der sich verstetigenden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland entgegen. Schaut man sich, so Mau, Indikatoren wie Erwerbsquote, Kirchenbindung, Vereinsdichte, Institutionenvertrauen, Parteimitgliedschaft, Tarifbindung oder auch das Wahlverhalten an, komme man immer wieder zu dem gleichen Ergebnis: „Eine Phantomgrenze durchzieht das geeinte Land. Färbt man die 294 Landkreise und 106 kreisfreien Städte anhand dieser Indikatoren ein, zeichnen sich die Umrisse der alten Bundesrepublik und Ostdeutschlands klar voneinander ab.“ Seinen Abgesang auf die „politische Einheitsfiktion“ belegt der Sozialwissenschaftler durch Forschungsergebnisse zur Sozialstruktur, zur Demografie und zur Kultur, die weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West dokumentieren.

Das in Ostdeutschland verbreitete Narrativ, Bürger zweiter Klasse zu sein, erklärt er auch durch reale Unterschiede in der Teilhabe: 30 Prozent der Beschäftigten arbeiten im Niedriglohnssektor, das Vermögen der Haushalte in Westdeutschland ist doppelt so groß wie im Osten. Die Betriebsratsdichte und der gewerkschaftliche Organisationsgrad fallen geringer aus, in vielen Firmen fehlt eine sozialpartnerschaftliche Unternehmenskultur, die Ost-Bundesländer sind Schlusslichter bei der Tarifbindung.

Auch auf der Ebene der Einstellungen und Werte sieht der Soziologe Unterschiede, die sich in der Summe zu einer Art „Ostidentität“ verdichten. So ist die Zustimmung für die Unterstützung der Ukraine in den neuen Ländern viel schwächer ausgeprägt als im alten Bundesgebiet, umgekehrt gibt es dort weniger Befürchtungen hinsichtlich des Klimawandels oder eines Erstarkens der AfD. Kein Wunder, dass sich vor diesem Hintergrund etwa 40 Prozent der im Osten lebenden Bürger eher als Ostdeutsche denn als Deutsche fühlen.

Die Erfolge der AfD im Osten erklärt Steffen Mau durch eine Schwäche der dortigen Zivilgesellschaft: Die bundesdeutschen Parteien haben dort nur schwache Wurzeln ausgeprägt, die Engagementquote in der ehrenamtlichen Bildungsarbeit, in Sportvereinen oder im Umweltschutz bleibt gering. Der AfD gelingt es vor diesem Hintergrund, das kulturell und sozial unterfütterte, spezifisch ostdeutsche Zurücksetzungsgefühl erfolgreich für sich zu instrumentalisieren.

Mau plädiert dafür, die unterschiedliche Verfasstheit der beiden Teilgesellschaften anzuerkennen. Ein „Weiter so“ der Vereinigungspolitik kann es aus seiner Sicht nicht geben. Interessant, aber wohl zu kurz gegriffen, sind seine Vorschläge zur Stärkung der politischen Kultur und zur Belebung der Zivilgesellschaft. Er schlägt vor, Bürgerräte einzurichten mit dem Ziel, die „Zugangsschwellen zur Politik zu senken“. So können Demokratie eingeübt und Polarisierungen und Affektpolitik zurückgedrängt werden. Es brauchte aber wohl eine breitere Teilhabe. ■

Von Dirk Manten

Steffen Mau: **Ungleich vereint**. Berlin, Suhrkamp Verlag 2024. 168 Seiten, 18 Euro

Fazit

**WER UNSER LAND VERSTEHEN WILL,
SOLLTE DAS BUCH LESEN.**

Betriebsräte in Filialen



Ob Bank oder Bäcker, Einzelhändler oder Optiker: Viele größere Unternehmen sind in Filialen organisiert. Diese haben in der Regel kein eigenes Controlling und keine eigene Personalabteilung; die Beschäftigten kennen meist nur zwei oder drei Hierarchiestufen. Arbeitsrechtler Michael Frank nimmt in seiner Dissertation solche Strukturen in den Blick und beleuchtet die Möglichkeiten einer „betriebsübergreifenden Zusammenarbeit“ von Betriebsräten

in Filialstrukturen. Dabei wird deutlich, dass die Betriebsverfassung bestimmte Formen des Austausches ausdrücklich vorsieht, dass aber andererseits das Prinzip der Zuständigkeitstrennung beziehungsweise der Arbeitsteilung mit dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat gilt. Dennoch ist eine Zusammenarbeit möglich, sei es anlassbezogen oder im Rahmen gemeinsamer Schulungen. Die Treuepflicht des Betriebsratsmitglieds steht einer Unterstützung anderer Betriebsräte jedenfalls nicht entgegen. ■

Von Kay Meiners

Michael Frank: **Betriebsübergreifende Zusammenarbeit von Betriebsräten**. Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht, 112. Baden-Baden, Nomos 2023. 230 Seiten

