

Mitbestimmung

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



ITALIEN · VW-Tochter Lamborghini setzt auf Beteiligung
FRANKREICH · Ist der Front National die neue Arbeiterpartei?
ÖSTERREICH · Wie Arbeiterkammer und Gewerkschaften kooperieren

Fit für Europa

Mitbestimmung in SE & Co.

Nachschlagen und Bescheid wissen



Christian Schoof

Betriebsratspraxis von A bis Z

Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung

11., überarbeitete Auflage

2014. 2.047 Seiten, gebunden

inklusive Online-Ausgabe

€ 54,90

ISBN 978-3-7663-6318-3

Der Betriebsrat muss nicht alles wissen, er muss nur wissen, wo es steht – im »Schoof«. Das bewährte Lexikon beantwortet alle im betrieblichen Alltag auftretenden Fragen. Hochaktuell informiert es über die Aufgaben, Rechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats und erläutert dessen Rechte und Pflichten. Auch für Nichtjuristen sofort verständlich sind die Erläuterungen zu den Begriffen und Fallgestaltungen. Sie werden ergänzt durch Checklisten, Muster-schreiben und Übersichten.

Die Neuauflage enthält:

- über 210 Begriffe aus dem betrieblichen Tagesgeschäft
- zusätzliche Hinweise zu sozialrechtlichen Themen wie Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Pflegezeit
- zu jedem Stichwort eine Sammlung ausgewählter und aktueller Leitsätze
- ein ausführliches Stichwortverzeichnis

Jeder Begriff ist nach einem einheitlichen Schema aufgebaut:

- Grundlagen
- Bedeutung für die Betriebsratsarbeit
- Arbeitshilfen
- Rechtsprechung

Neu: Mit Online-Zugriff auf sämtliche Stichwörter, Arbeitshilfen und Leitsätze. Die Inhalte lassen sich ganz einfach übernehmen und weiter bearbeiten.

Der Autor:



Christian Schoof,
Rechtsanwalt, langjähriger
Gewerkschaftssekretär bei
der IG Metall Bezirksleitung
Hamburg; Herausgeber und
Buchautor.



Postfach
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
0 69 / 79 50 10-20

Fax:
0 69 / 79 50 10-11

Internet:
www.bund-verlag.de

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

„Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist

keine deutsche Nischenlösung“, sagt Robert Oswald, der Vorsitzende des Europabetriebsrats und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der BASF SE, im Interview (Seite 16). Vor sechs Jahren wurde das größte Chemieunternehmen der Welt in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) umgewandelt. Wenngleich der Aufsichtsrat verkleinert wurde, der 26-köpfige Europabetriebsrat mit Vertretern aus 22 Ländern ist neben dem Aufsichtsrat ein neues Kraftzentrum der Mitbestimmung geworden. Nicht zuletzt wäh-

len die 26 Eurobetriebsräte die Arbeitnehmervertreter im zwölfköpfigen Aufsichtsrat.

Auch im Allianz-Konzern, der schon vor acht Jahren zur Europäischen Aktiengesellschaft wurde, funktioniert die Mitbestimmung. Die Mitbestimmungsvereinbarung ist neu verhandelt

und erfolgreich an die veränderten Unternehmensstrukturen angepasst worden (Seite 20). Dass jedoch der Weg zur Mitbestimmungsvereinbarung ein sehr beschwerlicher sein kann, berichtet Sebastian Sick, Unternehmensrechtler der Hans-Böckler-Stiftung, aus den Verhandlungen beim Softwarekonzern SAP (Seite 22).

Aber nicht nur in den Europäischen Aktiengesellschaften beweist die Mitbestimmung ihre Europatauglichkeit. Beim Kreditversicherer Euler Hermes mit Sitz in Brüssel ist auf Grundlage

des Mitbestimmungsverschmelzungsgesetzes die im belgischen Recht nicht vorgesehene Unternehmensmitbestimmung gesichert worden (Seite 10).

Auf dem Hintergrund dieser positiven Entwicklung für die Mitbestimmung müssen die neuerlichen Deregulierungsvorstöße der EU-Kommission verwundern. Die vorgeschlagene Richtlinie für Einpersonengesellschaften enthält keine Regeln zur Mitbestimmung, und die ebenfalls diskutierte Aktionärsrechterichtlinie würde die Rolle der mitbestimmten Aufsichtsräte zugunsten der Hauptversammlung aushöhlen (Seite 28). Und schließlich muss die Lücke im SE-Gesetz geschlossen werden, die es Unternehmen erlaubt, Mitbestimmungsstandards zu verwässern (Seite 26). Es gibt Gegenwind, aber die Praxis spricht für die Mitbestimmung.

Noch ein Wort in eigener Sache: Die Hans-Böckler-Stiftung wird sich am diesjährigen Deutschen Betriebsräte tag im Oktober in Bonn beteiligen. Wir sind gespannt auf die Bewerbungen für den Deutschen Betriebsrätepreis, auf die Best Practices der Betriebsrätearbeit. Das Magazin wird ausführlich berichten.

Gute Lektüre wünscht



WOLFGANG JÄGER

wolfgang-jaeger@boeckler.de





10



36

TITEL EUROPÄISCHES GESELLSCHAFTSRECHT

10 Vier Länder, eine Arbeitnehmerbank

Wie Mitbestimmung beim Kreditversicherer Euler Hermes Europe ins mitbestimmungsfreie Belgien exportiert wurde. Von Andreas Molitor

16 „Das ist ein Meilenstein“

Interview mit Robert Oswald, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der BASF SE, über sein europäisches Mandat

20 Neuerliche Pionierleistung

Nach acht Jahren hat die Allianz SE ihre Mitbestimmungsvereinbarung überarbeitet. Von Joachim F. Tornau

22 „Mit Expertise punkten“

Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Böckler-Stiftung, erklärt die Mitbestimmungsarchitektur der neuen SAP SE

26 Der Einfriertrick

Wenn Unternehmen die SE nutzen, um Mitbestimmung zu unterlaufen. Von Guntram Doelfs

28 Einladung für Briefkastenfirmen

Wie die vorgeschlagene Richtlinie für Einpersonengesellschaften (SUP) Sozial- und Steuerstandards aushebelt. Von Joachim F. Tornau

32 Etikettenschwindel

Warum die EU-Initiative REFIT und das transatlantische Freihandelsabkommen TTIP auf gewerkschaftlichen Widerstand treffen. Von Eric Bonse

ARBEIT

36 Das Lamborghini-Experiment

Beteiligung bei der italienischen VW-Tochter. Von Michaela Namuth

40 Zahnlose Nachbesserung

Werkvertrags- und Leiharbeiter aus Osteuropa sind auch in Zukunft schlecht geschützt. Von Andreas Schulte

42 Junge Autobauer proben Solidarität

Europäischer Erfahrungsaustausch bei Ford und Opel. Von Andreas Schulte

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

6 NACHRICHTEN

9 PRO & CONTRA

72 RÄTSELHAFTES FUNDSTÜCK

73 VORSCHAU, IMPRESSUM

74 MEIN ARBEITSPLATZ

Ruth Saavedra, Solarherdfabrikantin



POLITIK

- 45 Triumph der EU-Gegner**
Nach dem Sieg der Rechten in Europa: Ist der Front National die Arbeiterpartei in Frankreich? Fragen an Udo Rehfeldt
- 48 Österreichische Wundertüte**
Die Arbeiterkammer ist ein fixer Baustein des Korporatismus. Von Robert Misik
- 52 „Auf in den Kampf“**
Das neue IG-Metall-Büro in Europas Hauptstadt. Von Eric Bonse

WISSEN

- 54 Lernort für die globale Gewerkschaft**
Welche Konzepte hat sie, wer sind ihre Studenten? Die Global Labour University im 10. Jahr Von Jörn Boewe und Johannes Schulten

AUS DER STIFTUNG

- 58 Zur Sache**
Fabian Lindner über Thomas Pikettys „Das Kapital im 21. Jahrhundert“
- 60 Böckler-Tagungen**
Reform der Erwerbsminderungsrente Arbeit. Familie. Teilhabe
- 63 Tipps & Termine**
- 64 Böckler-Nachrichten**
- 66 Der Bildermacher**
Altstipendiat Olaf Rößler ist ein Fotokünstler, der das Unsichtbare sichtbar macht. Von Susanne Kailitz

ARBEITERKAMMER

Thinktank mit Beratungskompetenz

Alle knapp drei Millionen abhängig Beschäftigten in Österreich sind von Gesetzes wegen Mitglieder der Arbeiterkammern. Davon profitieren auch die Gewerkschaften.

Seite 48



MEDIEN

- 68 Buch & mehr**
- 70 Website-Check**



Foto: Ekabhihek/Wikipedia.org

Endlich nicht mehr rechtlos

Salzige Snacks, die jeder Inder als „Namkeen“ kennt, sichern diesem Straßenhändler in Delhi das Überleben. Rund zehn Millionen solcher Händler gibt es, die in Parks oder vor Bahnhöfen ihre Waren anbieten. So ehrenwert ihre Arbeit ist, so wenig anerkannt war sie. Kein Gesetz schützte sie, kein Platz bot eine sichere Zuflucht. Der Straßenhandel war illegal, stets war er der Willkür der lokalen Mafia und der Behörden ausgesetzt. Am Ende jahrelanger Lobbyarbeit von

Gewerkschaftsorganisationen und NGOs steht ein historischer Sieg: Ein neues Gesetz legalisiert den Straßenhandel. Händler werden registriert und bekommen Verkaufszonen zugewiesen, aus denen sie nicht vertrieben werden. Komitees und Schiedsgerichte wachen darüber, dass alles mit rechten Dingen zugeht. Doch den arbeitenden Armen droht neues Unheil. Schon bald könnten auch in Indien Supermärkte und Handelsketten viele Straßenhändler verdrängen. ■

MINDESTLOHN

Gewerkschaften unterstützen Pläne für eine Hotline

Prominente Gewerkschafter wie der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann oder die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger machen sich für die Einrichtung einer Mindestlohn-Hotline stark. Beschäftigte oder Mitbewerber sollen Arbeitgeber, die den Mindestlohn nicht zahlen, dort melden. Die Hotline soll mindestens zwölf Stunden pro Tag geschaltet sein, Übersetzer sollen Anrufer in möglichst vielen Sprachen verstehen. Arbeitsministerin Andrea Nahles hatte bereits

im März angekündigt, ein solches Telefon beim Zoll einrichten zu wollen. In Großbritannien existiert ein solches Alarmtelefon bereits – die „Pay and Work Rights Helpline“. Auch eine Website mit einem Online-Formular für Meldungen gibt es. Die Erfahrungen zeigen allerdings, dass das Angebot eher wenig genutzt wird – vermutlich, weil allein dessen Existenz eine abschreckende Wirkung hat. Jeder Arbeitgeber weiß, dass er schnell gemeldet werden kann. ■

DREI ZAHLEN, DREI MELDUNGEN

ANSCHLUSSVERTRÄGE

Neues Urteil stärkt Chancen von Betriebsratsmitgliedern

Wenn ein Arbeitgeber den Anschlussvertrag eines Arbeitnehmers aufgrund dessen Tätigkeit als Betriebsrat verweigert, handelt er nicht rechtens. Der Betroffene hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags. Grundsätzlich aber können Verträge von Arbeitnehmern ohne Sachgrund befristet sein, auch wenn diese in den Betriebsrat gewählt werden. Das geht aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hervor. „Bezüglich der Befristung kommt das Urteil nicht überraschend“, sagt Helga Nielebock, Leiterin der Abteilung Recht beim DGB. Wichtig ist aber, dass sich die Beweislast umgekehrt hat. „Betriebsräte müssen nur noch Indizien für eine mögliche Benachteiligung aufgrund ihrer Tätigkeit darlegen. Diese muss der Arbeitgeber dann entkräften. Dafür muss er darstellen, wie es sich tatsächlich anders verhält“, sagt Nielebock.

Bisher lag die volle Beweislast beim Betriebsratsmitglied. Deswegen dürfte das Urteil in Zukunft die Chancen für begründete und gut vorbereitete Klagen dieser Art verbessern. Im konkreten Fall wies das Bundesarbeitsgericht die Klage eines Betriebsratsmitglieds auf Abschluss eines Folgevertrags dennoch ab. Die Klägerin war bei einem Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden. Da-



Foto: Michael Reiche/ldpa

Bundesarbeitsgericht in Erfurt

nach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte der Arbeitgeber den Abschluss eines weiteren Vertrags aber ab. Die Betriebsrätin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit, konnte dafür aber keine Indizien darlegen. Das Chemieunternehmen bestritt diese Benachteiligung. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit benachteiligt worden, war deshalb nicht zu beanstanden, befand nun das Bundesgericht.

7 AZR 847/12

10% der Beschäftigten in Deutschland geben an, in ihrem Betrieb sei keine tägliche Ruhepause, wie eine Mittagspause, vorgesehen. 20 Prozent nehmen ihre Pause verkürzt in Anspruch, weitere 10 Prozent selten oder nie.

VIELE ARBEITEN DURCH
Eine tägliche Ruhepause im Betrieb ...

- ... gibt es bei uns nicht: **10%**
- ... nehme ich selten oder nie: **10%**
- ... nehme ich verkürzt in Anspruch: **20%**



Quelle: TNS Infratest für ver.di, Mai 2014

839 Millionen Menschen weltweit bekommen für ihre Arbeit weniger als zwei US-Dollar pro Tag. Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der „Working Poor“ allerdings um gut 350 Millionen gesunken.

ZAHL DER „WORKING POOR“ GEHT ZURÜCK
Menschen, die für weniger als zwei US-Dollar* pro Tag arbeiten, weltweit

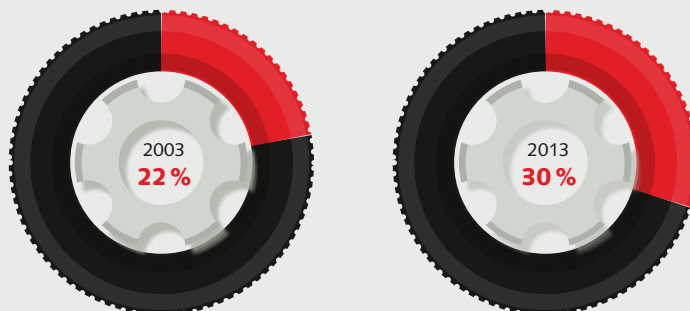


* inflations- und kaufkraftbereinigt

Quelle: ILO, Mai 2014

30% der deutschen Großstadthaushalte besitzen kein eigenes Auto oder Motorrad, sondern nur noch ein Fahrrad. Damit ist der Anteil der nicht motorisierten Haushalte in den vergangenen zehn Jahren um gut ein Drittel gestiegen.

MEHR AUTOFREIE HAUSHALTE ALS VOR ZEHN JAHREN
Haushalte ohne motorisierte Verkehrsmittel, Städte ab 500 000 Einwohnern



Quelle: Statistisches Bundesamt, Juni 2014

Gericht weist Klage eines Aktionärs zurück

Der Umstand, dass im europäischen Ausland Beschäftigte einer deutschen AG nach dem Mitbestimmungsgesetz bei den Aufsichtsratswahlen kein Wahlrecht haben, führt nicht dazu, dass das Mitbestimmungsgesetz nichtig ist. Zu dieser Einschätzung kommt das Pfälzische Oberlandesgericht Zweibrücken. Ein Aktionär der Hornbach Baumarkt AG hat den Prozess angestrengt, weil er das Gesetz für europarechtswidrig hält. Doch das von ihm angestrebte Statusverfahren nach § 98 des Aktiengesetzes, in dem die Zusammensetzung des Aufsichtsrates sowie die Beteiligung der Arbeitnehmer geprüft wird, ist nach Auffassung des Gerichtes ungeeignet, den Vorhalt des Antragstellers zu klären. Ebenso lehnten die Richter eine Vorabentscheidung durch den Europäischen Gerichtshof ab. Das vorinstanzliche Gericht hatte einen Verstoß gegen das unionsrechtliche Diskriminierungsverbot ausdrücklich verneint und sich auf die Rechtsauslegung des Göttinger Juraprofessors Rüdiger Krause (siehe Interview in Mitbestimmung 11/2012) als herrschende Meinung gestützt. ■

URTEIL 3 W 150/13

Betriebsrat rügt Personalpolitik

Der neu gewählte Betriebsrat bei SAP fordert ein Ende der undurchsichtigen Personalpolitik beim Walldorfer Softwarekonzern. „Angesichts der gesunden wirtschaftlichen Lage von SAP ist es völlig unnötig, wie angekündigt 300 Stellen in Deutschland abzubauen“, sagt Betriebsrat Eberhard Schick. In der Kritik steht auch die Vorgehensweise des Managements: „Die Arbeitgeber gehen auf einzelne Beschäftigte zu und sagen: Dich brauchen wir nicht mehr.“ Schick verlangt eine klare Ansage, an welchen Standorten Jobs wegfallen, und ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Betroffenen. Die Ankündigung von Restrukturierungen bei SAP durch das Management Anfang Juni hatte für viel Unruhe in der Belegschaft gesorgt.

Der Betriebsrat erhielt daraufhin mehr als 1600 Fragen und Kommentare. Viele waren von Misstrauen gegenüber dem Konzern geprägt, weil keine ersichtlichen Gründe für die Restrukturierungen zu erkennen waren. „Wir fordern endlich eine ordentliche Personalpolitik“, sagt Schick. „Dem Unternehmen sind erfolgreiche Quartalszahlen aber offensichtlich wichtiger.“ Aus der jüngsten Betriebsratswahl war die von der IG Metall gestützte Liste Pro Mitbestimmung mit zwei zusätzlichen Sitzen gestärkt hervorgegangen. Die von der IG Metall und ver.di unterstützten Listen verfügen über ein Viertel der Mandate. Der Betriebsrat der Software-Schmiede ist in elf Listen zersplittert. ■



Eberhard Schick

Foto: FOTO Borchard/Angelika Löffler

IG BAU verlangt über 3000 neue Fahnder gegen Schwarzarbeit

Der Bundesvorsitzende der IG BAU, Robert Feiger, hat die neue Marschroute des Bundesfinanzministeriums zur Bekämpfung von Schwarzarbeit scharf kritisiert. Nach dem Willen des Ministeriums sollen sich Fahnder der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) zukünftig verstärkt auf große Fälle konzentrieren, statt wie bisher mög-

lichst viele Verfahren auszulösen. Die Fahnder sollten auf „Klasse statt Masse“ setzen, hieß es ausdrücklich. Der Hintergrund: Im Juni hatte das Finanzministerium in Berlin eingeräumt, dass es bei Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung einen hohen Grad organisierter Wirtschaftskriminalität gibt, und ein verändertes Vorgehen beim Kampf gegen Schwarzarbeit angekündigt. Nun fürchtet die IG BAU um die Präsenz der Kontrolleure in der Fläche – und will mehr Personal. „Es gibt zu wenige Fahnder“, sagt Feiger, „Finanzminister Wolfgang Schäuble zieht die falschen Schlüsse. Mit einer Umstrukturierung der FKS ist es nicht getan.“ Auch das Entdeckungsrisiko für Täter müsse steigen. Feiger fordert eine Aufstockung des FKS-Personals, das Betriebe kontrolliert, von 6700 Stellen auf mindestens 10 000. Die Einführung des Mindestlohns wird das Problem der Schwarzarbeitkontrollen weiter verschärfen. „Sobald der Mindestlohn kommt, müssen die wenigen Fahnder viel mehr Betriebe überprüfen. Es sagt einem doch schon der gesunde Menschenverstand, dass dafür mehr Personal gebraucht wird.“ ■



Baustellenkontrolle durch den Zoll

Foto: Jürgen Seidel

Sollten Privatpersonen CO₂-Zertifikate kaufen, um Emissionen zu verteuern?



NONA SCHULTE-RÖMER engagiert sich im Verein The Compensators, der CO₂-Emissionsrechte erwirbt und löscht.

„Ja, im Kampf gegen den Klimawandel setzt die EU auf ein marktwirtschaftliches Instrument. Das Emissionshandelsystem ETS begrenzt den Treibhausgasausstoß von Unternehmen. Wer mehr emittiert als erlaubt, muss entweder Verschmutzungsrechte zukaufen oder in klimafreundlichere Produktion investieren. Leider ist die EU-weite Obergrenze zu hoch angesetzt. Die Emissionsrechte sind viel zu billig. Seit Handelsbeginn 2005 ist der Preis für eine Tonne CO₂-Emission von 30 Euro auf zwischenzeitlich unter vier Euro gefallen. Deshalb kaufen wir mit Spenden Verschmutzungsrechte und löschen sie per Knopfdruck von unserem ETS-Konto.“

Warum tun wir das? Erstens, weil wir das Instrument so effektiver machen. Mit jedem gelöschten Verschmutzungsrecht sinkt die Obergrenze für Treibhausgasemission, und die europäische Wirtschaft muss klimafreundlicher werden. Zweitens ist der Kauf der Rechte für uns ein demokratischer Akt. Indem wir sie löschen, machen wir Treibhausgasemission teurer und beteiligen uns so am Klimaschutz. Das jährliche Emissionsbudget der deutschen Wirtschaft beträgt rund 450 Millionen Tonnen CO₂. Würde jeder deutsche Bürger für nur zehn Euro Verschmutzungsrechte kaufen und löschen, könnten wir die deutsche Emissionsobergrenze um fast ein Viertel senken.“



HANS JÜRGEN KERKHOFF ist Präsident Wirtschaftsvereinigung Stahl, die ihren Sitz in Düsseldorf hat.

„Nein, es sollte dem Interesse von Privatleuten widersprechen, die Industrieproduktion in Deutschland zu verteuern. Denn für Wohlstand und Arbeitsplätze ist es besser, wenn der CO₂-Ausstoß verringert wird – und zugleich der Preis möglichst niedrig bleibt. Klimaschutz zu geringstmöglichen Kosten ist der Zweck des Emissionsrechtehandels. Grundstoffindustrien wie die Stahlindustrie unterliegen außerhalb der EU keinen vergleichbaren Einschränkungen bei den Emissionen. Je teurer die Zertifikate, desto größer der internationale Wettbewerbsnachteil. Die ehrgeizigen Pläne der EU zur Verknappung der Emissionsrechte kann die Stahlindustrie nur begrenzt umsetzen. Schon heute liegt die Zuteilung der Stahlindustrie weit unterhalb des technisch erreichbaren Niveaus. Die im Rahmen der Wirtschaftskrise durch den Rückgang von Produktion und Emissionen nicht benötigten Zertifikate ändern daran nichts: Sie waren mit Milliardenverlusten verbunden und werden im Laufe der dritten Handelsperiode, von 2013 bis 2020, verbraucht sein. Statt Emissionsrechte zu verteuern, sollte das Handelssystem so reformiert werden, dass energieintensive Produktion nicht in andere Länder verlagert werden muss. Hohe Zertifikatspreise helfen dem Klima nicht, wenn das CO₂ lediglich woanders ausgestoßen wird.“ ■

Fotos: David Auserhofer; Stahl-Zentrum, Düsseldorf/Wilfried Meyer

Vier Länder, eine Arbeitnehmerbank

VERSCHMELZUNG Im Verwaltungsrat des Kreditversicherers Euler Hermes bestimmen künftig ein belgischer, ein deutscher, ein französischer und ein italienischer Arbeitnehmervertreter mit. Der Weg dahin war turbulent.

Von **ANDREAS MOLITOR**, Journalist in Berlin

EULER HERMES EUROPE SA: Drittelbeteiligung, obwohl der Konzernsitz im mitbestimmungsfreien Belgien liegt





GBR-VORSITZENDER WAGNER VOR DER DEUTSCHEN EULER-HERMES-ZENTRALE IN HAMBURG: Größe des Verwaltungsrates war nicht verhandelbar.

Thomas Wagner sah es kommen. Da braute sich etwas zusammen. Es wurde auffallend viel telefoniert zwischen den Kollegen aus Dänemark, Großbritannien, Finnland und Norwegen. Formierte sich da eine Blockade-Koalition? Richtig greifbar war es nicht. Heute, ein Dreivierteljahr später, weiß der 51-jährige Gesamtbetriebsratsvorsitzende des Kreditversicherers Euler Hermes Deutschland zumindest, worum es in erster Linie ging: um den vierten Sitz für die Arbeitnehmerseite im Verwaltungsrat der Konzernholding Euler Hermes Europe SA; SA steht für Société Anonyme, wie Aktiengesellschaften unter anderem in Frankreich oder Belgien heißen.

Dass die Arbeitnehmerbank bei der weltweiten Nummer eins der Kreditversicherungsbranche neu bestückt werden musste, war das Resultat einer äußerst komplizierten konzerninternen Unternehmensehe. Eine sogenannte „grenzüberschreitende Verschmelzung“ stand an. Bei den beiden Gesellschaften im Schmelztiegel handelte es sich um die Euler Hermes Deutschland AG und die Euler Hermes France SA, beide zum Allianz-Konzern gehörig. Sie sollten sich zur Euler Hermes Europe SA vereinen, einer Holding mit Sitz in Brüssel. Alle anderen europäischen Euler-Hermes-Ländergesellschaften waren bereits in den

Jahren zuvor in die Holding integriert worden. Belgien wurde als Sitz der neuen Gesellschaft wohl favorisiert, weil die dortige Finanzaufsicht bei den geforderten Rückstellungen, die Kreditversicherer in guten Jahren bilden müssen, um für Jahre mit hohen Ausfällen gewappnet zu sein, weniger restriktiv verfährt als die deutsche und die französische. Ausfälle, sprich Firmenzusammenbrüche, begründen ja die Existenzberechtigung der Kreditassekuranzen. Mit einer Kreditversicherung schützen sich Unternehmen dagegen, dass beispielsweise ein Abnehmer ihrer Produkte pleitegeht und seine Rechnungen nicht mehr bezahlen kann.

Die Verschmelzung eines deutschen Unternehmens mit einer Gesellschaft aus dem EU-Ausland bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung – jedenfalls wenn der Aufsichtsrat eines der Verschmelzungspartner vor dem Zusammenschluss auch mit Arbeitnehmervertretern bestückt war. Die betriebliche Mitbestimmung dagegen bleibt von einer Verschmelzung grundsätzlich unberührt. Nach einer Untersuchung des Jenaer Rechtswissenschaftlers Walter Bayer für die Hans-Böckler-Stiftung lag der Anteil der „mitbestimmungsrelevanten Fälle“ an den 381 Verschmelzungen, in die deutsche Unternehmen zwischen 2007 und 2012 involviert waren, bei lediglich sechs Prozent. Die große Mehrheit der Firmen blieb unter der kritischen Belegschaftsgröße von 500 Mitarbeitern und war dementsprechend von der Unternehmensmitbestimmung ausgeschlossen.

GESETZ VERHINDERT DOWNGRADING_ Grundsätzlich gilt nach der Verschmelzung das Mitbestimmungsregime des Landes, in dem die neue Gesell-

schaft ihren Sitz hat. Die rund 6000 Beschäftigten der Euler Hermes Europe SA hätten sich also den belgischen Regularien unterwerfen müssen, was für die 1800 Mitarbeiter aus Deutschland einem Totalverlust ihrer bisherigen Mitbestimmungsrechte gleichgekommen wäre. Während es in Belgien keinerlei Unternehmensmitbestimmung gibt, galten für Euler Hermes Deutschland bis dato die Bestimmungen des Drittelbeteiligungsgesetzes; die Arbeitnehmerseite hatte also Anspruch auf ein Drittel der Mandate im Kontrollgremium.

Ein solches Downgrading der Unternehmensmitbestimmung – mit dem Ziel, die Arbeitnehmer durch geschickte Wahl des Konzernsitzes aus den Aufsichtsräten zu verbannen – konnte die Bundesregierung jedoch bei den Verhandlungen zur EU-Verschmelzungsrichtlinie verhindern. Das „Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung“ (MgVG), Ende 2006 in Kraft getreten, stellt im Kern sicher, dass ein bestehendes Mitbestimmungsniveau im Zuge einer Verschmelzung erhalten bleibt. Die exakte Zahl der Sitze im Aufsichtsrat, das Wahlverfahren sowie die detaillierten Rechte der Arbeitnehmervertreter handeln das Management und eine ausschließlich zu diesem Zweck gegründete Delegation der Arbeitnehmer, das „Besondere Verhandlungsgremium“ (BVG), untereinander aus. Für den Fall, dass die Delegationen von Kapital und Arbeit sich nicht einigen können, steht eine gesetzliche Auffanglösung bereit. Sie beruht auf dem Vorher-Nachher-Prinzip: Wenn in der Vergangenheit mindestens ein Drittel der Gesamtbelegschaft in mitbestimmten Unternehmen gearbeitet hat, muss auch die neue Gesellschaft mitbestimmt sein – selbst wenn der Konzernsitz beispielsweise ins mitbestimmungsfreie Belgien verlagert wird. Auf diesem Weg kann also die deutsche Mitbestimmung in EU-Länder „exportiert“ werden, in denen die Anteilseigner im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bislang unter sich waren, namentlich Großbritannien, Belgien, Rumänien, Bulgarien, Italien und die baltischen Staaten.

Allerdings offenbart sich die vordergründig garantierte Sicherung der Mitbestimmungsstandards bei näherer Betrachtung als eingeschränkt, weil nur der Status quo festgeschrieben wird. Bislang wuchs jedes deutsche Unternehmen, das die Zahl von 2000 im Inland beschäftigten Mitarbeitern überschritt, von der drittelbeteiligten in die paritätische Mitbestimmung hinein. Bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen dagegen wird der Arbeitnehmeranteil im Aufsichtsrat auf Dauer eingefroren; ein Hineinwachsen in die Parität ist nicht mehr möglich.

BVG MIT 21 VERTRETERN AUS 14 LÄNDERN_ Diplom-

Volkswirt und ver.di-Mitglied Thomas Wagner, der 1993 bei der damaligen Hermes AG im Außendienst begonnen hatte und seit 2009, mittlerweile freigestellt, den Gesamtbetriebsrat anführt, musste sich um die Vertretung der Euler-Hermes-Belegschaft in der neuen belgischen Holding eigentlich keine Sorgen machen. Dafür sorgte ein zuvor mit der Konzernleitung geschlossener Interessenausgleich, der den Beschäftigten garantiert, dass sie durch die Verschmelzung keinerlei Nachteile zu befürchten haben. Die bisherige Mitbestimmungsregelung – ein Drittel der Mandate für die Arbeitnehmer – würde auch für den zwölfköpfigen Verwaltungsrat der neuen Gesellschaft gelten, die gemäß belgischem Unternehmensrecht monistisch aufgebaut ist: Ein einziges Gremium, der Verwaltungsrat – bei

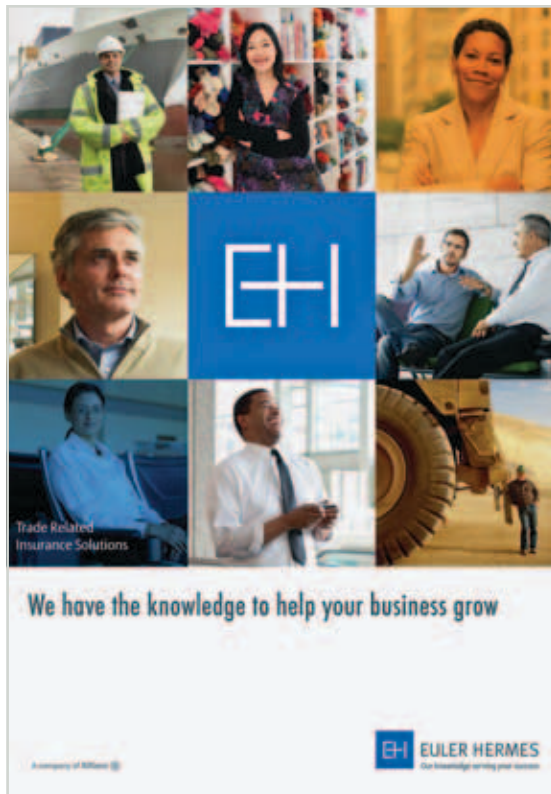
Euler Hermes SA heißt er Board of Directors –, nimmt sowohl die Geschäftsleitung als auch die Überwachung wahr. Allerdings war klar, dass die Arbeitnehmerbank nicht nur die Belegschaften aus den „Verschmelzungsländern“ Frankreich und Deutschland, sondern sämtliche Arbeitnehmer des Unternehmens aus insgesamt 14 EU-Ländern repräsentieren musste.

Weil die Unternehmensspitze unmissverständlich klargemacht hatte, dass an der Größe des Verwaltungsrates nicht zu rütteln sei, war es nun Aufgabe des BVG – ein Ad-hoc-Gremium mit 21 Delegierten aus eben jenen 14 Ländern –, dieses Kunststück der Proporz-Arithmetik zu vollbringen. Gewählt wurden die Arbeitnehmervertreter nach, so formuliert Thomas Wagner vorsichtig, „teilweise sonderlichen, für uns zunächst nicht immer nachvollziehbaren Verfahren, die dazu führten, dass in einem Fall beispielsweise ausgerechnet die Assistentin des CEO als Mitarbeitervertreterin entsandt wurde. Andernorts wurden die 26 Mitarbeiter zusammengerufen. „Wir brauchen jemanden für so eine Sitzung in Brüssel“, sagte der Chef sinngemäß und schaute in die Runde. Sein Blick blieb an einer Mitarbeiterin haften. „Sag mal, wie wär’s denn mit dir?“

Vor Ort galt es zunächst das Problem des babylonischen Sprachgewirrs zu lösen – was nur durch Simultanübersetzung gelang. Eine notwendige, aber sicher nicht kommunikationsfördernde Maßnahme. „Da kommen 21 Leute aus 14 Ländern zusammen, mit völlig unterschiedlichen Vorstellungen von dem, was Mitbestimmung ist oder sein soll“, sagt Martin Lemcke, der als Bereichsleiter Mitbestimmung bei der ver.di-Bundesverwaltung im BVG vertreten war. „Sich darüber zu einigen, was man in den Verhandlungen mit dem Management erreichen will, ist

Ein zuvor mit der Konzernleitung geschlossener Interessenausgleich garantiert, dass die Beschäftigten durch die Verschmelzung keine Nachteile befürchten müssen.

ein extrem anspruchsvolles Ziel.“ Dass die Begeisterung für die Unternehmensmitbestimmung sich in manchen Ländern in Grenzen hält – „nicht nur beim Management, sondern auch bei Teilen der Arbeitnehmerschaft“, wie Thomas Wagner einräumt –, war auch nicht unbedingt dazu angetan, die Delegierten des BVG unter einem Banner zu vereinen. „Warum in aller Welt legen die Deutschen eigentlich so viel Wert darauf, dass auch externe Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sitzen?“, fragten ei- ▶



EULER-HERMES-WERBUNG: Weltweit aufgestellt

► nige. Die Italiener wiederum wollten anfangs nicht nur mit einem Delegierten, sondern möglichst im Proporz der fünf im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften dabei sein. Das wäre auf eine 15-köpfige Delegation hinausgelaufen – vielleicht doch ein bisschen viel für gerade mal 280 italienische Beschäftigte.

Seit Jahren betont Roland Köstler, bis 2013 Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, den Wert einer „exzellenten Vorbereitung“ der BVG-Mitglieder, „besonders wenn Arbeitnehmer aus einer Vielzahl von Ländern beteiligt sind“. Dies sei „entscheidend für den Ausgang der Verhandlungen mit dem Management“. Bei Euler Hermes dagegen war Zeit ein knappes Gut; das Management hatte deutlich signalisiert, dass man bei zügigen Verhandlungen zu dem einen oder anderen Zugeständnis bereit sei. Ein einziges BVG-Treffen am 4. Dezember vorigen Jahres sollte reichen, das Personaltableau für die Arbeitnehmerbank sowie die Verhandlungsziele festzuzurren.

SCHWIERIGE EINIGUNG _Trotzdem deutete zunächst wenig darauf hin, dass sich ein BVG-interner Verhandlungskrimi entwickeln könnte. An der Zahl der Arbeitnehmermandate im Verwaltungsrat würde das Management nicht zu rütteln wagen. Auch die Verteilung der Sitze schien unter Dach und Fach. Gemäß der Beschäftigtenanteile im

neuen Unternehmen standen Deutschland zwei Verwaltungsratsposten zu, die anderen beiden Sitze fielen an die Franzosen und die Belgier. Allerdings hatten die Deutschen schon im Vorfeld – um ja nicht den Eindruck deutscher Dominanz aufkommen zu lassen – auf das zweite Mandat verzichtet, das nun Italien zufiel. Nunmehr waren alle vier Regionen Europas vertreten, in denen Euler Hermes aktiv ist: Deutschland/Österreich/Schweiz, Frankreich, Südeuropa und Nordic, wozu Euler-Hermes-intern auch Belgien zählt.