Kampf um die Tarife



Wenn ein Sachbuch in der fünften Auflage erscheint, kann man es getrost als Standardwerk bezeichnen. Dies gilt ohne Einschränkungen auch für das „Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf“, in dem der Experte Peter Renneberg Grundlagenwissen für Einsteiger und wenig Erfahrene ebenso prägnant wie fundiert aufbereitet. Aktuelle Entwicklungen wie die für die Tarifpolitik herausfordernden inflationären Tendenzen in der Folge der Coronapandemie und des Krieges in der

Ukraine hat Peter Renneberg berücksichtigt. Sein Ausblick ist verhalten positiv: Auch durch eine konfliktorientierte Tarifpolitik konnten sich im letzten Jahr einige DGB-Gewerkschaften über Mitgliederzuwächse freuen. ■

Von Dirk Manten

Peter Renneberg: **Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf**. Hamburg, VSA-Verlag 2024. 232 Seiten, 19,80 Euro

DREI FRAGEN AN HANS-JÜRGEN URBAN

Foto: Alexander Paul Englert



Hans-Jürgen Urban ist Vorstandsmitglied der IG Metall und Herausgeber des Bandes „Gute Arbeit gegen Rechts“.

Wie entstand die Idee für diesen Sammelband, und was soll er bewirken?

Auch in der Arbeitswelt greifen Zukunftsängste und Zweifel an der Krisenkompetenz der Vorstände um sich. Die organisierte Rechte versucht, diese Stimmungen zu missbrauchen. Dem wollen wir entgegenwirken – durch eine direkte Ansprache der Belegschaften, eine beteiligungsorientierte Arbeitspolitik und das Angebot, Krisen solidarisch zu lösen.

Was treibt Beschäftigte zu Rechtspopulisten, was hält sie fern?

Soziale Ängste und Abstiegsängste können pauschale Vorbehalte gegen „die da oben“ und gegen Menschen mit Migrationsbiografie befördern. Aus der Wissenschaft und aus der Praxis wissen wir, dass wirtschaftliche Teilhabe und solidaritätsstiftende, gemeinsame Arbeits- und Konflikt Erfahrungen als Gegenkräfte wirken. Diese Gegenkräfte wollen wir stärken.

Was können Betriebsräte gegen Rassismus im Betrieb tun?

Das Betriebsverfassungsgesetz beauftragt die Betriebsräte, die Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu befördern. Unser Sammelband enthält dazu neben wissenschaftlichen Analysen auch gute Praxisbeispiele und rechtliche Hinweise. ■

Die Fragen stellte Dirk Manten.

Gefährliches Schlupfloch



Der „Report zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht“ zeigt, wie die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) im Zusammenspiel mit Gerichtsurteilen zur Gefahr für die Unternehmensmitbestimmung werden kann.

Helene Langbein vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) und Felix Gieseke vom Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) kommentieren im Report eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus diesem Jahr, die eine „klaffende Lücke im Mitbestimmungsschutz“ aufgerissen hat.

Die Lücke sieht so aus: Arbeitgeber können heute eine SE gründen, aber niemanden einstellen. Mit einer solchen „Vorrats-SE“ können Unternehmen die Mitbestimmung für später eingestellte Beschäftigte erschweren oder umgehen. In seinem Urteil hat der EuGH entschieden, dass Europäische Aktiengesellschaften nicht zu Nachverhandlungen mit Arbeitnehmervertretern verpflichtet sind.

Der deutsche Gesetzgeber könnte auf das Urteil reagieren, indem er das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE (SEBG) im europarechtlich zulässigen Rahmen reformiert und Kriterien festlegt, die zur Nachholung des Beteiligungsverfahrens führen. So ließe sich der Schaden eindämmen. Auch nach der aktuellen Fassung des § 43 SEBG darf eine SE nicht dazu missbraucht werden, den Beschäftigten Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Allerdings fehlt noch eine Konkretisierung im Gesetz. Artikel 11 der SE-Richtlinie räumt den Mitgliedstaaten diese Möglichkeit aber ausdrücklich ein.