Deutsche, Franzosen, Belgier und Italiener, die zusammen rund drei Viertel der Beschäftigten repräsentierten, waren gut miteinander vertraut; seit fast zehn Jahren stand man auf der Ebene der nationalen Betriebsräte in regelmäßigem Kontakt. Einige der kleineren Länder aus der Nordic-Gruppe hingegen, ausgestattet mit breiter Brust, aber teils rudimentären Kenntnissen über die Unternehmensmitbestimmung, wähten sich von der Vierer-Gruppe über den Tisch gezogen. Thomas Wagner startete den Versuch, den Rebellen die Sinnhaftigkeit der Mitbestimmung zu vermitteln. „Der Schuss ging voll nach hinten los“, erinnert er sich. „Sie haben gemerkt, der Wagner repräsentiert ja nicht nur 20-mal so viele Beschäftigte wie ich, der kennt auch noch die ganzen Grundlagen, von denen ich keinen Schimmer hab‘.“ Irgendwann dämmerte Wagner, dass es nicht nur um das unbestimmte Gefühl der Marginalisierung ging, sondern um etwas ganz Konkretes: „Der eine oder andere hatte wohl die Hoffnung, sich vielleicht doch noch auf einem Verwaltungsratssitz wiederzufinden.“

Würde man am Ende derart intern gerupft und uneins in die finalen Verhandlungen mit dem Management gehen? Dann wäre es der Konzernleitung tatsächlich gelungen, durch die bewusste Entscheidung für einen kleinen Verwaltungsrat mit entsprechend wenigen Sitzen für die Arbeitnehmerseite Zwietracht unter den Vertretern der Belegschaften zu säen. Thomas Wagner graute vor einem solchen Fiasko. Schließlich nahm er all sein diplomatisches Geschick zusammen. „Das war ein Abend, den ich charmant genutzt habe“, erinnert er sich an das entscheidende Vier-Augen-Gespräch mit einer Delegierten, die sich in die Blockade-Phalanx eingereiht hatte. „Am Ende des Gesprächs waren wir uns einig, dass es nicht darum gehen kann, dass eines der kleinen Länder einen Verwaltungsratssitz bekommt.“

Wagner stand ja nicht mit leeren Händen vor den Vertretern der Nordic-Länder, die sich untergebuttert wähten. Ein international besetztes Forum aus Belegschaftsvertretern soll den Interessen der 6000 Euler-Hermes-Beschäftigten im SE-Betriebsrat des großen europäischen Allianz-Konzerns mit fast 150 000 Mitarbeitern künftig zusätzlich Gehör verschaffen. Und die Nordic-Länder werden in diesem Forum mit der Hälfte der Delegierten, also mehr als angemessen vertreten sein. Das Argument verfiel. „Was wir hier machen, bringt nichts mehr“, eröffnete die Delegierte am nächsten Morgen ihren konsternierten Mitverschwörern. „Ich stimme jetzt anders ab.“ Damit war die Mehrheit gesichert, die Verhandlungen mit dem Management konnten beginnen – und wurden noch am späten Abend des gleichen Tages abgeschlossen. Das Besondere Verhandlungsgremium stimmte übrigens geschlossen für das vorgeschlagene Personaltableau. Die Geschlossenheit des Votums war zugleich der vielversprechende Startschuss für das Forum, das im September erstmals tagen wird. Neben Italien, Frankreich, Belgien und Deutschland werden dort auch Kollegen aus Finnland, Großbritannien, Polen und den Niederlanden vertreten sein.



**MITBESTIMMUNGS-EXPERTE
LEMCKE IN DER BERLINER
VER.DI-ZENTRALE: „Export“
der Mitbestimmung als positiver
Nebeneffekt**

Sowohl die grenzüberschreitende Verschmelzung als auch die SE-Gründung gehen häufig mit einer Verkleinerung des Kontrollgremiums einher.

EUROPÄISCHE MITBESTIMMUNGSSTRATEGIE Mitte Mai tagte zum ersten Mal der Verwaltungsrat mit den neu gewählten „Directors, die Arbeitnehmervertreter sind“, wie es offiziell heißt. Erstmals saßen die Vertreter aus Belgien, Frankreich und Italien mit der Holdingspitze an einem Tisch und waren Teil der Runde der Entscheider. Nach der nur zweistündigen Sitzung „schwebten meine drei Kollegen auf Wolke sieben“, erinnert sich Thomas Wagner. Kein Wunder: „Sie haben ja etwas hinzugewonnen: die Mitbestimmung.“

Wagner selbst mag sich aus deutscher Sicht der paneuropäischen Mitbestimmungseuphorie noch nicht so recht anschließen. Was er über andere Verschmelzungsfälle und auch über Gründungen Europäischer Aktiengesellschaften (SE) gelesen und gehört hat, scheint seine Skepsis zu bestätigen. Ob eine international gemischte Arbeitnehmervertretung schlagkräftiger agiert als eine rein deutsche, muss sich erst noch zeigen. „Das Einrücken ausländischer Kollegen, gegen das sich internationalistisch gesinnte Arbeiterkämpfer aus Prinzip nicht wenden können, bedeutet keine Stärkung“, kommentierte kürzlich süffisant die „FAZ“ die Tendenz zur Zersplitterung. „Denn diese kennen den deutschen Rechtsrahmen kaum und fürchten vor allem eine persönliche Haftung.“

Richtig ist: Sowohl die grenzüberschreitende Verschmelzung als auch die SE-Gründung gehen häufig mit einer deutlichen Verkleinerung des Aufsichtsrats einher. In dem geschrumpften Kontrollgremium stehen vor allem den

Gewerkschaften per se weniger Plätze zur Verfügung. Als beispielsweise vor vier Jahren die HypoVereinsbank in die italienische Muttergesellschaft UniCredit hineinverschmolzen und der Aufsichtsrat bei dieser Gelegenheit von 20 auf zwölf Mandate reduziert wurde, fielen zwei der bislang drei für externe Gewerkschaftsvertreter reservierten Sitze weg. „Verschmelzungen und SE-Gründungen können von den Unternehmen bewusst eingesetzt werden, um den Einfluss der Gewerkschaften zu minimieren“, urteilt ver.di-Bereichsleiter Martin Lemcke. Ausgesprochen positiv bewertet er allerdings den „Export“ der Mitbestimmung wie im Fall Euler Hermes. Praxiserfahrungen in anderen Ländern mit der Mitbestimmung seien wichtig für die gesamteuropäische Debatte. „Die Mitglieder in solchen Aufsichtsräten haben ein Mandat für die gesamte Belegschaft.“ Dies auch entsprechend wahrzunehmen erfordere zweifellos einen Bewusstseinswandel. „Aber der ist letztlich unverzichtbar, wenn wir der Europäisierungsstrategie der Unternehmen etwas Konstruktives entgegenzusetzen wollen.“



„Das ist ein Meilenstein“

INTERVIEW Ein Kraftzentrum der deutschen Mitbestimmung, die BASF, goes Europe. Vor sechs Jahren wurde mit der Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft, die Beteiligung der Arbeitnehmer neu geregelt. Was hat es gebracht, fragen wir den Vorsitzenden des BASF-Europabetriebsrats Robert Oswald.

Mit Robert Oswald sprachen in Ludwigshafen **CORNELIA GIRNDT** und **MARGARETE HASEL**.



ZUR PERSON

ROBERT OSWALD, 59, verbindet Spitzenfunktionen der Mitbestimmung als Betriebsrats- und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Sein selbstbewusstes Motto: „Wenn jemand die Firma kennt, dann wir“, gilt ganz speziell für ihn. Um die Konzernstrategie kann er sich auch deshalb kümmern, weil die alltägliche Interessenvertretung im Werk Ludwigshafen auf den Schultern von 1500 Vertrauensleuten liegt. Nach Hauptversammlung, Aufsichtsrats- und Betriebsratswahlen ist Oswald nun erstmal bergwandern in den Dolomiten. Sein Mandat geht vier Jahre, dann wäre er 63. Rente? Kein Thema! Sein Wunsch: „Dass Bestand hat, was wir getan haben, um den Laden zusammen- und erfolgreich zu halten.“

„Robert Oswald, verraten Sie uns das Geheimnis der Mitbestimmung bei der BASF?“

Geheimnis? Da fällt mir Stephen Green ein, ein Topmanager, der bei uns im BASF-Aufsichtsrat war und jetzt britischer Handelsminister ist. Green nahm mich gleich nach seiner zweiten Sitzung beiseite und sagte: „Herr Oswald, ich spüre, es gibt irgendein Geheimnis, wie das hier läuft.“ Er meinte die Kultur, unseren Umgang miteinander. Gerade die ausländischen Anteilseigner merken, dass wir Arbeitnehmervertreter die Firma sehr gut kennen und eine Menge an Kompetenzen einbringen, die die Mitbestimmung eigentlich komplettieren. Man muss die Dinge offen ansprechen, das ist entscheidend für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Nun ist die BASF nicht irgendein Unternehmen, sondern der weltgrößte Chemiekonzern. Mit der SE wurde der Aufsichtsrat von 20

auf zwölf Sitze verkleinert. Das wurde damals, 2007, außerhalb der BASF-Welt eher kritisch gesehen.

Wir sagten uns: Wenn schon dieser Schritt unvermeidlich ist, dann sollte die Qualität der Mitbestimmung erhalten bleiben, die gleiche Augenhöhe. Das spiegelt sich in der Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse, die grundsätzlich paritätisch sind. Wir reden hier ja nicht über die Inhalte von Aufsichtsratssitzungen. Aber ich kann sagen: Die Qualität der Beratungsinhalte und der Mitbestimmung im Aufsichtsrat der BASF ist auf gleich hohem Niveau geblieben.

Was ist neu beim SE-Aufsichtsrat der BASF?

Wir haben keinen leitenden Angestellten mehr im Aufsichtsrat. Und statt einem komplizierten Wahlverfahren konnten wir ein einfacheres – und ein europäisches dazu – zugrunde legen. Bei uns haben die 26 Vertreter des Eurobetriebsrats aus 22 Ländern das finale ▶

- Recht, die sechs Vertreter der Arbeitnehmerseite für den Aufsichtsrat zu bestimmen.

Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat wurde eher behutsam europäisiert mit Denise Schellemans, die alle Diversitätskriterien auf sich vereint: Frau, jung, christliche Gewerkschafterin im BASF-Werk Antwerpen. Die zwei externen Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat kommen aus den Reihen der deutschen Chemiegewerkschaft. Wie gelingt das?

Die IG BCE hat das Vorschlagsrecht, gewählt werden sie aber vom Eurobetriebsrat. Wir haben im Aufsichtsrat drei betriebliche Vertreter aus Deutschland und eine aus Belgien. Das beruht schlicht auf den Zahlen, auf dem Gewicht der BASF in Deutschland.

Bei der BASF ist also der Eurobetriebsrat das Gremium, das die Arbeitnehmer-Aufsichtsräte bestimmt. Kann man von daher sagen, dass die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mit einem europäischen Mandat ausgestattet sind?

Ja, das sehe ich so. Unser hohes Potenzial an europäischer Arbeitnehmervertretung im Eurobetriebsrat, das setzt sich im Aufsichtsrat fort. Jedes der sechs Aufsichtsratsmitglieder sieht es als seine Aufgabe, die Position der europäischen Arbeitnehmervertretung – wie sie im EBR zum Ausdruck kommt – zu vertreten. Wir kennen die Firma mittlerweile auch in ihrer europäischen Dimension relativ gut. Aus dieser Sichtweise beraten wir den Vorstand. Das gilt für mich genauso wie für Denise Schellemans aus Belgien, die stellver-

„Wir schöpfen unsere Mitbestimmungsrechte im europäischen Kontext so weit aus wie wir sie aus dem Wirtschaftsausschuss kennen.“

tretende Vorsitzende im Eurobetriebsrat ist – wehrhaft und streitbar, das muss sie auch sein. Nein, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist in so einer Konstruktion keine deutsche Nischenlösung, wie von Kritikern behauptet wurde.

Der Eurobetriebsrat ist breit aufgestellt. Ist da so etwas wie eine europäische Identität im Entstehen?

Unsere Eurobetriebsratsarbeit macht allen Beteiligten deutlich: Mitbestimmung ist ein Wert an sich. Unsere europäischen Kolleginnen und Kollegen wissen mittlerweile sehr genau, dass in Deutschland mit den betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten, aber auch mit der Positionierung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ein Standing gegeben ist. Ein Standing, um Beteiligungen einzufordern und auch dem Unternehmen Dinge abzurufen, die man allein durch Campaigning und Lautstärke nicht erreicht.

Der Betriebsratsvorsitzende Oswald hat 2010 seine Unterschrift gesetzt unter eine Standortsicherungsvereinbarung für das Stammwerk Ludwigshafen: Die BASF hat Investitionen bis zu neun Milliarden Euro zugesagt, die Betriebsräte haben krisenerprobte Arbeitszeitflexibilität zum Normalfall erklärt. So eine weitgehende Vereinbarung gibt es vermutlich nicht an anderen Standorten?

Okay, das gebe ich zu, so etwas ist in Ludwigshafen leichter zu machen, wo man einen großen Verbund hat mit 36 000 Arbeitnehmern. Gleichzeitig versuchen wir tatkräftig, die Arbeitnehmer an den europäischen BASF-Standorten zu unterstützen. Wir nutzen europäische Vermittlungsmöglichkeiten und ringen mit dem Unternehmen, möglichst alles zu tun für sozialverträgliche Lösungen. Es geht in unserer EBR-Arbeit wirklich darum, europaweit ein möglichst hohes Maß an BASF-Fingerprints zu verwirklichen. Das gelingt uns selbst an Standorten, an denen keine Arbeitnehmervertretungen existieren. Es ist in unserer SE-Beteiligungsvereinbarung geregelt, dass der Eurobetriebsrat auch dort eine aktive Rolle spielen kann.

Hat sich also die mit der SE verbundene Hoffnung von Michael Vassiliadis erfüllt? Er sagte vor sechs Jahren: Wir möchten die Mitbestimmung, die Arbeitnehmerbeteiligung, an jeden Standort in der EU bringen, das ist unser großes Ziel, verbunden mit der Beteiligungsvereinbarung.

Unser Europabetriebsrat ist gegenüber dem früheren Euro-Dialog wirklich ein erheblicher Fortschritt, ein Meilenstein. Wir haben eine viel höhere Frequenz von Interaktionen und Austausch – tagen mindestens dreimal im Jahr, manchmal auch alle zwei Monate. Da entstehen Kontinuität und Normalität im Zusammenwirken der europäischen Arbeitnehmervertreter in der BASF.

In der Beteiligungsvereinbarung wird dem EBR aufgetragen, „nach umfassender, abgeschlossener Beratung, eine Einigung mit

dem Unternehmen herbeizuführen“. Wie soll das gehen bei 22 Ländern?

Entscheidend ist: Wenn es um grenzüberschreitende Angelegenheiten, also z.B. um Umstrukturierungen oder Schließungen geht, werden bei uns alle EBR-Mitglieder aus den betroffenen Ländern höchstpersönlich zu einer Sondersitzung eingeladen. Weil das Recht zu Anhörung und Konsultation beim Gremium liegt und nicht an einen geschäftsführenden Ausschuss delegiert ist. Das hat sich absolut bewährt, wir konnten mit dieser EBR-Konstruktion einen Riesenfehler vermeiden. Bei uns gilt: Oben ist der EBR möglichst schlank, mit nur drei Leuten in der Geschäftsführung. Ansonsten sind immer alle betroffenen Eurobetriebsratsmitglieder Teil des Geschehens.

Verträgt sich die Verpflichtung zur Konsensfindung zwischen EBR und Management bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten mit

Hohe Info- und Sitzungsdichte

Mächtig ins Zeug gelegt haben sich IG BCE und BASF-Betriebsräte, damit die Mitbestimmung nicht unter die Räder gerät mit der Umwandlung des größten Chemiekonzerns in eine Europäische Aktiengesellschaft. Zwar wurde der Aufsichtsrat von 20 auf zwölf Sitze verkleinert, was manche Beobachter verwunderte,

Foto: Pressefoto BASF



Größter Chemiekomplex der Welt, BASF SE in Ludwigshafen

wenn man das Ziel Internationalisierung ansteuert. Im Gegenzug kam das Unternehmen der Arbeitnehmerseite beim genuinen Arbeitnehmergremium, dem BASF-Europabetriebsrat entgegen. In der SE-Beteiligungsvereinbarung, dem neuen Grundgesetz europaweiter Mitwirkung, wurde der Europabetriebsrat (26 Arbeitnehmervertreter aus 22 Ländern) auf eine solide und entwicklungsfähige Grundlage gestellt. Mit einer hohen Info- und Sitzungsdichte. Mit dem Recht, Sondersitzungen einzuberufen bei geplanten Unternehmensentscheidungen. Mit der Verpflichtung zur sozialpartnerschaftlichen Konsensfindung mit dem Management. Und mit einer Art Kündigungsschutz für EBR-Mitglieder und der Ermöglichung von Ländertreffen. Bei allem bleibt die Gewerkschaft nicht außen vor: Bei EBR-Sitzungen kann ein Vertreter der IndustriAll Europe mitreden, dieses Gastrecht gilt auch für alle Arbeitnehmer-Aufsichtsräte der BASF SE. ■

Die BASF-Beteiligungsvereinbarung nachzulesen in den „Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 6“ www.boeckler.de/pdf/ah_ar_06.pdf (S.105ff.)

der geforderten Reaktionsgeschwindigkeit eines global agierenden Konzerns?

Wir sind nicht der Bremser der Dynamik. Ähnlich wie im Wirtschaftsausschuss muss der Eurobetriebsrat sagen: Okay, diese Information ist nun umfassend, abschließend und erschöpfend. Das heißt nicht, dass es das Management nicht am Schluss machen muss. Wir können nicht Direktionsrechte aushebeln, wir sind nicht dabei, den Kapitalismus abzuschaffen. Aber wir schöpfen unsere Beratungs- und Mitbestimmungsrechte im europäischen Kontext so weit aus, wie wir sie aus dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz und aus dem Wirtschaftsausschuss kennen. Diese Rolle spielen wir, und damit fordern wir das Management doch ganz ordentlich.

Wie kommt das Management mit diesem neuen, institutionellen Selbstbewusstsein klar?

Anfangs gab es einige versteckte Fouls. Das ist ein Lernprozess. Es dauert halt, bis sich eine neue Beteiligungsvereinbarung im Konzern herumspricht und auch jeder Manager in allen Ecken Europas merkt, dass das Unternehmen Arbeitnehmervertreter einbeziehen will. Heute kann ich sagen: Dieses Signal, sich kooperativ zu zeigen, das wird nicht nur registriert, das führt auch zu Verhaltensänderungen beim Management. Und wenn es doch mal irgendwo knirscht, dann haben wir Mittel und Wege, wieder sozialpartnerschaftliche Standards zu setzen. Ich sage das mal so diplomatisch.

Die SE-Beteiligungsvereinbarung ermöglicht es den BASF-Arbeitnehmervertretern, auf Länderebene untereinander in Kontakt zu treten, sich abzusprechen. Was bringt das?