Im „Report zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht“ finden sich noch weitere Beispiele aus der Rechtsprechung des EuGH zwischen April und Juli dieses Jahres. So billigte das Europäische Parlament beispielsweise die Unterstützung entlassener Angestellter des Stahlunternehmens Vallourec Deutschland in Höhe von drei Millionen Euro aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung. Weitere Urteile betreffen einen EU-weit gültigen Behindertenausweis und den Schutz der Beschäftigten von digitalen Plattformen. ■

Von **Marius Ochs**

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht:
Report zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht 2/24.
Frankfurt am Main 2024

Leitfaden für Mittelständler



Mittelständische Betriebsräte sind die Zielgruppe dieses Leitfadens zur Mitbestimmung in der Transformation. Er zeigt, wie Betriebsräte ihre Unternehmen bei der Suche nach neuen Geschäftsfeldern unterstützen können. An erster Stelle steht ein „Zukunftscheck“ der IG Metall, mit dem das Unternehmen durchleuchtet wird. Gewerkschaft, Belegschaft, wissenschaftliche Begleitung und Unternehmensführung

besetzen eine Arbeitsgruppe, die neue Potenziale für eine sozialverträgliche Transformation auslotet. ■

Von **Marius Ochs**

Alexander Ziegler/Maximilian Locher: **Sozialpartnerschaftliche Lernreise für Zukunftsprodukte.** Working Paper Forschungsförderung Nr. 344, Düsseldorf 2024

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



Besuchen Sie [boeckler.de](https://www.boeckler.de) (Veröffentlichungen).

Nachhaltigkeitsziele verfehlt



Zwischen 2019 und 2023 hat Deutschland kaum eines der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung erreicht. Das zeigt eine Analyse nach der Maßgabe des „Neuen Magischen Vierecks“ (NMV), das den Jahreswirtschaftsbericht des Bundeswirtschaftsministeriums ergänzt. Das NMV modernisiert die alten Zielgrößen aus dem Jahr 1967. Die neuen Zielgrößen lauten: wirtschaftlicher Wohlstand und Stabilität,

Nachhaltigkeit der Staatstätigkeit, soziale Nachhaltigkeit, ökologische Nachhaltigkeit. Das Urteil der Autoren fällt verhalten aus: Auch wenn sie das Handeln der Regierung in der Coronakrise und im Ukrainekrieg loben, fordern sie von ihr höhere Investitionen. ■

Von **Marius Ochs**

Fabian Lindner/Anita Tiefensee: **Nachhaltigkeit der Wirtschaftspolitik in Zeiten der Polykrise.** IMK Study Nr. 94, Düsseldorf 2024

DAS POLITISCHE LIED



Johnny Cash: „Custer“ (1964)

It's not called an Indian victory
 But a bloody massacre
 And the General, he don't ride well anymore
 There might have been more enthusing
 If us Indians had been loosing
 But the General, he don't ride well anymore

DER GENERAL WAR KEIN HELD

Ein „Massaker an unseren Truppen“ vermeldet die New York Times am 6. Juli 1876: „General Custer und sieben-zehn Offiziere in Schlacht am Little Bighorn hingemetzelt. Angriff auf überwältigend großes Camp von Wilden. 315 Tote und 31 Verwundete“. Wenige Tage zuvor hatte General George Armstrong Custer die 7. Kavallerie im Kampf gegen die Sioux in den Untergang geführt. Die Zahl der Gegner, angeführt von den Häuptlingen Sitting Bull und Spotted Elk, Two Moons, Gall und Crazy Horse, hatte Custer trotz Vorwarnungen komplett unterschätzt. Die militärisch wenig bedeutende Schlacht wird schnell zum US-amerikanischen Mythos. General Custer gilt als Held.

Johnny Cash sieht das anders. Knapp 90 Jahre nach Custers Ende verspottet er den General in einer Countrynummer, leichtfüßig und mit scharfer Ironie: „To some he was a hero/But to me his score was zero“ – für einige war er ein Held, von mir bekommt er null Punkte. Custer habe Frauen, Hunde und Kinder getötet, während die Männer auf der Jagd waren – das waren seine „Siege“. Vers um Vers demontiert Cash den General, jeder Zweizeiler endet lapidar: „The General, he

don't ride well anymore“ – der General sitzt nicht mehr gut im Sattel.

1963, Johnny Cash ist mit seinem Hit „Ring of Fire“ frisch zum Star aufgestiegen. In Greenwich Village in New York lernt er die elektrisierende Folk-Szene kennen, freundet sich mit Bob Dylan an. Die Stimmung ist politisch. Joan Baez, Bob Dylan und Harry Belafonte engagieren sich für die Bürgerrechtsbewegung, stehen beim Marsch auf Washington neben Martin Luther King auf der Bühne. Cash beschließt, ebenfalls einer unterdrückten Gruppe eine Stimme zu geben. Den amerikanischen Ureinwohnern fühlt er sich besonders nah, schließlich fließt in seinen Adern – so glaubt er damals noch – auch das Blut der Cherokee.

Cash nimmt ein Konzeptalbum auf, die Hälfte der Songs steuert Peter La Farge bei. Auf „Bitter Tears: Ballads of the American Indian“ besingt Cash das Massaker von Wounded Knee und den indianischen Weltkriegshelden Ira Hayes, er beklagt Zwangsadoptionen und den vertragswidrigen Bau eines Staudamms auf dem Land der Seneca.

Das von La Farge geschriebene „Custer“ ordnet die Schlacht von Little Bighorn neu ein: Nicht ein Massaker an Custers Truppe

war sie, sondern ein Sieg der Indianer. Cash stellt sich selbst auf ihre Seite, spricht als einer von ihnen: „There might have been more enthusing/If us Indians had been loosing“ – die Begeisterung wäre wohl größer gewesen, wenn wir Indianer verloren hätten.

Einige Country-Sender weigern sich, Songs vom Album „Bitter Tears“ zu spielen. In einem offenen Brief spricht Cash sie direkt an: „Habt ihr denn gar keine Courage?“ Mit dem Album „Bitter Tears“ ist Johnny Cash ein Vorreiter, der den Indigenen in der breiten Öffentlichkeit Gehör verschafft, fünf Jahre bevor Dee Browns Buch „Begrabt mein Herz an der Biegung des Flusses“ erscheint.

Johnny Cashes Engagement hallt bis heute in der indigenen Community nach. Zwei Jahre nach Erscheinen von „Bitter Tears“, wird Cash in einer Zeremonie vor 1500 Menschen vom Seneca-Turtle-Stamm adoptiert. Er bekommt den Stammesnamen „Hago'ata“ verliehen: Geschichtenerzähler. ■

Von **Martin Kaluza**



Das Lied hören/ansehen:

Omas gegen rechts



www.omas-gegen-rechts.org

Ganz vorn auf der Homepage steht eine klare Ansage: „Omas bringen Erfahrung und Geduld mit sowie die Erkenntnis, dass es keine einfache Lösung zu komplexen Problemen gibt.“ Das deutschlandweite Netzwerk „Omas gegen rechts“ steht für Toleranz und ein respektvolles Miteinander. Es wendet sich gegen Rechtspopulismus, Frauenfeindlichkeit, Ausgrenzung und Gewalt.

Vorbild für die deutsche Initiative sind die österreichischen „Omas gegen rechts“, die sich 2017 aus Protest gegen die Koalition der konservativen ÖVP mit der rechtspopulistischen FPÖ gründeten. Seit 2018 sind die deutschen „Omas gegen rechts“ aktiv. Beweggrund für Gründerin Anna Ohnweiler, die als Spätaussiedlerin aus Rumänien kam, sich zuerst in der CDU, später in der SPD engagierte, war der erstmalige Einzug der AfD in den Bundestag 2017. Die damals 67-Jährige aus dem baden-württembergischen Nagold gründete eine Facebook-Gruppe, die wenige Stunden später schon 500 Mitglieder hatte.

Dann fingen sie mit lautstarken Gegen-demonstrationen gegen rechtsradikale Kund-

gebungen an, was bis heute die Kernaktivität des Bündnisses ist. Inzwischen sind die „Omas gegen rechts“ ein eingetragener Verein mit sage und schreibe 160 Regionalgruppen und 30 000 Mitstreiterinnen. Eine Aktive sagt in einem ARD-Bericht über die Initiative: „Ältere Frauen als politische Stimme sind im Bewusstsein der Öffentlichkeit nicht verankert. Das wollten wir ändern.“ Omas können auch mitmachen, sind aber bislang nur eine kleine Minderheit. Und natürlich muss man keine eigenen Enkelkinder haben, um dabei sein zu können; was die Aktiven verbindet, ist die Lebenserfahrung. Auf der Homepage finden sich Flyer und Demo-Plakate zum Herunterladen und Kurzberichte zu aktuellen Aktionen, dazu ein Terminkalender. Außerdem gibt es eine To-do-Liste für alle, die eine eigene Gruppe in ihrem Ort gründen wollen. ■

Von **Gunnar Hinck**

**EINE WICHTIGE INITIATIVE
IN POLARISIERTEN ZEITEN**

SOCIAL MEDIA

App nicht nur für Metaller

Die IG Metall App ist nicht nur für Mitglieder zugänglich, sondern für alle Interessierten. Hier gibt es aktuelle Nachrichten und Hintergründe aus der Metall- und Elektroindustrie: Warum fordert die IG Metall in der aktuellen Tarifrunde sieben Prozent? Wie haben Managementfehler für die derzeitige Lage bei VW gesorgt? Außerdem bietet die App in ihrem aktuellen Teil viel Service, etwa dazu, wie die Wahloption zwischen tariflicher Sonderzahlung („T-Zug“) und mehr Freizeit eigentlich funktioniert und was man beachten muss. Dazu gibt es Überstunden- und Schichtkalender und einen Streikgeldberechner. ■