Das nützt insgesamt der EBR-Arbeit. Am weitesten entwickelt sind diese Ländertreffen in Frankreich, die Kollegen dort haben eine regelrechte Jahresplanung hinterlegt. Drehscheibe der ganzen EBR-Arbeit ist meine Kollegin Sonja Daum; sie fängt die vielen Anfragen und Anliegen ein, die hereinschwirren. Vor allem Frankreich ist bei uns sehr aktiv. Sonja kümmert sich dann, dass die Kollegen Infos aus erster Hand erhalten – auch vom Personalbereich, von der Arbeitsdirektorin. Das wäre ohne diese Organisationsstruktur des Eurobetriebsrates in einer Europäischen Aktiengesellschaft nicht möglich. Und wird auch stark genutzt.

Der Europabetriebsrat hat Informations- und Konsultationsrechte, im Prinzip hat er kein Mandat, Vereinbarungen abzuschließen. Wie bewegt man sich bei der BASF auf diesem schwierigen Feld?

Wir als Eurobetriebsrat geben eine beratende Stellungnahme ab, die die transnationale Wirkung bestimmter Unternehmensentscheidungen herausarbeitet. Unmittelbar zuständig für die Beschäftigten ist dann natürlich das nationale Gremium, das auch die Regelungen treffen muss. Das wollen wir nicht aushebeln. Aber wir können so manche Lösung im Konzern erarbeiten und damit die europäische Komponente im Heimatmarkt auch in einen Interessensausgleich bringen – in Verbindung mit den nationalen Gremien. ■

Neuerliche Pionierleistung

ALLIANZ Acht Jahre nach der Umwandlung des Allianz-Konzerns in eine Europäische Aktiengesellschaft haben Management und Arbeitnehmervertreter ihr Regelwerk für die Mitbestimmung überarbeitet. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.

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

Es war Neuland. Als erstes großes Unternehmen in Deutschland entschied sich damals die Allianz für die neu geschaffene Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft. Seit 2006 trägt der Versicherungskonzern die Buchstaben SE hinter dem Firmennamen – das Kürzel für „Societas Europaea“. Doch anders als manche Unternehmen, die später ebenfalls diesen Weg wählten, ging es der Allianz nicht um ein Umgehen lästiger Mitbestimmungsvorschriften, im Gegenteil: Die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer, welche die Konzernführung und die Beschäftigtenvertreter vor der Umwandlung ausgehandelt hatten, galt und gilt als vorbildlich.

Ein paritätisch mit Arbeitnehmern und Anteilseignern besetzter Aufsichtsrat wurde festgeschrieben. Der SE-Betriebsrat bekam einen Katalog an Rechten, der ihm eine wirksame Interessenvertretung ermöglichen sollte. Und in der Präambel des mehr als 30-seitigen Papiers bekannte sich die Allianz ausdrücklich zur Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen und OECD-Standards. Denn Arbeitnehmerinteressen zu wahren sei ein wesentlicher Bestandteil auch des Unternehmensinteresses. „Das war ein riesiger Fortschritt gegenüber dem früheren Zustand“, sagt Rolf Zimmermann, Chef des SE-Betriebsrats und Vizevorsitzender des Aufsichtsrats.

ANPASSUNG AN KONZERNSTRUKTUR Dennoch gilt jetzt eine neue Vereinbarung. Anfang Juli wurde sie nach zweijährigen Verhandlungen in Triest unterschrieben. Und sie



Foto: Alexander Paul Engert

SE-BETRIEBSRAT ZIMMERMANN: Das Gremium ist moderat gewachsen, und Englisch soll alleinige Arbeitssprache werden.

ist, meint Unternehmensrechtler Roland Köstler, „sogar noch vorbildlicher geworden“. Der Jurist, langjähriger Leiter des Referats Wirtschaftsrecht der Hans-Böckler-Stiftung und mittlerweile im Ruhestand, hat die Verhandlungen wie schon beim ersten Mal als Sachverständiger auf Arbeitnehmerseite begleitet. Nicht noch einmal ums Grundsätzliche sei es gegangen, erklärt er, sondern um Nachbesserungen – und um die Anpassung an einen veränderten Unternehmensaufbau. „Es war nicht so, dass die andere Seite den Vorschlaghammer herausgeholt hat – und wir auch nicht.“

Stattdessen war wieder einmal Pionierarbeit zu leisten. Es galt, eine praktikable Lösung für zwei neue Phänomene zu finden: Zum einen sind in den vergangenen Jahren Allianz-Töchter entstanden, die ihrerseits als SE firmieren und einen SE-Betriebsrat haben. Und zum anderen hat die zunehmende Globalisierung dazu geführt, dass Geschäftsbereiche nicht mehr lokal, sondern grenzüberschreitend organisiert sind. Bislang aber gab es im Allianz-Betriebsrat nur Vertreter von Ländern oder Regionen sowie von einzelnen großen Konzernunternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten. „Das hat zu den neuen Strukturen nicht mehr gepasst“, sagt Arbeitnehmervertreter Zimmermann und spricht von einer „Zitterpartie“: Die Zusammensetzung des Gremiums so zu verändern, dass bisherige Interessenvertreter nicht ausgegrenzt werden und trotzdem die Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt – das sei eine große Herausforderung gewesen. „Aber es ist uns gut gelungen.“

Betriebsräte von Tochter-SEs – zwei solcher Unternehmen wurden bis dato gegründet – sind nun auf jeden Fall mit mindestens einem Delegierten dabei, unabhängig von der Größe ihrer Gesellschaft. Und bei grenzüberschreitenden Geschäftsbereichen wie der Kreditversicherungsgruppe Euler Hermes (siehe dazu den Beitrag auf Seite 10) muss nicht mehr das einzelne Unternehmen die 2000-Arbeitnehmer-Marke knacken, sondern die gesamte „Einheit“, wie die neue Formulierung lautet. Der Allianz-Betriebsrat wächst damit moderat auf 36 Mitglieder, das sind fünf mehr als zuletzt.

KORREKTUR VON DEFIZITEN Die Organisationsstrukturen den veränderten Realitäten anzupassen war das Hauptziel, als Management und Arbeitnehmervertreter in die Verhandlungen über eine neue Mitbestimmungsvereinbarung einstiegen. Auch das Verhältnis der SE-Betriebsräte zueinander war zu klären. Doch gleichzeitig wollte man auch über Defizite des alten Regelwerks sprechen, die sich – aller Vorbildlichkeit zum Trotz – in der Praxis erwiesen haben. „Wir hatten zu sehr durch die deutsche Brille geschaut“, sagt Zimmermann, „und mussten lernen, dass das, was hierzulande selbstverständlich ist, es anderswo gar nicht ist.“ Deshalb ist nun beispielsweise explizit geregelt, dass Betriebsratsmitglieder auch für die Vor- und Nachbereitung der Sitzungen freizustellen sind. Und dass sie Anspruch auf ein Smartphone mit Internetzugang haben. „Das waren Punkte, die bisher immer wieder Frustration und Ärger ausgelöst haben.“

Außerdem wurden die Rechte des Betriebsrats noch etwas ausgebaut. Unter anderem kann er jetzt leichter Sachverständige zu Rate ziehen, muss auch bei grenzüberschreitenden Veränderungen der Arbeitsorganisation informiert und konsultiert werden und kann häufiger selbst aktiv werden: Die Beschränkung des Initiativrechts auf bestimmte Themen wurde aufgehoben. Hinzu

kommt ein besserer Schutz vor Benachteiligung: Für alle Arbeitnehmervertreter, ob im Betriebs- oder Aufsichtsrat, gelten nun Regelungen, die sich am deutschen Kündigungsschutzgesetz orientieren.

Und welche Kröten mussten die Beschäftigten schlucken, um all das zu erreichen? „Keine“, sagt Zimmermann. „Es war einer der seltenen Fälle, in denen wir keinen Preis zahlen mussten“, berichtet der Betriebsratsvorsitzende. „Das hat mich selbst verblüfft.“ Einziges kleines Zugeständnis der Arbeitnehmer: Die Betriebsratsarbeit soll langfristig nur noch auf Englisch abgewickelt werden, um die Kosten für Übersetzungen und Dolmetscher zu senken. Doch auch das sei erst einmal nur eine Absichtserklärung.

Die relative Harmonie bei der Allianz hat ihren Grund möglicherweise auch darin, dass beide Seiten sich bei der jetzigen Renovierungsrunde in diplomatischer Zurückhaltung übten. „Uns ging es vor allem darum, auf die veränderten Konzernverhältnisse zu reagieren“, sagt Zimmermann. „Und wir wollten in eine neu gefasste Vereinbarung unsere Erfahrungen aus den vergangenen acht Jahren einfließen lassen.“ Die andere Seite hingegen legte besonderen Wert auf die Zahl der Sitze im künftigen SE-Betriebsrat sowie auf präzisere Wahl- und Verfahrensvorschriften.

Doch die Hauptstreitpunkte aus den ersten Vertragsverhandlungen sparte man tunlichst aus. Sie wurden nicht noch einmal ausgefochten: Weder die Größe des Allianz-Aufsichtsrats, dessen Verkleinerung von 20 auf zwölf Mitglieder die Arbeitnehmerseite damals notgedrungen akzeptieren musste, noch die Frage der zustimmungspflichtigen Geschäfte kam dieses Mal erneut aufs Tapet. „Die Quadratur des Kreises“, erklärt Rolf Zimmermann, „wollte keiner versuchen.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Die ursprüngliche „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Allianz SE“ vom 20. September 2006 gibt es als Download unter:

<http://bit.ly/WcsV6D>

Nachzulesen auch in den „Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 6: Die Europäische Aktiengesellschaft“ unter: www.boeckler.de/pdf/ah_ar_06.pdf (S. 79 ff.)

Die neue Vereinbarung soll auf den Internetseiten der Allianz eingestellt werden.

„Mit Expertise punkten“

INTERVIEW Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung, über seinen Beitrag zur Mitbestimmungsvereinbarung bei der SAP SE und eine weiterhin strittige Rechtsfrage

Mit Sebastian Sick sprach **MARGARETE HASEL**.

„Als der Softwarekonzern SAP sich entschloss, die Rechtsform der SE zu wählen, war einer der Gründe offensichtlich die Absicht, die externen Gewerkschafter im Aufsichtsrat loszuwerden – ein massiver Angriff auf die 76er-Mitbestimmung.“

Das stimmt. Bei keinem Unternehmen, das aus der Parität kommt, ist das bislang versucht worden. Anfangs wollte das Unternehmen nicht nur die garantierten Gewerkschaftssitze streichen, sondern sogar generell verhindern, dass Externe als Aufsichtsratsmitglieder kandidieren können.

Ein Rechtsgutachten, das der Würzburger Juraprofessor Christoph Teichmann für die Hans-Böckler-Stiftung anfertigte, lieferte wichtige Argumente, die halfen, diesen Plan zu vereiteln. Was steht drin? Teichmann kommt zu dem Schluss, dass es unzulässig ist, Gewerkschaftsvertreter über Verhandlungen im Fall der SE-Gründung durch Umwandlung auszuschließen. Weil der Gesetzgeber die Umgehungsgefahren vorhergesehen hat, verlangt er, dass in diesem Fall alle Komponenten der Mitbestimmung beibehalten werden müssen. Dazu gehört auch die Sitzverteilung auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat. Nur unter dieser Bedingung hat man überhaupt eine Umwandlung von einer AG in eine SE in das Gesetz aufgenommen.

Es gibt jetzt einen Kompromiss, den Sie selbst mitverhandelt haben, den Sie – und mit Ihnen die Gewerkschaften – aber im Ergebnis in Teilen für rechtswidrig halten und deshalb der Vereinbarung nicht zugestimmt haben. Doch zuerst die gute Nachricht: Der Aufsichtsrat wächst, zunächst bis 2019, von 16 auf 18 Köpfe.

Ja – dem SAP-Aufsichtsrat werden künftig auf Arbeitnehmerseite sieben deutsche Mitglieder angehören, darunter zwei Gewerkschaftsvertreter, ein leitender Angestellter sowie ein vom SE-Betriebsrat delegiertes Mitglied. Dazu kommen zwei Vertreter ausländischer Standorte. Ein SE-Aufsichtsrat mit 18 Mitgliedern ist bislang nur in einem Fall, bei der MAN SE, gebildet worden, bei der RWE Generation SE sind es sogar 20 Sitze. Wenn deutsche Unternehmen dieser Größenordnung sich in eine SE umwandeln, kommt es häufig zu einer Verkleinerung des Kontrollgremiums. Die Vergrößerung ist dagegen bisher einmalig

Doch jetzt die schlechte Nachricht: Die Sitze der externen Gewerkschaftsvertreter sind nur für fünf Jahre gesichert. Dann droht eine Verkleinerung auf zwölf Köpfe, wie sie die SAP-Unternehmensleitung von Anfang an anstrebte.

Ab 2019 kann die Sitzgarantie tatsächlich entfallen, falls der Aufsichtsrat eine Verkleinerung auf zwölf Köpfe forciert und der Haupt-



ZUR PERSON

SEBASTIAN SICK, 42, ist stolz darauf, dass er an den schwierigen Verhandlungen zur SAP SE als einziger externer Gewerkschafter im Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) beteiligt war. Seine Anwesenheit dort war, wie er sagt, „alles andere als selbstverständlich“. Sick ist promovierter Jurist, hat ein Aufbaustudium in Europarecht absolviert und leitet seit 2003 ein Referat für Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung. Seit 2007 ist er Aufsichtsratsmitglied der Georgsmarienhütte GmbH und kann auf zahlreiche Veröffentlichungen zum Unternehmensrecht verweisen. Sick war bereits an mehreren SE-Verhandlungen beteiligt.

versammlung einen entsprechenden Antrag vorlegt. Aus Gewerkschaftssicht problematisch ist, dass die Beteiligungsvereinbarung für das verkleinerte Gremium keine ausgewiesenen Gewerkschaftssitze mehr vorsieht, auch der Sitz für die leitenden Angestellten würde entfallen. Wegen dieser Festlegung habe ich letztlich gegen die Vereinbarung gestimmt.

Die Mehrheit war aber anderer Meinung?

Dass wir mit der Auffanglösung drohen konnten, hat zunächst den Weg zum 18er-Aufsichtsrat geebnet. Damit wäre die Gewerkschaftsbeteiligung gesichert gewesen. Für jeden Mitbestimmungserfahrenen überraschend kam, dass sich im Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) auch eine Mehrheit fand, die deutschen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat künftig per Urwahl zu bestellen. Das geschah auf Wunsch von Aufsichtsrat, Vorstand und Betriebsräten. Bei Unternehmen dieser Größenordnung gibt es das bislang nicht und ist nur mit der spezifischen SAP-Kultur zu erklären. Eine Mehrheit für eine komplette Wahl aller Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch den KBR hingegen - wie übrigens in der Auffanglösung vorgesehen -, gab es nicht, und eine Mehrheit für Gewerkschaftsvertreter im

Zwölfer-Aufsichtsrat auch nicht. Dabei verlief die Front quer durch das BVG, das 32 Mitglieder aus 26 Ländern hatte.

Darunter waren vermutlich nur wenige Gewerkschaftsmitglieder.

So ist es. Zu den sieben deutschen Mitgliedern gehörten als Gewerkschaftsvertreter ein Vertreter des Deutschen Bankangestelltenver-

„Auch den Arbeitnehmervertretern von SAP war klar, dass sie den Sachverstand und die Verhandlungserfahrung brauchen, wie es sie nur bei Gewerkschaften gibt.“

bandes - ein Betrieblicher -, und ich als einziger externer Gewerkschafter. Nominiert hatten mich ver.di und IG Metall gemeinsam, die beide bei SAP präsent sind. Die Wahl erfolgte durch den Konzernbetriebsrat. Dass überhaupt ein externer Gewerkschaftsvertreter in das Besondere Verhandlungsgremium gewählt wurde, war ein großer Erfolg. ▶



Foto: SAP AG

SAP-ZENTRALE IN WALLDORF: Zehnwöchiger Verhandlungsmarathon mit Vertretern aus 26 Ländern

► *Was machte Sie als Kandidaten mehrheitsfähig?*

Die beiden Gewerkschaften wollten gemeinsam mit der Expertise punkten, für die die Hans-Böckler-Stiftung steht. Das hat sich als richtig herausgestellt. Denn auch den Arbeitnehmervertretern von SAP war klar, dass sie den Sachverstand, das Netzwerk und die Verhandlungserfahrung brauchen, wie es sie nur bei den Gewerkschaften gibt.

Haben nicht viele mit den Augen gerollt, wenn Sie im Verhandlungsgremium aufgetaucht sind?

„Im BVG gab es weder eine Mehrheit für die Wahl aller Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch den KBR noch für Gewerkschaftsvertreter im Zwölfer-Aufsichtsrat.“

Ich wurde als Experte akzeptiert und gefordert. Durch mich sind Diskussionen zustande gekommen, die sonst gar nicht geführt worden wären. Auch wenn man mir oft nicht gefolgt ist, so wurde doch ernsthaft diskutiert. Ein gewerkschaftliches Heimspiel war freilich angesichts der Verhältnisse nicht zu erwarten. Ich konnte jedoch

den ausländischen wie den deutschen Mitgliedern im Verhandlungsgremium glaubhaft vermitteln, dass Gewerkschaften verlässliche, konstruktive Partner sind. In meiner Position bin ich immer klar geblieben, was ich mittrage und was nicht. Das hat sicher dazu beigetragen, die verhärteten Fronten zwischen den gewerkschaftsnahen und gewerkschaftsfernen Fraktionen zu entschärfen. Und vielleicht hat dies zu einem Wandel der Wahrnehmung von Gewerkschaften bei SAP beigetragen, wie sich zuletzt in einem besseren Abschneiden der Gewerkschaften bei den Betriebsratswahlen zeigte.

Wo verliefen die Konfliktlinien im Gremium?

Da gab es mehrere. Einerseits der große deutsche Block gegen die Vertreter aller anderen Länder – ganz besonders ausgeprägt, wenn es beim Aufsichtsrat und beim SE-Betriebsrat um die Sitzverteilung ging. Eine andere Scheidelinie verlief zwischen der gewerkschaftsfernen Mehrheit und einer Minderheit, die gewerkschaftlichen Fragestellungen gegenüber offener

war. Der dritte Frontverlauf: große Länder gegen die kleinen – oder umgekehrt.

Wie hat sich während der Verhandlungen das Verhältnis der Arbeitnehmer untereinander verändert?

Ich glaube, einige SAP-Arbeitnehmervertreter haben erkannt, dass sie gegen das Management nur etwas erreichen können, wenn sie mit einer Stimme sprechen und entschieden auf Positionen bestehen.

Wie vertraut waren die Kollegen mit der Materie?

Die fehlende Erfahrung auf diesem Gebiet ist bei Verhandlungen oft zu spüren. Nur wenige BVG-Mitglieder hatten einen Gewerkschafts- und Betriebsrats hintergrund. Selbst in Deutschland gibt es erst seit 2006 einen Betriebsrat, der mit dem Aufsichtsrat nur punktuell vernetzt ist. Doch bestand das gesamte Verhandlungsgremium aus hoch qualifizierten, selbstbewussten Arbeitnehmern.

Die Vereinbarung wurde erst am 10. März unterschrieben. Exakt an diesem Tag wäre die gesetzliche Verhandlungsfrist von sechs Monaten abgelaufen. Das heißt: Poker bis zur letzten Minute?

Das Ganze war schon sehr schwierig und kontrovers. Ein Scheitern der Verhandlungen war bis zuletzt möglich. Von September 2013 bis März 2014 waren das insgesamt mehr als zehn komplette Verhandlungswochen in der Konzernzentrale in Walldorf. Das war umfänglicher als bei allen bekannten SE-Verhandlungen und teilweise der diskussionsfreudigen SAP-Kultur geschuldet. Verkomplizierend wirkte, dass das Gremium gegen meinen Rat auf Dolmetscher verzichtete und in englischer Sprache verhandelt wurde, obwohl die rechtsgültige Version der Vereinbarung deutsch sein musste. Von Nachahmung rate ich dringend ab. Dazu wurden unsere Verhandlungen teilweise überschattet vom Betriebsratswahlkampf, der bei SAP verhältnismäßig aggressiv geführt wurde, inklusive gerichtlicher Streitigkeiten.

Der Ruf ist einschlägig. SAP gilt als gewerkschaftsfeindlich.

Die Firmenkultur bei SAP ist sehr individualistisch, mit Fachexperten und einer schwachen Vertretungskultur. Im Aufsichtsrat gibt es bislang überhaupt keine externen Gewerkschaftsvertreter. Die dafür vorgesehenen Sitze wurden von Mitgliedern kleiner Splittergewerkschaften besetzt, die bei SAP beschäftigt waren, aber als Gewerkschafter antraten. Formalrechtlich war damit dem Gesetz Genüge getan. Gleichzeitig ist das Unternehmen aus Sicht der Interessenvertretung von Beschäftigten sehr bedeutsam: ein erfolgreicher Softwarekonzern mit weltweit 67 000 Arbeitnehmern und vom Börsenwert her eines der fünf größten Unternehmen in Deutschland. SAP steht für eine Schlüsselbranche der Zukunft, bei der die Gewerkschaften, anders als etwa in der Industrie, aber noch um Einfluss kämpfen müssen.

Sie haben nicht nur über den Aufsichtsrat verhandelt, sondern auch über den SE-Betriebsrat. Hier waren Sie sehr erfolgreich.

Ja, SAP ist wohl das erste Unternehmen mit vier jährlichen Treffen

des SE-Betriebsrates. Das bedeutet eine sehr gute Grundlage für die Europäisierung auf Beschäftigtenseite. Auch der Kündigungsschutz für die 34 Mitglieder des SE-Betriebsrates, nach deutschem Vorbild, ist außergewöhnlich. Positiv ist auch, dass es eine Umsetzungssperre gibt. Maßnahmen wie Umstrukturierungen dürfen nicht umgesetzt werden, bevor das Anhörungsverfahren abgeschlossen ist. Für Länder mit mehreren Standorten, aber ohne übergeordnete Interessenvertretung gibt es nationale Treffen der lokalen Interessenvertreter mit ihrem SE-Betriebsratsdelegierten.

Die Liste der Themen, bei denen der SE-Betriebsrat Informations- und Konsultationsrechte hat, ist sehr umfangreich.

Aber leider auch abschließend. Besser wäre sicher eine nur beispielhafte Aufzählung von Themen. Das ist einer der gewerkschaftlichen Kritikpunkte.

War das Kalkül des Managements, hier mitzuspielen, aber gleichzeitig die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu schwächen? Das Ziel von SAP war ja von Anfang an, den Aufsichtsrat auf zwölf Köpfe zu verkleinern.

Dieser Zusammenhang wurde nicht offen thematisiert. Aber ich will nicht ausschließen, dass das Management im Kalkül hatte, mit einer großzügigen Kompromisslinie beim Betriebsrat bei den Verhandlungen zum Aufsichtsrat mehr zu erreichen. Die Mehrheit der Gremiumsmitglieder kam schließlich aus anderen Ländern. Sie profitieren besonders von einem starken SE-Betriebsrat.

Und jetzt? Ist das Glas halb leer oder halb voll?

Die Lage ist verzwickelt: Wir haben in vielen Punkten eine gute Vereinbarung ausgehandelt, die gleichwohl für die Gewerkschaften und für die gesamte Mitbestimmungslandschaft ein großes Problem beinhaltet. Die Gewerkschaften behalten sich wegen des ab 2019 möglichen Ausschlusses der Gewerkschaftssitze eine Klage vor. Die Vereinbarung verstößt an diesem Punkt in meinen Augen und in denen vieler anderer Juristen gegen das Gesetz. ■

MEHR INFORMATIONEN



Eine Kurzfassung des Rechtsgutachtens des Würzburger Juristen Christoph Teichmann über den „Bestandsschutz für die Mitbestimmung bei Umwandlung in eine SE“ findet sich auf der Böckler-Webseite unter:

www.boeckler.de/pdf/pb_europ_ag_teichmann.pdf

Auf einen Blick: Die wichtigsten Regelungen der SAP-SE-Beteiligungsvereinbarung unter diesem Artikel im Netz

Der Einfriertrick

MITBESTIMMUNG Immer mehr Firmen nutzen die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft, SE, um Mitbestimmungsstandards zu verwässern. Die Gewerkschaften fordern eine Schließung der Schlupflöcher.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin

Im Dezember 2013 hat sich der Axel Springer Verlag in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) umgewandelt. Seit Langem hat Springer mehr als 2000 Beschäftigte und ist auch in vielen europäischen Ländern aktiv. Als Verlag unterlag das Unternehmen bislang aber dem sogenannten Tendenzschutz, der Medienunternehmen eingeräumt wird, die der politischen Meinungsbildung dienen. Eine Folge sind sehr eingeschränkte Mitbestimmungsrechte, unter anderem gibt es keinen mitbestimmten Aufsichtsrat. Ende 2013 verkaufte Springer einen Großteil seiner Regionalzeitungen sowie seiner Programmzeitschriften, um sich stärker dem digitalen Onlinegeschäft zu widmen. Damit stand plötzlich die Frage im Raum, ob Springer überhaupt noch als Verlag betrachtet werden kann. Wäre dem nicht so, würde der Tendenzschutz entfallen. Dem hat Springer nun mit der fast zeitgleichen SE-Gründung vorgebaut. Wie zuvor in der AG sind auch im SE-Aufsichtsrat keine Arbeitnehmervertreter vorgesehen.

Zehn Jahre nach Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft wächst die Zahl der Firmen, die den Gang in eine SE nutzen, um Mitbestimmungsvorgaben zu umgehen. „Wir beobachten seit einiger Zeit einen klaren Trend dahin, dass Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl knapp unter dem Schwellenwert von 2000 Mitarbeitern über eine SE-Gründung die Mitbestimmung einfrieren und die anstehende paritätische Mitbestimmung verhindern wollen“, sagt Daniel Hay, Experte für Unternehmensrecht beim IG-Metall-Vorstand.

Formaljuristisch ist der Vorgang schlecht angreifbar. Schließlich gibt es unterschiedliche Motive, eine SE zu gründen: von einem besseren Image über steuerliche und unternehmensorganisatorische Gründe bis eben hin zur Frage der Mitbestimmung. Zum anderen lässt sich die Entwicklung schwer in konkrete Zahlen fassen. „Es ist statistisch nicht wirklich belegbar, was das einzelne Unternehmen

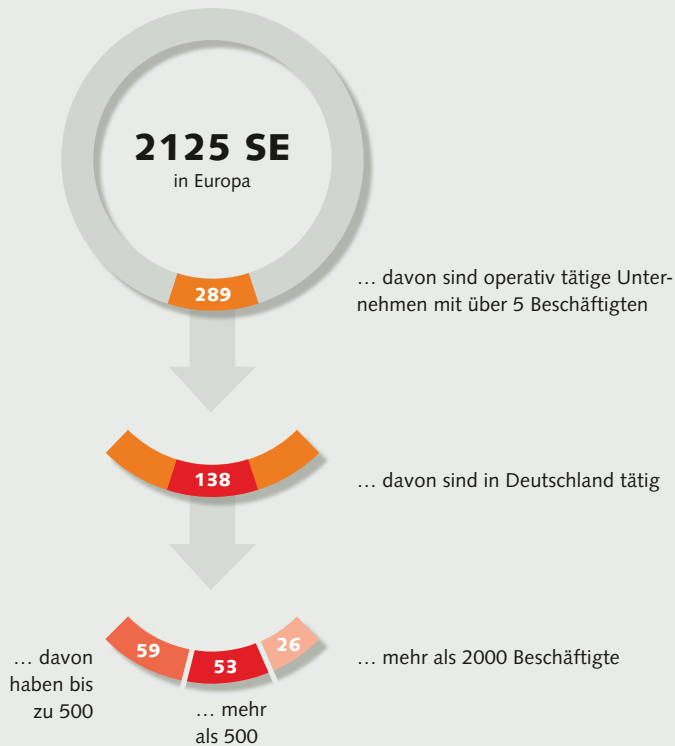
mit einer SE-Gründung für Ziele verfolgt“, sagt Tanja Jacquemin, Bereichsleiterin Betriebs- und Branchenpolitik beim IG-Metall-Vorstand. Wenn es aber gehäuft Unternehmen sind, die zum Zeitpunkt der SE-Gründung 1700 bis 1900 Mitarbeiter, jedenfalls unter 2000, haben, „liegt die Vermutung nahe, dass sie eine SE gründen, um die Mitbestimmung zu vermeiden“. Auch für Martin Lemcke, Bereichsleiter Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand, ist es längst ein Trend. „Die zahlreichen Beispiele, die ich beobachte, reichen mir als Beleg.“

HARTE INDIZIEN Eine Analyse aktueller Zahlen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts über den Stand der SE-Entwicklung in Europa liefert Indizien, die die Beobachtungen der Gewerkschafter stützen. Im April 2014 gab es in Europa 2125 SE-Gesellschaften, von denen 289 „normale“ SE waren, also Unternehmen, die tatsächlich operativ tätig sind. Von diesen 289 Unternehmen kommen 138 Unternehmen aus Deutschland. Von den 135 deutschen SE hatten 59 Unternehmen weniger als 500 Beschäftigte, weitere 53 mehr als 500 Beschäftigte und nur 26 Unternehmen mehr als 2000 Beschäftigte.

Eine Auswertung Ende 2013 von Lasse Pütz, Experte für das Thema in der Hans-Böckler-Stiftung, zeigt, dass von den damals 135 europäischen Gesellschaften in Deutschland immerhin 39 über eine sogenannte Vorrats-SE gegründet wurden. Das sind von großen Wirtschaftskanzleien fertig eingerichtete, „leere“ SE, in die interessierte Unternehmen schlüpfen können. „Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, speziell familiengeführte Unternehmen, schlagen des Öfteren diesen Weg ein“, weiß Doris Meißner von der Hauptverwaltung der IG BCE. Meißner ist dort als Juristin und Expertin für europäisches Arbeitsrecht tätig.

EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFTEN

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: Lasse Pütz/Hans-Böckler-Stiftung 2014; EWPC 2014

Doch die SE ist nicht das einzige Instrument zur Vermeidung von Mitbestimmung in Deutschland. „Dazu bietet das deutsche Recht längst viele Möglichkeiten, die auch genutzt werden“, schildert Doris Meißner. So nutzen viele Firmen eine Rechtslücke im Drittelbeteiligungsgesetz, um durch Ausgründung in Tochtergesellschaften unter dem Schwellenwert von 500 Beschäftigten (Drittelbeteiligung) zu bleiben. Wenn diese Unternehmen sich in eine SE umwandeln, wird der mitbestimmungsfreie Zustand auf Dauer festgeschrieben, und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen in Zukunft in Deutschland eine Größenordnung erreicht, die sogar die paritätische Mitbestimmung erfordern würde. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Ströer Media AG, Branchenprimus im Bereich Außenwerbung in Deutschland. Im Aufsichtsrat der AG saßen keine Arbeitnehmervertreter, obwohl der Konzern insgesamt rund 1600 Beschäftigte in Deutschland zählt. Die sind geschickt auf Tochtergesellschaften verteilt. Am 18. Juni nun beschloss die Hauptversammlung die Umwandlung in eine SE. Die geplante SE-Satzung sieht auch weiterhin

keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vor. „Die Gründung einer SE hilft, die aufwendige Ausgründungsstrategie aufzugeben und viele GmbHs wieder im Konzern zusammenzuführen“, sagt IG-BCE-Expertin Meißner.

Unternehmen mit Drittelbeteiligung wiederum nutzen die Umwandlung in eine SE, um nicht unter die paritätische Mitbestimmung zu fallen, vermutet Doris Meißner: „Wenn ein Unternehmen mit drittelbeteiligtem Aufsichtsrat sich in eine Europa-AG umwandelt, ist diese Beteiligungsform bis an das Ende aller Tage festgeschrieben, auch wenn das Unternehmen beträchtlich wachsen würde und irgendwann 10 000 Arbeitnehmer in Deutschland hätte.“

SCHLUPFLÖCHER SCHLIESSEN Der DGB und seine Mitgliedergewerkschaften fordern deshalb ein Ende dieser „missbräuchlichen Nutzung der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft“, wie es in einem auf dem Bundeskongress beschlossenen Leitantrag zur Mitbestimmung heißt.

Zunächst wäre der deutsche Gesetzgeber gefordert, endlich die Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz zu schließen. Die zweite Änderung muss nach Auffassung der Gewerkschaften direkt an der SE-Gesetzgebung ansetzen, um die Frage der Mitbestimmung im Unternehmen einer wachsenden Beschäftigtenzahl anpassen zu können. „Wir plädieren in solchen Fällen für eine Neuverhandlungspflicht über die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in der SE. Der deutsche Gesetzgeber hat bei der Umsetzung der SE-Richtlinie in nationales Recht den Begriff der strukturellen Änderung nicht näher definiert“, sagt Daniel Hay.

Abhilfe muss also aus Berlin kommen. „Da sind wir über den DGB bemüht, die Politik entsprechend zu bearbeiten“, ergänzt Tanja Jacquemin. Allerdings: Mit einem schnellen Erfolg rechnen weder sie und noch ihre Kollegen. Im politischen Berlin spielt das Thema Mitbestimmung derzeit keine Rolle. Das will die „Offensive Mitbestimmung“ ändern, die sich der neue DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann auf die Fahne geschrieben hat. ■

Abhilfe muss also aus Berlin kommen. „Da sind wir über den DGB bemüht, die Politik entsprechend zu bearbeiten“, ergänzt Tanja Jacquemin. Allerdings: Mit einem schnellen Erfolg rechnen weder sie und noch ihre Kollegen. Im politischen Berlin spielt das Thema Mitbestimmung derzeit keine Rolle. Das will die „Offensive Mitbestimmung“ ändern, die sich der neue DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann auf die Fahne geschrieben hat. ■

MEHR INFORMATIONEN



Zur Europa-AG siehe auch den Beitrag im Infodienst Böckler-Impuls unter www.boeckler.de/impuls_2014_03_1.pdf



MAX MUSTER SUP

Einladung für Briefkastenfirmen

GESELLSCHAFTSRECHT Die EU-Kommission wagt sich nach dem Scheitern der Europa-GmbH erstmals wieder ans Gesellschaftsrecht. Die vorgeschlagene Richtlinie für Einpersonengesellschaften enthält keinerlei Regeln für die Mitbestimmung – und hätte eben deshalb fatale Folgen.

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

BATMAN SUP

Selten ist ein Vorhaben der EU-Kommission auf derart einhellige Ablehnung gestoßen. Ob bayrisches Justizministerium oder Linksfraktion im Bundestag, ob Zentralverband des Deutschen Handwerks oder Gewerkschaften: Am jüngsten gesellschaftsrechtlichen Vorstoß aus Brüssel wird in Deutschland kaum ein gutes Haar gelassen. DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann fürchtet einen „Ausverkauf des Erfolgsmodells Mitbestimmung“. Und Oliver Vossius, Präsident des Deutschen Notarvereins, spricht süffisant von einem „substanziellen Beitrag zur Erzielung von Wachstum, Wohlstand und zum Zusammenwachsen Europas in einem multikriminellen Binnenmarkt“.

Was derart harsche Kritik ausgelöst hat, hört auf den vornehmen lateinischen Namen „Societas Unius Personae“, abgekürzt SUP. Geschaffen werden soll ein einheitlicher europäischer Rechtsrahmen für Einpersonengesellschaften. Mithin so etwas wie eine Europa-GmbH, aber beschränkt auf Unternehmen mit nur einem Gesellschafter (der eine natürliche oder eine juristische Person sein kann). Anfang April legte die EU-Kommission dafür den Entwurf einer Richtlinie vor. Ziel sei, so hieß es, die Gründung kleiner und mittlerer Unternehmen zu erleichtern. Vor allem solle es einfacher und billiger werden, Tochtergesellschaften in anderen EU-Staaten einzurichten.

FREIBRIEF FÜR STEUER- UND SOZIALDUMPING _ Dass das ein drängendes Bedürfnis ist, begründet die Kommission mit den Ergebnissen einer Online-Konsultation aus dem vergangenen Jahr: Immerhin 55 Prozent der Teilnehmer erwarteten dabei, dass harmonisierte Regelungen für Einpersonengesellschaften zu mehr grenzüberschreitendem Engagement führen würden. Das Interesse an der Befragung war allerdings nicht eben überbordend: Gerade einmal 242 Antworten gingen aus ganz Europa ein, davon weniger als die Hälfte von Unternehmen.

Dennoch sah sich die EU-Kommission hinreichend ermutigt, nach mehreren Jahren des Stillstands einen neuen Anlauf bei der Europäisierung des Gesellschaftsrechts zu unternehmen. Zuletzt war 2011 die Einführung einer Europäischen Privatgesellschaft – offiziell: Societas Privata Europaea (SPE) oder griffiger: „Europa-GmbH“ – gescheitert, unter anderem am deutschen Veto. Zu den Knackpunkten zählte nicht zuletzt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Die Kommission wollte deutlich schlechtere Bedingungen für die Beschäftigten durchsetzen als bei der 2004 geschaffenen Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Damals war ein historischer Kompromiss gefunden worden: Vor der Eintragung ins Handelsregister muss über die konkrete Ausgestaltung der Mitbestimmung verhandelt werden. Kommt es dabei zu keiner Einigung, bleiben die Arbeitnehmerrechte so, wie sie vor der SE-Gründung waren. Ein Modell, mit dem auch die Gewerkschaften leben können.