Apple Store und Android

Podcast für Betriebsräte

Die Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) des Bund-Verlags betreibt einen hörenswerten Podcast. Hier erzählen Betriebsräte im Gespräch mit Chefredakteurin Eva-Maria Stoppkotte über erfolgreiche Projekte, Experten geben Tipps für eine innovative Betriebsratsarbeit. So kommt das Betriebsrätenetzwerk am Chemiestandort Stade in Niedersachsen zu Wort: Um Standortkrisen vorzubeugen, taten sich die Betriebsräte der Unternehmen zusammen. Ihnen gelang die Gründung eines dauerhaften Gremiums aus Geschäftsführungen, Betriebsräten, regionaler Politik und Gewerkschaften, um die Standorte langfristig zu sichern. ■

Spotify und www.bund-verlag.de/aib-podcast

AUS DER STIFTUNG

Böckler Schule digital

Böckler Schule bietet Materialien für den Politik- und Wirtschaftsunterricht an. Dazu gehören fachdidaktisch aufbereitete Themenhefte, kurze Erklärfilme und Infografiken mit den neuesten Forschungsergebnissen. Seit Kurzem stellt Böckler Schule auch ein digitales Unterrichtsprogramm zur Verfügung: In der ersten Unterrichtseinheit geht es um das Thema Tarifverträge: Was ist überhaupt ein Tarifvertrag? Was sind die Vorteile? Warum nützt er auch den Arbeitgebern? Dazu gibt es praxisnahe Beispiele, etwa einen Chat zwischen Özlem und Daniel. Beide arbeiten in der Metallbranche, aber Daniel hat weniger Urlaubsanspruch und verdient weniger, weil er ohne Tarifvertrag arbeitet. ■

<https://unterrichtseinheiten.boeckler.de/tarifvertrag/>

Foto: Pandorafilm



„In Liebe, Eure Hilde“. Der Film erzählt von einer Widerstandsgruppe und ihrer Protagonistin Hilde Coppi.

FILMTIPP

Die Widerstandskämpferin

An den Widerstand gegen den Nationalsozialismus fernab der Graf Stauffenbergs zu erinnern, ist das Ansinnen des Regisseurs Andreas Dresen mit seinem neuen Film „In Liebe, Eure Hilde“. Gemeint ist Hilde Coppi, erst Arzthelferin, dann Versicherungsangestellte. Gemeinsam mit ihrem Mann Hans war sie in einer Widerstandsgruppe aktiv, einer jener Gruppen, die die Gestapo unter dem Fahndungsnamen „Rote Kapelle“ verfolgten, weil sie angeblich moskautreue Sabotageaktionen verübten. Ihre Mitglieder hörten Sender wie Radio Moskau, druckten Flugblätter gegen das Naziregime, dokumentierten Verbrechen.

Dresen und sein Ensemble gehen die Sache recht untypisch an. Großformatige Aufmärsche, nationalsozialistische Flaggenmeere und Adolf-Hitler-Auftritte halten sich in Grenzen. Der Film lebt von den Debatten innerhalb der Gruppe, die die meiste Zeit aus einer Kleingartenkolonie heraus agiert. Zentral dabei die Entwicklung der Hauptfigur Hilde, von Liv Lisa Fries eindringlich dargestellt.

Was waren das für Menschen, die, im Gegensatz zu so vielen anderen, bereit waren, trotz Verfolgung durch Gestapo und SS Widerstand zu leisten? Fries gibt Hilde Coppi als aufgeweckte junge Frau, die die Gewalttätigkeiten um sich herum aufgrund ihres inneren Empfindens nicht tolerieren will. Die Konsequenzen sind dem jungen Paar durchaus bewusst. 1942 werden beide verhaftet, wegen Spionage zum Tode verurteilt. Hilde wird schwanger inhaftiert, bekommt ihr Kind unter schlimmsten Bedingungen. Ihre Hinrichtung durch das Fallbeil wird verschoben, damit sie ihr Kind stillen kann. Der Titel des Films ist ein Zitat aus Hildes Abschiedsbrief an die Familie. Immer enger ziehen sich die Kreise um die junge Mutter bis zum unausweichlichen Ende. Der Regisseur baut hier voll auf Emotion. Dabei zuzuschauen, erfordert gute Nerven. Dresen: „Irgendwen zu schonen, hat mich noch nie interessiert.“ ■

Von Jürgen Kiontke

Foto: Hans Zeisel/Archiv für die Geschichte der Soziologie in Österreich 418.F-107



RÄTSEL Im Jahr 1931 wird Marienthal, ein Stadtteil der Gemeinde Gramatneusiedl vor den Toren Wiens zum Schauplatz moderner Sozialforschung. Eine Studie zu den psychologischen Folgen von Arbeitslosigkeit macht ihn weltweit bekannt.