Bei der SUP wird es jedoch nicht einmal in verwässerter Form aufgegriffen. Zum strittigen Thema Mitbestimmung steht in dem Richtlinienentwurf ... nichts. Man wolle sich neutral verhalten und die jeweiligen nationalen Regelungen nicht antasten, beteuert die Kommission. Doch das ist allenfalls die halbe Wahrheit. Denn ein anderer, damals ebenfalls heftig umstrittener Punkt des geplanten SPE-Statuts wurde mit dem neuen Vorschlag wiederbelebt: die mögliche Aufspaltung von Satzungs- und Verwaltungssitz. Auch wenn Einpersonengesellschaften nur in einem einzigen EU-Staat wirtschaftlich tätig sind, sollen sie sich in jedem Mitgliedsland ihrer Wahl ins Register eintragen lassen können.

„Das ist eine Einladung für Briefkastenfirmen“, sagt DGB-Justiziarin Marie Seyboth. Und der Freibrief, unbequeme Mitbestimmungs- oder auch Steuergesetze zu umgehen: Es gilt das Recht des Landes, in dem das Unternehmen angemeldet wurde. „Damit wird ein ruinöser Wettbewerb der Steuer- und Sozialstandards eröffnet“, sagt die Rechtsexpertin. „Die Teilung der Sitze ist deshalb nicht zu akzeptieren.“

Wer Arbeitnehmer aus dem Aufsichtsrat verbannen will, könnte den Registersitz seiner Firma ganz einfach dorthin verlegen, wo es keine Mitbestimmung gibt, nach Großbritannien beispielsweise. Und die vorgeschlagene Richtlinie zielt, wie Seyboth betont, keineswegs nur auf kleine Klitschen, die die Schwellenwerte für die Unternehmensmitbestimmung ohnehin nicht erreichen. Auch große Konzerntöchter würden häufig als Einpersonengesellschaften firmieren, etwa die zur Metro AG gehörende Galeria Kaufhof GmbH.

DRUCK AUF EXISTIERENDE RECHTSFORMEN _ Bereits heute können deutsche Unternehmen aus der Mitbestimmung flüchten, indem sie sich eine ausländische Rechtsform geben und zum Beispiel als britische Limited (Ltd.) oder US-amerikanische Corporation auftreten. Insofern würden mit der europäischen Einpersonengesellschaft keine völlig neuen Möglichkeiten eröffnet, erklärt Sebastian Sick, Unternehmensrechtler in der Hans-Böckler-Stiftung. Doch anders als bei der hierzulande wegen ihrer ge-

Foul gegen den Aufsichtsrat

Der Vorschlag der EU-Kommission für eine neue Aktionärsrechterichtlinie würde die Rolle der mitbestimmten Aufsichtsräte zugunsten der Hauptversammlung aushöhlen.

Am 9. April hat die EU-Kommission Vorschläge zum europäischen Gesellschaftsrecht und zur Corporate Governance vorgestellt, die bedeutende Änderungen für deutsche Unternehmen mit sich bringen würden. Das Paket beinhaltet neben einem Entwurf für die neue Rechtsform der Europäische Einpersonengesellschaft (SUP) und einer Empfehlung zur Berichterstattung über die Unternehmensführung auch eine Neufassung der Aktionärsrechterichtlinie. Der Entwurf stammt aus dem Binnenmarktkommissariat des Franzosen Michel Barnier. Jetzt stehen die Beratungen in Parlament, Rat und Kommission an.

Die Neufassung soll aktive Aktionäre fördern sowie die Transparenz zwischen dem Unternehmen und seinen Aktionären verbessern. Kritikwürdig ist dabei, dass sich der Vorschlag am angelsächsischen Corporate-Governance-Modell orientiert, das den mitbestimmten Aufsichtsrat als Kontrollorgan zwischen Hauptversammlung und Vorstand nicht kennt. Der Versuch, einseitig die Kompetenzen der Hauptversammlung und damit oft kurzfristige Aktionärsinteressen zu stärken, vernachlässigt die im Aufsichtsrat repräsentierten Interessen der Arbeitnehmer und der anderen Stakeholder am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens.

Dies machen zwei zentrale Punkten deutlich: die vorgesehene zwingende Abstimmung der Aktionäre über die Politik der Vorstandsvergütung („say on pay“) und die geplante Zuständigkeit der Hauptversammlung für Transaktionen mit Großaktionären.

Nach dem Richtlinienvorschlag muss die Hauptversammlung verbindlich mindestens alle drei Jahre über die Vorstandsvergütungspolitik abstimmen. Anders als bei der in Deutschland geltenden freiwilligen Möglichkeit eines unverbindlichen Votums ist also ein bindendes Votum der Aktionäre geplant. Zusätzlich sollen die Anteilseigner jährlich über den – in der AG von Vorstand und Aufsichtsrat zu erstellenden – Vergütungsbericht abstimmen. Bei Verweigerung der Zustimmung muss im folgenden Jahr berichtet werden, wie auf die Kritik der Aktionärsversammlung reagiert wurde. Zwar bliebe dem Aufsichtsrat die Kompetenz, über die Höhe der Zahlung zu entscheiden und die Vergütungspolitik zu entwickeln. Doch sein Spielraum wäre beschnitten.

Auch bei dem Vorschlag zu stärkeren Kontrollrechten der Aktionäre bei Geschäften von Unternehmen mit Großaktionären („related party“) missachtet die Kommission die Rolle des Auf-



Foto: BMW Group

BMW-Hauptversammlung in der Olympiahalle München, Mai 2014

sichtsrats. Bisher sind solche Geschäfte mit den sogenannten nahestehenden Unternehmen und Personen im Rahmen der Rechnungslegung im Nachhinein offenzulegen. Nach dem Willen der Kommission müssen solche Transaktionen, die mehr als fünf Prozent des Unternehmensvermögens betreffen oder die erhebliche Auswirkungen auf den Gewinn oder den Umsatz haben können, von den Aktionären genehmigt werden.

Besonders relevant ist dies in Konzernstrukturen, zum Beispiel wenn es um Geschäfte oder Zusammenschlüsse zwischen mehreren mehrheitlich beherrschten Tochterunternehmen geht, zumal der betroffene Großaktionär von der Abstimmung ausgeschlossen sein soll. Eine solche Aktionärszuständigkeit bei gleichzeitiger Schwächung des Großaktionärs ist dem deutschen Konzernrecht fremd. Minderheitsaktionäre werden im deutschen Recht auf anderem Wege geschützt. Vor allem aber müsste der Aufsichtsrat anstelle der Hauptversammlung gestärkt werden – beispielsweise indem er über solche Geschäfte im Rahmen seines Zustimmungskatalogs entscheidet.

Die EU-Kommission hat offenbar lediglich das Leitbild des aktiven Aktionärs im Sinne des Shareholder-Value vor Augen. Die Rolle der mitbestimmten Aufsichtsräte dagegen droht durch diese Vorschläge ausgehöhlt zu werden. Deshalb können sie aus Arbeitnehmersicht nicht auf Zustimmung hoffen. ■

Von **SEBASTIAN SICK**, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

► ringen Anforderungen verbreiteten, aber nur mäßig beleumundeten Ltd. würde das Kürzel SUP als europäisch legitimes „Seriositätslabel“ wirken, meint der Jurist. „Es ist im Briefkopf ja nicht ersichtlich ist, in welchem Land die SUP eingetragen ist.“

Statt zu der behaupteten Einheitlichkeit, sagt Sick, würde der Vorschlag der EU-Kommission dazu führen, dass die SUP in Konkurrenz zu den nationalen Regelungsformen tritt. Die sollen zwar weiter bestehen, dürften mit ihren höheren Schutzstandards jedoch unter Druck geraten. Ein „race to the bottom“ erwartet der Unternehmensrechtler, eine Abwärtsspirale zulasten der Stakeholder und Arbeitnehmer. „Wer eine Gesellschaft gründen will, wird sich die liberalste Form auswählen.“ Warum sich noch für die klassische GmbH entscheiden, wenn es auch einfacher und billiger geht?

Nach dem Richtlinienentwurf soll es für die Societas Unius Personae nur wenige Vorgaben geben. Diese wenigen allerdings haben es in sich. So soll das Haftungskapital auf einen symbolischen Euro beschränkt sein. Und die Eintragung ins Handelsregister soll via Internet in maximal drei Tagen erledigt werden können – ohne dass die Identität des Gründers überprüft wird. Und das, obwohl eine SUP nicht nur durch Umwandlung bestehender Unternehmen, sondern auch als Neugründung aus dem Nichts entstehen kann.

Es sind vor allem diese Punkte, die auch jenseits der Gewerkschaften für scharfe Kritik gesorgt haben: „Wer schon am Anfang nicht so genau hinschaut, öffnet unlauteren Machenschaften Tür und Tor“, sagt der bayrische Justizminister Winfried Bausback (CSU). Und Notarvereins-Präsident Vossius warnt: „Der Gründer kann mit einer gestohlenen Identität auftreten oder einfach nur als Max Mustermann, Donald Duck oder Batman.“ Ideale Voraussetzungen also für krumme Geschäfte, für Geldwäsche, für das Austricksen von Gläubigern.

Aber hat ein solch fragwürdiger Richtlinienentwurf überhaupt eine Chance auf Zustimmung? Auch da hat die EU-Kommission vorgesorgt. Sie will aus dem Scheitern der SPE, der Europäischen Privatgesellschaft, lernen und einen Weg des geringeren Widerstands einschlagen: Die geplante SUP wird nicht als neue europäische Rechtsform deklariert, die, wie weiland die SPE, nur einstimmig vom EU-Ministerrat beschlossen werden könnte. Die Kommission lässt ihr Vorhaben vielmehr unter der Flagge der Harmonisierung segeln, eingestuft als Maßnahme zur weiteren Durchsetzung der Niederlassungsfreiheit. Um eine solche Richtlinie durchzuwinken reicht nämlich eine Mehrheit im Rat. Und die nationalen Parlamente müssen nicht zustimmen.

Ob das alles so zulässig ist, ist allerdings umstritten. Eine „gewagte These“ nennt Böckler-Experte Sick die Behauptung der Kommission, dass mit der SUP weniger tief in einzelstaatliches Recht eingegriffen werde als es bei der Europa-GmbH geschehen wäre. Schließlich soll den EU-Mitgliedstaaten vorgeschrieben werden, dass sie auch rein inländisch tätigen Unternehmen eine Dumping-Alternative zu den bestehenden Rechtsformen anzubieten haben. Nicht wenige Kritiker sehen darin einen Verstoß gegen die europäischen Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit. Österreich hat deshalb bereits Subsidiaritätsrüge erhoben. In Deutschland liegt dem Bundestag ein entsprechender Antrag der Linksfraktion vor. Der Bundesrat allerdings konnte sich Ende Mai zu einer solchen Stellungnahme nicht durchringen – entgegen der Empfehlung seines Rechtsausschusses.

KLARES NEIN DER EUROPÄISCHEN GEWERKSCHAFTEN

Dass das Vorhaben der EU-Kommission an der möglicherweise falschen Rechtsgrundlage scheitern könnte, darauf wollen die Gewerkschaften nicht hoffen. Sie setzen auf politische Überzeugungsarbeit. Es gilt, die Parlamentarier zu sensibilisieren. Und, nicht unbedingt einfacher, auch die Finanzminister der Mitgliedstaaten. Die nämlich sind es, die im EU-Ministerrat zuständig sind. „Es muss in jedem Land dafür gesorgt werden, dass der Richtlinie nicht zugestimmt wird“, sagt Claudia Menne, politische Sekretärin beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in

Die EGB-Exekutive sprach sich auf einer Sitzung im Juni einstimmig gegen die geplante Richtlinie aus.

Brüssel. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist schon einmal sichergestellt: Unter den Gewerkschaften Europas herrscht Einigkeit darüber, dass die SUP verhindert werden muss. Auf einer Sitzung im Juni sprach sich die Exekutive des EGB einstimmig gegen die geplante Richtlinie aus.

Die Ablehnung kommt also keineswegs nur von den deutschen Gewerkschaften, die sich um die Mitbestimmung sorgen. Zum einen haben auch viele andere EU-Staaten Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in Aufsichtsräten – und die Grenzwerte liegen dabei zum Teil deutlich niedriger als hierzulande, wo es mitbestimmte Aufsichtsräte erst ab 500 Beschäftigten gibt. In Schweden etwa reichen 25 Arbeitnehmer, in Tschechien, Slowenien und der Slowakei sind es 50, in den Niederlanden 100 und in Finnland 150. Und zum anderen wird Mitbestimmung, wie die EGB-Sekretärin berichtet, mittlerweile auch von jenen Gewerkschaften als legitimes Anliegen anerkannt, die selbst in ihren Ländern nichts dergleichen kennen. „Es gibt da eine große Solidarität.“

Darüber hinaus sind es aber auch ganz grundsätzliche Gründe, warum die europäischen Gewerkschaften gegen das Vorhaben der EU-Kommission mobil machen wollen: „Die SUP ist ein weiterer Schritt in der Deregulierungsagenda der EU – und was uns besonders beunruhigt: Zum ersten Mal soll nach unten harmonisiert werden“, erklärt Menne. „Wenn dieser Ansatz Schule macht, bekommen wir künftig noch mehr Probleme.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Richtlinienentwurf der EU-Kommission für Einpersonengesellschaften im Wortlaut: bit.ly/1my3KqA

Etikettenschwindel

REFIT-INITIATIVE Unter dem Vorwand, bessere EU-Gesetze und eine schlankere Verwaltung zu schaffen, stellt die scheidende EU-Kommission Regeln zum Schutz und zur Beteiligung von Arbeitnehmern auf den Prüfstand. Zur Disposition stehen auch drei Richtlinien zu Information und Konsultation.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

Der Name klingt sympathisch: „REFIT – Fit für Wachstum“ hat die EU-Kommission ihre Initiative genannt, die an sportliche Ertüchtigung denken lässt. Zwar geht es nicht um den Abbau überflüssiger Pfunde, sondern um „regulatorische Fitness“ und eine schlankere Verwaltung. Aber wer könnte schon dagegen sein? Schließlich ist ja auch in Deutschland Konsens, dass Bürokratieabbau dringend nötig ist. Der frühere bayerische Ministerpräsident Edmund Stoiber wurde dafür vor Jahren nach Brüssel geschickt.

Doch hinter REFIT verbirgt sich mehr, als der sportliche Name vermuten lässt. Darauf deutet schon die Entstehungsgeschichte hin. Der scheidende EU-Kommissionspräsident José Manuel Barroso legte die Initiative im Herbst 2013 auf, nachdem der konservative britische Premier David Cameron eine Rückverlagerung von Kompetenzen in die nationalen Hauptstädte verlangt und mit dem EU-Austritt seines Landes gedroht hatte. Die Brüsseler Bürokratie sei ein Wachstumshemmnis, so Camerons Begründung.

Wer sich die Vorschläge anschaut, die Camerons eigens eingesetzte „Business Task Force“ erarbeitet hat, wird schnell eines Besseren belehrt. Es geht gar nicht in erster Linie um Bürokratieabbau

oder „Smart Regulation“, sondern um die Abschaffung offenbar lästiger Umwelt-, Datenschutz- und Sozialstandards. Von Anfang an hatte die britische Initiative einen starken anti-gewerkschaftlichen „Spin“ – und der findet sich auch in REFIT wieder.

SOZIALPARTNER DÜPIERT Zu den ersten Maßnahmen, die Barroso im Rahmen von REFIT ankündigte, gehörte ein massiver Eingriff in die europäische Sozialpolitik. Zum ersten Mal überhaupt blockierte die EU-Kommission eine unterschriftsreife Vereinbarung zum Arbeitsschutz, die Gewerkschaften und Arbeitgeber im Rahmen des sozialen Dialogs gemeinsam ausgehandelt hatten. Dabei geht es um Regeln für Friseure, die besonders stark von berufsbedingten Haut-, Muskel- und Skeletterkrankungen betroffen sind. Brüssel will diese Regeln nun nicht umsetzen.

Dabei war die Vereinbarung aus Sicht der Sozialpartner ein wichtiger Schritt, die Gesundheitsrisiken zu senken. Der Friseurberuf ist nämlich der Beruf mit dem höchsten Risiko arbeitsbedingter Hautkrankheiten. Das Nein aus Brüssel sei „ein beispielloser Angriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung – und eine unglaubliche Arroganz gegenüber den Sozialpartnern“, kritisierte Annelie Buntenbach vom



GEWERKSCHAFTSPROTEST ANFANG APRIL IN BRÜSSEL: „Beispielloser Angriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung“

DGB-Bundesvorstand beim Start des „Fitness“-Programms im Oktober 2013. Aus Sicht der Gewerkschaften war es ein Fehlstart.

Doch danach wurde es nicht besser. Gleich im ersten Arbeitsprogramm stellte die EU-Kommission auch brisante Themen wie die Information und Konsultation von Arbeitnehmern und drei dazugehörige Richtlinien auf den Prüfstand. Es gehe darum, diese Regeln so zu fassen, dass sie keine unnötige Last für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) darstellen, hieß es zur Begründung. Warum sie sich ausgerechnet Kernbereiche des europäischen Arbeits- und Sozialrechts vorknöpfte, die die meisten KMUs gar nicht direkt betreffen, sagte die Kommission nicht.

EU-KOMMISSION WIEGELT AB Auch die erste Zwischenbilanz, die im Juni 2014 vorgelegt wurde, lässt viele Fragen offen. Demnach ist der behördeninterne „Fitness-Check“ bei der Information und Konsultation von Arbeitnehmern beendet, im September sollen Konsultationen mit den Sozialpartnern beginnen. Doch was wurde eigentlich geprüft? Und was sollen die Gespräche bringen? Geht es um eine letztlich harmlose „Konsolidierung“ des einschlägigen EU-Rechts, oder werden die Gesetze überarbeitet und neu geschrieben?

Werden gar wichtige Regeln ersatzlos gestrichen, wie beim Gesundheitsschutz der Friseure?

Die EU-Kommission wiegelt ab: Es gehe lediglich darum, die mit den betroffenen drei Richtlinien verbundenen Verwaltungskosten zu senken und die „Komplexität“ für die Unternehmen zu reduzieren, sagt ein Barroso-Berater. Die Ziele – eine rechtzeitige und umfassende Konsultation der Arbeitnehmer über wichtige betriebliche Belange – würden nicht angetastet. Man dürfe REFIT nicht mit den britischen Attacken auf Arbeitnehmerrechte verwechseln, eine „Erosion der Sozialstandards“ sei nicht zu erwarten.