Von **Guntram Doelfs**

Viel zu tun hat Johann Tománek an diesem Herbsttag nicht. Wie schon an vielen Tagen zuvor. Gemeinsam mit Kollegen schlägt der arbeitslose Textilarbeiter mit knurrendem Magen und sichtlich gelangweilt an der Fellbachbrücke in Marienthal die Zeit tot. Doch die Tristesse will nicht vergehen. Von dem Fotografen, der die Männer ablichtet, scheinen sie keine Notiz zu nehmen. Es ist Hans Zeisel, Jurist und Sozialforscher, seit 1930 tätig an der Wirtschaftspsychologischen Forschungsstelle in Wien. Der kleine, fünf mal fünf Zentimeter große Kontaktabzug, den er von seinem Schnappschuss fertigt, wird später so etwas wie das Symbol einer der berühmtesten Studien in der Geschichte der Sozialforschung.

Marienthal, ein Ortsteil von Gramatneusiedl vor den Toren Wiens, ist ein Armutsgebiet. Im September 1929 hat die Textilfabrik schließen müssen, die hier 1300 Menschen Brot gab – bei einer Gesamtbevölkerung von knapp 3000. Die Auswirkungen sind dramatisch, denn die Arbeitslosenunterstützung beträgt nur 25 Prozent des ursprünglichen Lohnes. Massenhafter Wegzug, Hunger und weitreichende soziale Verwerfungen prägen fortan das Bild, das öffentliche Leben kollabiert. 1930 schildert eine Sozialreportage die Situation in Marienthal und erregt damit das Interesse von Otto Bauer, dem Führer der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Österreichs (SDAP). Er wird es sein, der Sozialwissenschaftler zu einer Forschungsstudie über die Folgen der Arbeitslosigkeit in Marienthal motiviert.

Unter der Leitung des Soziologen Paul Felix Lazarsfeld macht sich im Herbst 1931

ein 17-köpfiges Forschungsteam an die Arbeit. Den größten Teil des Rohtextes erstellt die Sozialpsychologin Marie Jahoda, die mit Lazarsfeld verheiratet ist. Die Feldforschung vor Ort dauert von November 1931 bis Mai 1932. Mit der Studie betreten die Forscher methodisches Neuland. Sie kombinieren qualitative mit quantitativen Methoden der Sozialforschung in einer Fülle und Breite, die zum Zeitpunkt der Untersuchung richtungsweisend ist: Auswertungen von Statistiken, strukturierte Beobachtungsprotokolle, Haushaltserhebungen, Fragebögen, Zeitverwendungsbögen, Interviews, Gespräche, Tests, Erhebungsbögen über alle Familien – alles erzählt in einem Text mit literarischen Zügen.

Die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“, die im Juni 1933 erscheint, räumt mit einigen Vorstellungen der Zeit über die Folgen von Arbeitslosigkeit auf. So zeigen die Sozialwissenschaftler, dass Arbeitslosigkeit tiefgreifende soziale und psychologische Folgewirkungen für das Individuum wie auch den Sozialverband hat. Die damals oft diskutierte Vorstellung, dass Arbeitslosigkeit zur Revolution führt, widerlegt die Studie. Nicht Aufruhr ist die Konsequenz, sondern eine Erosion des Selbstwertgefühls, Vereinsamung, Resignation und Apathie. Das wegweisende Werk wird jedoch nur wenig später wieder aus den Bücherregalen verschwinden. Lazarsfeld, Jahoda und Zeisel sind Juden und müssen allesamt emigrieren, als die Nazis an die Macht kommen und Österreich 1938 ans Reich angeschlossen wird. Der Bedeutung der Studie hat das nicht geschadet. Spätestens mit der 1971 erschienenen englischsprachigen Übersetzung wird sie zu einem Klassiker der Soziologie. ■

Rätselfragen

Was war ein wesentlicher Grund für die Schließung der Textilfabrik Marienthal Ende der 1920er Jahre?

Mitherausgeberin Marie Jahoda emigrierte erst nach London, 1945 in die USA. In welcher Großstadt arbeitete sie bis 1958 als Professorin für Sozialpsychologie?

Zum Forschungsteam gehörte auch eine junge Frau, die später mit dem Buch „Entwicklungspsychologie“ ein Standardwerk für Pädagogen und Psychologen verfasste. Sie gilt inzwischen als Pionierin der österreichischen Schulpsychologie. Von wem ist die Rede?

Alle richtigen Einsendungen, die **bis zum 11.11.2024** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

Preise

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

Schicken Sie uns die Lösung:

Hans-Böckler-Stiftung
Redaktion Mitbestimmung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
E-Mail: redaktion@boeckler.de

Auflösung der Rätselfragen 4/2024

Harold Wilson
Eiserne Lady
2024/25

Den 1. Preis hat Numa Seibert aus Weisenheim gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Bjarne Anlauf aus Berlin, Rico Beweries aus Halle und Henning Becker aus Siegen.

BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR GRAFIK
„FLUCHT IN DIE TEILZEIT“
IN AUSGABE 04/2024

Nur wegen der Rente

Monika Driesner-Goerke kommentiert auf Instagram:

„Ich kann es absolut nachvollziehen. Ich arbeite Vollzeit nur wegen der späteren Rente.“

Vollzeit unmöglich

Gerhard Roth kommentiert auf Facebook:

„Als pädagogischer Mitarbeiter war es mir nicht möglich, Vollzeit zu arbeiten. Das sehe ich jetzt an meiner Rente.“



ZUM PORTRÄT VON SARAH
JANSEN, AUFSICHTSRÄTIN BEI
PROCTER & GAMBLE, IN
AUSGABE 03/2024

Tolles Porträt

Lina Kasino schreibt auf Instagram:

„Sehr tolles Porträt einer beeindruckenden und starken Frau.“

ZUM BEITRAG „LEGAL, ILLEGAL,
GANZ EGAL“ IN AUSGABE
04/2024

Ohne Beteiligung

Michael Friedl, Betriebsrat bei Stabilus, schreibt per E-Mail:

„Der Artikel erwähnt auch unser Unternehmen. Ein fehlendes Mitspracherecht im Aufsichtsrat bedeutet für uns, dass wichtige Entscheidungen ohne unsere direkte Beteiligung getroffen werden. Unsere Perspektiven und Erfahrungen bleiben dadurch ungehört, was zu Entscheidungen führen kann, die nicht im Interesse der Belegschaft sind. Zumal der Aufsichtsrat auch mal ungefiltert Informationen bekommt, (...), ist es umso wichtiger, dort vertreten zu sein.“

Ein Menschenrecht

Sandra Uhling kommentiert auf Facebook:

„Gewerkschaften sind ein Menschenrecht. Deutschland hat sich völkerrechtlich verpflichtet, dieses Recht zu achten, zu schützen und zu gewährleisten.“

ZUM BERICHT „IM HERZEN DER
STAHLBRANCHE“ IN AUSGABE
04/2024

Begrenzte Macht

Matthias Bader schreibt auf Facebook:

„Arbeitsdirektoren sind auch nur Menschen. Ihre Macht ist begrenzt.“

ZU „PRO & CONTRA“ ZUM THEMA
VERMÖGENSSTEUER IN
AUSGABE 04/2024

Absolut dafür

Alexander Friedland schreibt auf Instagram:

„Absolut für Vermögenssteuer. Ich frage mich, wie man das als Minusgeschäft bezeichnen kann. Glaubt denn ernsthaft jemand, die Schweiz würde Vermögenssteuern erheben, wenn dem so wäre? Zudem sollte vielleicht zur Einordnung gesagt sein, dass es sich beim Bund der Steuerzahler mitnichten um eine Interessenvertretung der gesamten Steuerzahler, sondern eher der vermögenden Steuerzahler handelt.“

Nur kleiner Rahmen

Walter Baumann schreibt auf Facebook:

„Der Rahmen für eine solche Steuer ist nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts nicht allzu groß.“

Anmerkung der Redaktion: Das Bundesverfassungsgericht hat 1995 die damalige Vermögenssteuer für verfassungswidrig erklärt. Zur heutigen Rechtslage empfehlen wir das Kurzgutachten „Der grundgesetzliche Rahmen für die Wiedereinführung einer Vermögensteuer“ von Alexander Thiele für die Hans-Böckler-Stiftung.

Und Ihre Meinung?

Sie haben sich so richtig geärgert über einen Beitrag oder fanden eine Reportage ganz toll? Schreiben Sie uns!
redaktion@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf

Geschäftsführerin:

Claudia Bogedan

Redaktion:

Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139

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

Konzeption des Titeltchemas: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktion dieser Ausgabe: Kay Meiners, Fabienne Melzer

Redaktionsassistent: Angelika Söhne

Telefon: 0211/77 78-147

E-Mail: redaktion@boeckler.de

Projektmanagement/Grafik/Layout/Produktion/Lithographie:

Signum communication GmbH, Heidelberg,

Nadine Bernhardt, Oliver Weidmann, Jutta Stuhlmacher,

Anja Daum

Titelfotos: Frank Rumpenhorst, Cordula Kropke, Gerngross +

Glowinski

Druck: Offset Company, Wuppertal

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

Adressänderungen für Förderer:

foerderer@boeckler.de

Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:

Über das Extranet der Studienförderung

Leserservice für sonstige Bezieher und kostenfreie Einzelhefte:

Bund-Verlag GmbH

Telefon: 069/79 50 10-96

E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Datenschutz

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

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Magazins Mitbestimmung. Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion@boeckler.de.

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:
www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

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

ISSN 0723 5984



BPC-165FF

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...

Nr. 6 | Dezember 2024

Zukunft der Industrie

Die Umstellung auf eine klimaneutrale Produktion, Digitalisierung, die Energiewende, der demografische Wandel – die Industrie steht vor zahlreichen Herausforderungen. Angesichts einer stagnierenden wirtschaftlichen Lage macht sich in einigen Unternehmen Krisenstimmung breit. Der Autokonzern Volkswagen droht sogar mit Entlassungen und Betriebsschließungen. Doch es gibt auch Beispiele und Ideen, wie Unternehmen, Branchen und Regionen den Wandel bewältigen können. Für die Gewerkschaften gehört zu einem erfolgreichen Wandel auch, dass neue Arbeit nicht außerhalb von Mitbestimmung und Tarifbindung entsteht. Auch dafür gibt es gelungene Beispiele.

FEEDBACK

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

Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



02 11/77 78-147

redaktion@boeckler.de

magazin-mitbestimmung.de



BERGWACHT SACHSEN, ZUGANG FELSEN- BÜHNE 13, 01824 RATHEN

Jost Bähne (49) lebt in Dresden.

Von **Andreas Schulte**
Foto **Benjamin Jenak**

„ Ich bin Mitglied der Bergwacht Dresden. Unser Einsatzort ist die Rettungswache Rathen in der Sächsischen Schweiz. Bergrettung ist, wie fast überall in Deutschland, ein Ehrenamt beim Deutschen Roten Kreuz. Im Hauptjob inspiere ich als Industriekletterer Windräder. Zur Bergrettung haben mich Kletterkurse inspiriert.

Seit 14 Jahren arbeite ich an bis zu zehn Wochenenden im Sommerhalbjahr in der Wache Rathen. In der Regel sind wir dort vier bis sieben Kameradinnen und Kameraden. Einige von uns reisen schon freitags an, obwohl der Dienst erst samstagsmorgens beginnt, denn es gibt immer etwas zu tun: Die Ausrüstung muss vor Dienstantritt auf Vollständigkeit und Tauglichkeit überprüft werden. Zudem üben wir ständig Einsätze. Das muss sein – wie bei der Freiwilligen Feuerwehr: Man übt das ganze Jahr, damit es im Ernstfall klappt. Unsere Ausbildung ist in verschiedene Fachrichtungen wie etwa die Fels- oder die Hö-

lenrettung unterteilt. Viele Bergretter haben im Hauptberuf eine ähnliche Aufgabe, sie sind Sanitäter oder Ärzte.

Im Schnitt haben wir einen Einsatz pro Wochenende. In der Dienstmannschaft übernehme ich häufig die Position des Einsatzleiters oder bin Fahrer oder Felsretter. Typische Einsätze sind Wanderunfälle wie zum Beispiel Sprunggelenkverletzungen. Wenn jemand in eine Felsspalte rutscht, kann es auch um Leben und Tod gehen. Die Wege zwischen den Felsen sind hier oft sehr eng. Patientinnen und Patienten transportieren wir auf einer speziellen Trage, die wir im schweren Gelände mit Seilen absichern. Oder wir suchen eine Stelle aus, wo ein Hubschrauber Verletzte mithilfe einer Seilwinde aufnehmen kann.

Vor allem die Dankbarkeit der Geretteten motiviert mich. Eine Tischlerin hat uns einmal eine Bank für unsere Wache geschreinert. Hinzu kommt: Ich möchte der Gesellschaft gerne etwas zurückgeben. Als Ehrenamtler kann ich das.“ ■



**31. OKTOBER 2024
GOETHE-UNIVERSITÄT
FRANKFURT**

SINZHEIMER-VORLESUNG UND PREISVERLEIHUNG 2024

Die traditionelle Sinzheimer-Vorlesung wird in diesem Jahr von Jérôme Porta von der Université Bordeaux gehalten. Porta setzt sich mit der EU-Mindestlohnrichtlinie und der Förderung von Tarifverhandlungen auseinander. Im Anschluss wird der 22. Hugo Sinzheimer Preis für herausra-

gende arbeitsrechtliche Dissertationen verliehen. Eine Veranstaltung des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Institut für Zivil- und Wirtschaftsrecht der Goethe-Universität Frankfurt.
Von 14:30 bis 18:00 Uhr.



WSI-HERBSTFORUM 2024

13.-14. NOVEMBER 2024
SPREESPEICHER BERLIN

VERTEILUNGSKONFLIKTE: HERAUS- FORDERUNG FÜR DIE DEMOKRATIE

Ungleichheiten bei Vermögen und Einkommen, drastisch gestiegene Lebenshaltungskosten und Reallohnverluste rücken die Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands verstärkt in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Die Sorge

um den Lebensstandard in weiten Teilen der Bevölkerung wächst. All diese Entwicklungen drohen Verteilungskonflikte zu verschärfen und die Demokratie zu destabilisieren.

Diskutieren Sie mit uns auf dem WSI-Herbstforum 2024.