Die EU-Kommission argumentiert bei ihrem „Fitness“-Programm ähnlich wie beim umstrittenen transatlantischen Freihandelsabkommen TTIP: Hier wie dort heißt es immer wieder, Verschlechterungen seien nicht zu erwarten, das europäische Schutzniveau bleibe erhalten. Doch die Gewerkschaften überzeugt das nicht. Wolfgang Kowalsky, der für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) am „Fitness-Check“ teilgenommen hat, bescheinigt der EU-Kommission zwar faires Verhalten. „Beim Thema Arbeitnehmerrechte waren wir gut beteiligt“, sagt er. Auch der Konsultation im Herbst sehe er gelassen entgegen. Dennoch ist Kowalsky, wie viele Gewerk- ▶

Angriff auf soziale Rechte

Die Gewerkschaften gehen auf Distanz zum geplanten Freihandelsabkommen mit den USA.



Europaweite Demos gegen TTIP, hier Anfang Mai vor dem Brandenburger Tor

Mehr Markt, mehr Wettbewerb und mehr Freihandel – mit diesem neoliberalen Rezept wollen die EU-Chefs Europa aus der Krise steuern. Eine zentrale Rolle spielt dabei das geplante Freihandels- und Investitionsschutzabkommen mit den USA. Spätestens 2015 soll das sogenannte TTIP-Abkommen unter Dach und Fach sein, forderten die Staats- und Regierungschefs beim EU-Gipfel im Juni. Sie machten die laufenden Verhandlungen sogar zu einem Teil ihrer neuen „strategischen Agenda“ für die nächsten fünf Jahre.

Einen wichtigen strategischen Partner könnten sie dabei allerdings verlieren: die Gewerkschaften. Nachdem EGB und DGB die Freihandelsrunde zunächst verhalten positiv aufgenommen hatten, rücken beide Verbände nun von TTIP ab. Der DGB-Bundeskongress forderte bereits im Mai, die Verhandlungen auszusetzen. Die Pause soll dazu genutzt werden, einen „grundsätzlich neuen Ansatz in der globalen Handelspolitik zu etablieren“, so die Delegierten. Es gehe darum, einen „gerechten politischen Ordnungsrahmen für die Globalisierung im Interesse der Beschäftigten und der Verbraucher zu schaffen, anstatt durch Marktliberalisierung und Deregulierung allein den Wettbewerbsdruck zu erhöhen“. Deshalb müssten öffentliche Dienstleistungen komplett ausgenommen werden. Der DGB fordert auch – wie viele Umweltschutz- und Verbraucherorganisationen – einen Verzicht auf den umstrittenen Investorenschutz und außergerichtliche Schiedsverfahren.

Mit diesen Schiedsverfahren, die unter dem Titel ISDS (Investor-State Dispute Settlement) bekannt geworden sind, könnten Großkonzerne missliebige Umwelt- und Sozialstandards angrei-

fen. Als Negativbeispiel gilt der schwedische Stromriese Vattenfall, der die Bundesrepublik auf Schadenersatz verklagt, weil er sich durch den deutschen Atomausstieg benachteiligt sieht.

Angesichts der Brisanz des Themas hat die EU-Kommission vor der Europawahl im Mai eine öffentliche Anhörung zu ISDS gestartet. Offenbar ging es jedoch vor allem darum, die Gemüter zu beruhigen. Ein vollständiger Verzicht auf ISDS sei nicht geplant, stellte EU-Handelskommissar Karel de Gucht bereits vor dem Abschluss der Konsultation Anfang Juli klar. Dies rief den EGB auf den Plan. In einem offenen Brief an De Gucht protestierte EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol dagegen, dass ein Nein zu ISDS von vornherein ausgeschlos-

sen werde. Dies wecke Zweifel an einer unvoreingenommenen Bewertung der Anhörung.

WIDERSTAND GEGEN MITBESTIMMUNG Der Investorenschutz ist jedoch nicht die einzige Sorge der Gewerkschaften. Angesichts des wesentlich niedrigeren Schutzniveaus in den USA fürchten DGB und EGB um die Rechte der Arbeitnehmer in Europa. Auch dafür gibt es ein Negativbeispiel: die massive Stimmungsmache während der Abstimmung zur Bildung eines Betriebsrates im VW-Werk in Chattanooga im US-Bundesstaat Tennessee. Das Vorhaben der US-Gewerkschaft UAW, dort einen Betriebsrat nach deutschem Vorbild zu schaffen, war auf erbitterten Widerstand der örtlichen Republikaner gestoßen.

Der DGB sieht in TTIP daher auch einen „Angriff auf das deutsche Mitbestimmungsmodell“. Sollte es durch das Freihandelsabkommen zu höheren Investitionen in den USA kommen, könnten diese bevorzugt in jene Bundesstaaten fließen, die Gewerkschaften behindern. Diese Risiken sieht man auch beim EGB. Um den drohenden Sozialabbau zu verhindern, müssten die USA die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO akzeptieren, fordert Ségol. Wenn sich in diesem Punkt nichts bewegen sollte, müssten die TTIP-Gespräche ausgesetzt werden.

Ein Kurswechsel zeichnet sich aber nicht ab. Denn hinter der Kommission stehen die Staats- und Regierungschefs der EU – und die machen mit ihrer neuen „strategischen Agenda“ mehr Druck zugunsten von TTIP denn je zuvor. ■

Von **ERIC BONSE**, Brüssel

► schafter, auf der Hut. REFIT sei Teil einer breiten Deregulierungsagenda, die letztlich auf die Aushöhlung sozialer Rechte zielt – auch wenn die Kommission dies hartnäckig bestreitet.

Es sei kein Zufall, argumentiert der EGB-Experte, dass die REFIT-Initiative am selben Tag vorgelegt wurde, als EU-Sozialkommissar László Andor eine lange erwartete (und immer wieder aufgeschobene) Mitteilung zur sozialen Dimension der Euro-Währungsunion vorlegte. Doch während die Vorschläge zur sozialen Dimension völlig unverbindlich geblieben (siehe Magazin Mitbestimmung 1+2/2014) sind, wurde es bei REFIT gleich konkret – mit der „Abwicklung von Gesetzen, die Arbeitnehmer schützen, und der Schwächung des Sozialdialogs“, so Kowalsky. Seit dem EU-Gipfel von Lissabon, der die Liberalisierungs- und Deregulierungsagenda im Jahr 2000 begründete, sei dies gängige Praxis. Während man dem „linksgerichteten Publikum“ vage Versprechen mache, würden für die Business Community bereitwillig Fakten geschaffen.

Noch weiter geht Isabelle Schömann vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut. Mit REFIT betreibe die EU-Kommission einen massiven Etikettenschwindel, warnt die Arbeitsrechtsexpertin in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung. Die Behörde behaupte zwar, sich vor allem um kleine und mittlere Betriebe zu bemühen. Diese Unternehmensklasse sei aber gar nicht übermäßig von der „Last Arbeitnehmerbeteiligung“ betroffen. In Wahrheit gehe es darum, „unter falschem Etikett die Mitwirkungsmöglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzudrängen“. Die Kommission gebe das zwar nicht offen zu, so Schömann. Sie agiere indirekt und intransparent. Hellhörig mache, dass die Behörde in ihrer Zwischenbilanz zu REFIT nicht mehr nur von Verwaltungs-, sondern von Regulierungskosten spricht. „Bisher waren nicht die Gesetze die Last, sondern deren Umsetzung. Jetzt gibt es offenbar einen neuen Fokus“, kritisiert die Expertin. Dies nähre die Sorge, dass am Ende nicht nur die Ausführungsbestimmungen, sondern auch die Regeln geändert werden.

GEWERKSCHAFTEN FORDERN DEREGULIERUNGSSTOPP_ Wie das gehen kann, zeigt das Beispiel Einpersonengesellschaft: 2008 hatte die EU-Kommission einen Vorschlag zur Europäischen Privatgesellschaft (SUP) vorgelegt, der 2011 nicht zuletzt am deutschen Veto gescheitert war; zu den Knackpunkten zählten unzureichende Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer.

Stattdessen forciert Brüssel nun die Einpersonengesellschaft – diesmal gleich ganz ohne Arbeitnehmermitbestimmung, an der sich heftiger Streit und auch gewerkschaftlicher Widerstand entzündet hatte (siehe auch Seite 26 ff.).

„Es ist das erste Mal, dass die EU-Kommission einen Vorschlag vorlegt, der ganz ohne Mitbestimmung auskommt“, empört sich Kowalsky. Sollte er umgesetzt werden, so könnten Mittelständler künftig eine Briefkastenfirma auf Malta gründen – und so das deutsche Mitbestimmungsrecht aushebeln. Auch für Arbeitsrechtsexpertin Schömann ist die SUP ein Problem. Sie sieht darin ein Beispiel für die hinterlistige EU-Taktik bei REFIT: Statt Arbeitnehmer-

„Smart Regulation ist in Wahrheit ein Versuch, den Staat zurückzudrängen.“

EGB-RESOLUTION „RETHINK REFIT“

Schutzregeln direkt zu attackieren, werden Vorschläge einfach zurückgezogen und durch arbeitgeberfreundliche Texte ersetzt.

Der Europäische Gewerkschaftsbund will dieses Spiel nicht länger mitmachen. Er fordert, die Deregulierung zu stoppen und den Ansatz der „Smart Regulation“ zu überdenken. Dabei gehe es gar nicht darum, die Gesetzgebung effizienter zu machen, heißt es in einer EGB-Resolution unter dem Titel „Rethink REFIT“. Die EU ziele auch nicht etwa darauf, den Nutzen von Gesetzen für die Gesellschaft zu erhöhen; „Smart Regulation ist in Wahrheit ein Versuch, den Staat zurückzudrängen.“

Die EU lässt sich von ihrem Ansatz jedoch nicht abbringen – im Gegenteil. Beim EU-Gipfel im Juni wurde die REFIT-Strategie bekräftigt; sie soll nun auch für die nächste EU-Kommission verbindlich sein, die im Herbst ihre Arbeit aufnehmen wird. In der Sache soll sich also nichts ändern, die Deregulierung soll sogar zur Priorität werden. Nur die Kommunikation soll künftig etwas sozialverträglicher ausfallen, heißt es in den Schlussfolgerungen des Gipfels. Künftig wolle man „Verbraucher- und Arbeitnehmerschutz sowie gesundheitliche und umweltpolitische Belange“ mehr berücksichtigen. Angesichts der ersten arbeitnehmerfeindlichen Entscheidungen klingt es wie Hohn. ■

MEHR INFORMATIONEN



Isabelle Schömann: **GUTER KLANG, ABER SCHLECHTE FOLGEN FÜR EUROPAS ARBEITNEHMERSCHAFT.** Wie die EU-Kommission mit REFIT Etikettenschwindel betreibt. Hans-Böckler-Stiftung, Mai 2014. Kostenloser Download unter: www.boeckler.de/index-mitbestimmung.htm, in der Rubrik „Aktuelles“ Report der Mitbestimmungsförderung anklicken



Wolfgang Kowalsky: **REFIT – A BREAKTHROUGH TOWARDS A STRENGTHENED AND MORE ENCOMPASSING DEREGULATORY AGENDA?** In: Transfer, Ausgabe 2/2014

Das Lamborghini-Experiment

MITBESTIMMUNGSKULTUR Der italienische Sportwagenhersteller setzt auf Arbeitnehmerbeteiligung und gilt als Modell für Europa. Die Beschäftigten der VW-Audi-Tochter wollen den Kurs jetzt beschleunigen.

Von **MICHAELA NAMUTH**, Journalistin in Rom



LAMBORGHINI-MODELL MIURA, BELEG-SCHAFTSVERTRETER COCCHI (R.), CIFARIELLO:
„Als VW kam, war das eine große Chance.“



S ant'Agata Bolognese liegt an der Durchfahrtsstraße zwischen Bologna und Modena, zwischen grüner Wiese und Industriegebiet. Den Namen des Ortes würde wohl niemand kennen, wenn hier nicht vor 51 Jahren ein Tüftler auf die Idee gekommen wäre, einen umgebauten Traktormotor in einen Sportwagen einzubauen. Der Tüftler hieß Ferruccio Lamborghini, und seine Superflitzer wurden weltberühmt. Aus seiner Werkstatt ist längst eine Fabrik geworden. Aber noch immer ist es ein großes Ereignis, wenn hier ein neues Modell geboren wird. So wie heute, an einem Tag im März, an dem der erste Huracán von der Montagebühne rollt. Die Belegschaft klatscht, das neue Familienmitglied wird von allen Seiten begutachtet. Es ist ein echter Italiener – das beweist sein Äußeres, das elegante Design der Karosserie und die handgenähten Ledersitze. Auch sein Herz, der Motor, ist italienisch. Doch der Stall, aus dem Huracán kommt, ist seit 16 Jahren fest in deutscher Hand: Lamborghini gehört als Audi-Tochter zum deutschen VW-Konzern.

„Als VW kam, war das eine große Chance, und wir haben sie genutzt“, erklärt Alberto Cocchi, Vorsitzender der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria) und Mitglied der Metallgewerkschaft FIOM (Federazione Impiegati Operai Metallurgici). Er meint damit zwar auch die steigenden Verkaufszahlen, vor allem aber die neue Mitbestimmungskultur, die sich seither in der Firma breitmacht. Lamborghini ist heute ein Modell für Arbeitnehmerbeteiligung, das sich an den deutschen Mitbestimmungserfahrungen orientiert und das auch in Italien funktioniert. Viele italienische Manager können es kaum fassen, dass bei Lamborghini gerade die kämpferische FIOM als Garant für die Stabilität der Industriebeziehungen auftritt. Sie halten die Metallgewerkschaft nicht für verhandlungsfähig. „Das beweist mal wieder, dass wir in Italien viele Manager haben, die nicht auf der Höhe sind“, findet Cocchi.

BETEILIGUNGSORIENTIERTER WANDEL _ Der Fall Lamborghini beweist aber auch, dass die Mitbestimmungskultur in den europäischen Niederlassungen deutscher Konzerne zu innovativen Partizipationserfahrungen führen kann. Dies war auch eines der Ergebnisse der Tagung „Mitbestimmung in Deutschland und Partizipationserfahrungen in Italien“, die im vergangenen November in Bologna von dem CGIL-Forschungsinstitut IRES Emilia Romagna, der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung veranstaltet wurde. Auch Alberto Cocchi war dabei und hat erklärt, wie das Modell Lamborghini funktioniert. Heute führt er durch die Produktion, vorbei an den Montagebühnen, wo die Superschlitten behutsam zusammengebaut werden. Cocchi erklärt, dass die Einzelteile für die Motoren von überall her kommen, die meisten aber aus der eigenen Region oder aus Norditalien, und er verweist auf das rundum erneuerte Kontrollsystem.

„Wir haben in den ersten Jahren Riesenschritte gemacht“, sagt er. Mit der Ankunft von VW setzte ein tief gehender Wandlungsprozess in der Arbeitsorganisation unter Einbeziehung der Mitarbeiter ein. Management und Beschäftigte „lernten“ Gruppenarbeit. Es wurden gemischte Teams aus Arbeitern, Technikern und Angestellten zu- ▶

► zusammengestellt, die die Qualität der Arbeitsplätze kontinuierlich verbessern. Die Sozialleistungen wurden erhöht, und es wurde in die Qualifizierung der Beschäftigten investiert. Auch Cocchi holte sein Studium nach, er ist jetzt Koordinator des Trainingscenters. Wichtig waren für ihn und die anderen die Treffen mit den deutschen Kollegen des Weltkonzernbetriebsrats. Aber weder er noch die anderen Belegschaftsvertreter sind freigestellt. „Wir wollen den Kontakt zu den Kollegen in der Produktion nicht verlieren“, erklärt Gennaro Cifariello, ein RSU-Kollege von Cocchi. Auch die Gewerkschaft steht gut da bei Lamborghini. Von 1029 Beschäftigten sind 440 bei der FIOM eingeschrieben. Die beiden anderen Metallgewerkschaften FIM und UILM existieren hier praktisch nicht – 16 der 17 RSU-Mitglieder sind bei der FIOM organisiert.

Anders beim Fiat-Konzern: In allen Unternehmen der Gruppe, zu der auch der nahe gelegene Konkurrent Ferrari gehört, wurde die FIOM von den Betriebsverhandlungen ausgeschlossen. Während Fiat die Löhne niedrig hält, wird bei Lamborghini die höhere Qualifizierung entlohnt. „Bei Fiat wird die Mehrheit der Montagearbeiter in die dritte Tarifebene eingestuft. Bei Lamborghini können die Leute nach wenigen Jahren die fünfte Stufe erreichen“, so Alberto Cocchi. Ein Lamborghini-Arbeiter verdient rund 1800 Euro im Monat.

Das ist immer noch wenig im Vergleich zu Deutschland, aber mehr als in Italien, wo der Durchschnittslohn bei 1250 Euro liegt. Im Austausch für den höheren Lohn und die gestiegene Arbeitsplatzqualität sind Fehlzeiten und Konfliktpotenzial im Unternehmen deutlich gesunken. Die Belegschaft streikt nicht mehr wie früher vor jedem Vertragsabschluss, sondern setzt auf Verhandlungen. Die Produktivität ist enorm gestiegen. „1998 waren wir hier 500 Personen und haben im Jahr 300 Wagen produziert. Jetzt sind wir mehr als 1000 und montieren 2200 Autos, von denen ein Teil sogar individuell, sozusagen nach Maß gestaltet wird“, erklärt Cocchi.

Im vergangenen Jahr hat Lamborghini 508 Millionen Euro umgesetzt – ein Rekord. Dennoch läuft auch hier nicht alles glatt. Seit die Gewerkschaft und ihre Belegschaftsvertreter über konkrete Beteiligungsrechte verhandeln wollen, stoßen sie bei dem Management vor Ort auf mehr Widerstand. Für Cocchi und Cifariello fangen die Probleme bei den Mobiltelefonen und Computern an, die in der Ausstattung der Belegschaftsvertreter fehlen. Dazu kommt der Dauerkonflikt um die Leiharbeiter, deren Anteil an den Beschäftigten bei 15 bis 20 Prozent und damit deutlich höher als die betrieblich verhandelte Zehn-Prozent-Grenze liegt. Letztlich besteht das Ziel aber darin, die in der globalen VW-Vereinbarung zur Zeitarbeit festgeschriebene Fünf-Prozent-Grenze zu erreichen. Die na-

tionale Rechtsgrundlage ist bei Lamborghini der Tarifvertrag von 2008, den die FIOM – im Gegensatz zu den folgenden Metalltarifverträgen – noch mitunterschrieben hat.

INNOVATIVES INSTITUTIONENGEFÜGE Generell erlangen Konzernvereinbarungen auf europäischer und internationaler Ebene im Volkswagen-Konzern immer größere Bedeutung. Das für Lamborghini und andere internationale VW-Töchter entscheidende Regelwerk in Bezug auf Partizipationsrechte ist die vom Welt-Konzernbetriebsrat 2009 vereinbarte Charta der Arbeitsbeziehungen. Diese wurde auch vom Europäischen Betriebsrat unterzeichnet und legt den Ausbau der Beteiligungsrechte fest – vom Informationsrecht bis zur Mitbestimmung. Der Eurobetriebsrat bietet den Belegschaften über verschiedene Komitees zudem die Möglichkeit, direkte Vorschläge an die Konzernleitung zu vermitteln. Dabei kann es um Organisationsfragen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, berufliche Bildung sowie viele andere Themen gehen.

„Die Charta hat sicherlich nicht zum Ziel, das deutsche Mitbestimmungsmodell zu exportieren, aber sie soll doch die Verbreitung einer Mitbestimmungskultur fördern, sofern es seitens der lokalen und nationalen Akteure ein konkretes Interesse daran gibt“, erklärt Volker Telljohann. Er ist Sozialforscher beim IRES-Institut Emilia Romagna der CGIL. Sein Schreibtisch steht im Gewerkschaftshaus im Zentrum von Bologna. Man tritt ein unter den antiken Bogengängen der Stadt, die auch „die Rote“ heißt, weil es die Farbe ihrer Gemäuer und ihrer politischen Tradition ist. Telljohann lebt hier seit 20 Jahren, kaum ein Deutscher kennt die italienischen Gewerkschaften so gut wie er. Deshalb ist er – wie im Fall Lamborghini – ein wichtiger Vermittler zwischen den beiden unterschiedlichen Gewerkschaftskulturen. Zudem beobachtet und begleitet Telljohann das Projekt, das er für einen einzigartigen Fall in Italien hält, im Auftrag der EU-Kommission. „Es ist ein vielversprechendes Experiment, das von Anfang an gut funktioniert hat“, sagt er.

Die Belegschaftsvertreter, die FIOM, die FIM und das Management haben im Februar 2011 eine Vereinbarung zur Umsetzung der VW-Charta bei Lamborghini unterschrieben. Gleichzeitig haben sie aber auch das geltende italienische Tarifrecht anerkannt. Die Firma verpflichtete sich außerdem zu einem Qualifizierungsprogramm für die Belegschaftsvertreter. Die Beteiligungsrechte sollen in folgenden Bereichen ausgedehnt werden: Leistungsprämien, Arbeitsorganisation, tarifliche Einstufung und Qualifizierung sowie Qualität des Arbeitsplatzes. Zur Umsetzung wurden paritätische Kommissionen zusammengestellt, deren Aufgaben „Beratung, Information, Qualifizierung und Erarbeitung von Vorschlägen“ sind.

BELASTBARE BEZIEHUNGEN Entscheidend für die Entwicklung bei Lamborghini war und ist auch der Austausch mit der IG Metall und den Belegschaftsvertretern von VW und Audi bei Seminaren und Qualifizierungsprogrammen. „Lamborghini ist für uns ein Best-Practice-Beispiel. Die Gewerkschaft ist stark und im Betrieb gut verankert und wird vom Management anerkannt. Das sind entscheidende Voraussetzungen, um Beteiligung zu verhandeln“, erklärt Flavio Benites vom VW-Team der IG Metall Wolfsburg. Aus seiner Sicht genügt es aber nicht, sich auf einzelne Unternehmen zu konzentrieren. Der VW-Konzern kontrolliert in Italien inzwischen eine Firmengruppe, zu der neben Lamborghini auch der Motorradhersteller Ducati, die Designfirma Italdesign Giugiaro und das Vertriebsunternehmen VGI gehören. Die Belegschaften



METALL-GEWERKSCHAFTER PAPIGNANI (L.); WISSENSCHAFTLER TELLJOHANN: Kooperationsabkommen mit der IG Metall Wolfsburg

haben – gemeinsam mit den drei italienischen Metallgewerkschaften – inzwischen ein gewerkschaftliches Koordinierungsgremium eingerichtet, das Kontakt zum deutschen Headquarter hält. „Durch das Projekt Lamborghini haben wir mit der IG Metall eine stabile Beziehung aufgebaut“, sagt auch Bruno Papignani, Vorsitzender der FIOM Emilia Romagna.

In seiner Region ist die FIOM traditionell die stärkste Gewerkschaft. Sie stellte die letzten drei Generalsekretäre, auch Maurizio Landini, der aktuelle FIOM-Chef, kommt aus der Gegend um Bologna. Im Gegensatz zum Rest Italiens wird Arbeitnehmerbeteiligung hier seit Langem diskutiert und experimentiert. Bereits in den 80er Jahren orientierte sich die FIOM hier an dem schwedischen Mitbestimmungskonzept der „guten Arbeit“. Die Emilia Romagna ist das Herz des italienischen Maschinenbaus. Es existiert eine fast 30-jährige Zusammenarbeit mit der IG Metall Esslingen, dem deutschen Maschinenbau-Distrikt par excellence.

KONTINUIERLICHER AUSTAUSCH_ Doch auch in der Emilia Romagna stoßen Vorschläge zur Arbeitnehmerbeteiligung bei Managern und Unternehmern meist auf Ablehnung, immer aber auf Skepsis. „Über die gesetzliche Verankerung eines Aufsichtsrates ist mit ihnen nicht zu reden“, sagt Papignani. Auf der gewerkschaftlichen Seite kommt das Problem der fragmentierten Vertretungsstrukturen in den Unternehmen dazu. „Die IG Metall vertritt eine ganze Branche, und es gibt in Deutschland nur eine Dachgewerkschaft. Hier machen sich die Organisationen in den Unternehmen untereinander Konkurrenz“, erklärt Papignani. So ist für die Leiharbeiter die Prekären-Gewerkschaft NIDIL zuständig, die wie die FIOM zum Dachverband CGIL gehört. Bei Lamborghini aber werden die Leiharbeiter von der dortigen RSU mitvertreten – und kommen auf diese Weise in den Genuss einer effektiveren Interessenvertretung. Eine andere Problemgruppe sind die Angestellten, die kaum gewerkschaftlich organisiert sind. Die FIOM bemüht sich derzeit, beide Gruppen für sich zu gewinnen. Gleichzeitig rudert sie – wie die IG Metall – gegen die Tendenz, die Verhandlungen immer stärker auf die betriebliche Ebene zu verlagern. „Wenn

wir die Zulieferer und andere Unternehmen der Region nicht in unsere Verhandlungen miteinbeziehen, blutet das Territorium aus“, sagt er.

Deshalb haben die IG Metall Wolfsburg und die FIOM Emilia Romagna am 23. Juni in Wolfsburg ein wichtiges Kooperationsabkommen unterzeichnet. Es gilt für die Vertreter in den VW-Unternehmen unter Einbezug der anderen beiden Metallgewerkschaften FIM und UILM. Aber es gilt auch für die Zulieferer, die an die Unternehmen gebunden sind. Vorgesehen ist ein kontinuierlicher Austausch zwischen den deutschen und den italienischen Gewerkschaften bei Treffen und Seminaren, aber auch mehrwöchige Aufenthalte der Sekretäre bei den Schwesterorganisationen, wo sie auch Tarifverhandlungen beobachten und begleiten können. Ein weiteres Thema ist das duale Ausbildungssystem, dessen Einführung bei Lamborghini und Ducati geplant ist. Koordinator des Projekts ist Volker Telljohann. Für Bruno Papignani ist das Vorhaben ein guter Start „für eine echte Zusammenarbeit“.

Natürlich wollen von dem Abkommen auch Alberto Cocchi und seine Kollegen bei Lamborghini profitieren. Sie finden, dass sie die schnellen Schritte in Richtung Beteiligungsmodell VW nicht verlangsamen sollten. Cocchi verspricht: „Wir haben uns für Wolfsburg entschieden, in diese Richtung laufen wir weiter.“ ■

MEHR INFORMATIONEN



Volker Telljohann: **THE IMPLEMENTATION OF THE GLOBAL LABOUR RELATIONS CHARTER AT VOLKSWAGEN**. In: Salvo Leonardi (Ed.): Transnational Company agreements. Rome, Ediesse 2012

Zahnlose Nachbesserung

ARBEITNEHMERENTSENDUNG Im April hat das Europaparlament eine Richtlinie zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie von 1996 verabschiedet, mit der entsendete Werkvertragsnehmer und Leiharbeiter aus Mittel- und Osteuropa künftig besser geschützt werden sollen. Doch Gewerkschafter warnen vor einer Mogelpackung.

Von **ANDREAS SCHULTE**, Journalist in Köln

Mit Ausbeutung kennt sich Sabolcz Sepsi aus. Regelmäßig hört der Mitarbeiter der Dortmunder Beratungsstelle „Faire Mobilität“ des DGB von Fällen wie diesem: Ende März mussten vier rumänische Wanderarbeiter auf einer Baustelle in Ostwestfalen sich mit einem kärglichen Lohn abspesen lassen. 400 Euro für sechs Wochen Arbeit zahlte ihnen ihre rumänische Entsendefirma nur – trotz Überstunden. Versprochen hatte sie ein Vielfaches. Doch nach wenigen Wochen wollte sie gar nicht mehr bezahlen. Sie habe die Arbeiter nur an ein deutsches Bauunternehmen vermittelt, so das Argument. Die deutsche Firma schob den Schwarzen Peter zurück. Bei ihr seien die vier Arbeiter auch nicht angestellt. „Wir mussten den Rumänen empfehlen, in ihre Heimat zurückzukehren“, erzählt Sepsi. Denn ihre Papiere waren unvollständig und wenig transparent. „Dann kann man die Firmen nur sehr schwer auf ihre Pflichten festnageln.“

Nicht nur die vier Rumänen fühlten sich geprellt. Rund eine Million Arbeitnehmer werden jedes Jahr von Entsendefirmen vorübergehend in ein anderes EU-Land geschickt. Der Europäische Gewerkschaftsbund geht davon aus, dass bei mindestens der Hälfte dieser Arbeitsverträge die Papierform nicht der Praxis entspricht, also zum Beispiel Urlaub ausgewiesen ist, der nicht abgegolten wird, oder die tägliche Arbeitszeit einfach länger dauert als angegeben.

VERWÄSSERTER KOMPROMISS Eigentlich hätte jetzt einiges besser werden können für die entsendeten Arbeiter auf Baustellen, in Schlachthöfen und Werften. Denn Mitte April hat das Europäische

Parlament die neue sogenannte Durchsetzungsrichtlinie für die Entsenderichtlinie verabschiedet. Sie sollte Sozial- und Lohndumping in der EU verhindern. Doch das Gegenteil ist der Fall, befürchten Experten. „Die Richtlinie ist ein Kompromiss aus zu vielen Interessen und eher eine Bedrohung der jetzigen Situation von entsendeten Arbeitern als eine Verbesserung“, sagt Veronica Nilsson, Sekretärin beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Der IG-BAU-Bundesvorsitzende Robert Feiger spricht von einer Mogelpackung.

Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, versucht die Durchsetzungsrichtlinie zum Beispiel zu definieren, was eine Entsendefirma und eine Arbeitnehmerentsendung ausmacht. Dazu listet sie verschiedene Merkmale auf, wie die Organisation der Anreise ins Gastland oder die Erstattung von Unterbringungskosten durch den Arbeitgeber. Die Gefahr: Treffen nicht alle Merkmale zu, ist strittig, ob die Durchsetzungsrichtlinie überhaupt zur Anwendung kommen kann. „Was rechtlich aus diesem Versuch der Einordnung folgt, ist noch völlig unklar“, gibt Frank Schmidt-Hullmann, Leiter der Abteilung Internationale und Europäische Politik bei der IG BAU, auf einem Workshop des WSI im April in der Hans-Böckler-Stiftung zu bedenken. Fällt der entsendete Arbeitnehmer durch das Kriterienraster der Richtlinie, könnte für ihn das Recht des Entsendelands gelten, befürchtet Gewerkschafter Schmidt-Hullmann. Noch nicht einmal der Mindestlohn des Gastlandes oder der Branche sei in diesem Fall garantiert. Ein rumänischer Bauarbeiter beispielsweise erhielte möglicherweise in Deutschland statt 11,05 Euro pro Stunde wohl nur die in seiner Heimat üblichen rund 300 Euro monatlich.



BAUSTELLE IN DEUTSCHLAND:
Kontrollen finden zu selten statt.

„Es muss ohne Wenn und Aber das Arbeitsortprinzip gelten, es sei denn, die mitgebrachten Bedingungen sind günstiger für die Beschäftigten“, fordert Schmidt-Hullmann und weiß sich mit dieser Forderung eins mit den DGB-Gewerkschaften.

Die neue Durchsetzungsrichtlinie sieht auch eine Generalunternehmerhaftung vor. So soll ein beauftragendes Unternehmen künftig dafür verantwortlich sein, dass auch die von ihr beauftragte Firma Mindeststandards einhält. Für weitere Subunternehmen ist der Auftraggeber allerdings nicht mehr zuständig. Diese Regelung gehe an der Realität vorbei, kritisiert Matthias Brümmer von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. In der Fleischindustrie habe seine Gewerkschaft Unternehmerketten mit bis zu sieben Gliedern entdeckt. Fazit des NGG-Sekretärs: Je länger die Kette, desto schlechter die Bedingungen für die Arbeitnehmer an ihrem Ende. Aber genau für die ist der Generalunternehmer nach der Durchsetzungsrichtlinie nicht mehr verantwortlich.

EHER RÜCKSCHRITT ALS FORTSCHRITT_NGG und DGB zeigen sich enttäuscht von der neuen Regelung. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach fordert daher „eine verbindliche Generalunternehmerhaftung für die gesamte Kette von Subunternehmen, wie sie in Deutschland zum Beispiel im Baugewerbe bereits existiert“. Nicht nur hier: In acht EU-Ländern gibt es effiziente Regeln für die Generalunternehmerhaftung. Rechtsexperten sehen nun die Gefahr, dass die lasche Durchsetzungsrichtlinie an die Stelle dieser strengen nationalen Regelungen treten könnte.

Dies ist nicht der einzige Fall, in dem die Durchsetzungsrichtlinie eher einen Rückschritt denn einen Fortschritt bedeuten könnte. Auch nationale Kontrollmechanismen könnten ihre Wirkung einbüßen. Zwar ist eine Liste neuer Kontrollmöglichkeiten in der neuen Durchsetzungsrichtlinie offen formuliert, sodass jedes Land maßgeschneiderte Maßnahmen ergänzen kann. Doch kritisieren Gewerkschaften hohe bürokratische Hürden für die Erweiterung dieser Liste. Gelangt eine Maßnahme zu spät oder gar nicht auf die Liste, könnte das kriminellen Entsendern in die Karten spielen: „Es besteht die Gefahr, dass Kontrollmaßnahmen, die nicht auf der Liste stehen, rechtlich angreifbar sind“, sagt Gabriele Bischoff vom DGB-Bundesvorstand.

Auch dass die Kontrolle der Entsendefirmen Aufgabe der einzelnen EU-Mitgliedstaaten bleiben soll, ist in den Augen von Werner Buelen von der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter ein Fehler. So ist etwa in Deutschland die Behörde Finanzkontrolle Schwarzarbeit für die Überprüfung der Arbeitsbedingungen zuständig. Doch die leidet schon seit Jahren unter Personalmangel. Kontrollen finden daher zu selten statt. Außerdem entziehen sich Subunternehmer im Gastland gerne einer Strafverfolgung, indem sie sich möglichst schnell in ihr Heimatland absetzen. Buelen fordert daher zusätzlich zu nationalen Kontrollbehörden eine europäische Kontrollinstanz. Doch hat diese Forderung keinen Eingang in die Richtlinie gefunden. Für Buelen ist dies nur ein weiterer Makel. „Die Durchsetzungsrichtlinie leidet allgemein darunter, dass sie niedrigere Standards setzt als die Gesetze mancher EU-Mitgliedstaaten. Es besteht die Gefahr, dass höhere Standards ersetzt werden.“ ■



JUNGE FORD-BESCHÄFTIGTE BEIM ROLLENSPIEL IN SPROCKHÖVEL (O. UND U.L.), DEMO JUNGER OPELANER IN RÜSSELHEIM: „Ein neues europäisches Bewusstsein entwickeln“



Junge Autobauer proben Solidarität

NETZWERK Internationale Jugendwochen bei Ford und Opel bringen junge gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte der europäischen Standorte zum Erfahrungsaustausch zusammen.

Von **ANDREAS SCHULTE**, Journalist in Köln

Die Luftfahrtbranche boomt. Gleich reihenweise fertigt „Disponent“ David Lüdtko aufgeregte Verkäufer an seinem Tisch ab. Anbieter aus Deutschland, Großbritannien, Rumänien und Spanien texten auf ihn ein und fuchteln dem 23-Jährigen mit Flugzeugmodellen unter der Nase herum. In gebrochenem Deutsch preisen sie leidenschaftlich die Vorzüge ihrer Passagiermaschinen und Jets. Lüdtko kauft und kauft und kauft ... den Markt einfach ratzekahl leer. Die „Flugzeugbauer“ Thomas McMahon (24) und Cristina Dracea (25) aus Rumänien wollen die Gunst der Stunde nutzen und treiben ihre Produktionen an, zahlen Überstunden und Sonderschichten. Händeringend suchen sie nach Arbeitern, damit sie Lüdtkos Nachfrage bedienen können. Und der? Macht plötzlich dicht, bricht alle Verhandlungen ab. Aus den USA sei überraschend die Wirtschaftskrise nach Europa herübergeschwappt. Der Markt gebe nun einfach nichts mehr her, so sei das eben, sagt er dem verdutzten McMahon. Der Brite bleibt auf seiner letzten Charge Flugzeuge sitzen, verkündet seinen Mitarbeitern Emily und Michael, dass ihnen nun Arbeitslosigkeit droht. Und versenkt seine Überproduktion achtlos im Mülleimer. Ende eines Rollenspiels, das mithilfe von Papierfliegern jungen Gewerkschaftern den globalisierten Markt erklären will.

Denn natürlich sind David, Thomas und Cristina nicht wirklich Tycoons der europäischen Luftfahrt, sondern junge Ford-Beschäftigte. Auf Einladung der IG Metall verbrachten die rund 30 jungen Gewerkschafter von verschiedenen europäischen Ford-Standorten die Woche nach Pfingsten in der IG-Metall-Bildungsstätte Sprockhövel. Das Ziel? Gegenseitiges Kennenlernen, ein Austausch über

Arbeits- und Lebensbedingungen in ihren Ländern und über nationale Gewerkschaftsstrukturen. „Langfristig wollen wir ein europäisches Netzwerk junger Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aufbauen“, sagt Natalie Glück, Referentin des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden bei Opel. Sie hat in Rüsselsheim für 26 Jugendliche aus sieben europäischen Opel-Werken zeitgleich eine Begegnungswoche organisiert.

SELBSTBEWUSSTE BEGEGNUNG MIT DEM CEO _ Glaubt man den jungen Opelanern, sind sie diesem Ziel mit der „Europäischen Jugendwoche“ einen guten Schritt näher gekommen. Sie haben sich mit prekärer Beschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit in Europa auseinandergesetzt, und sie haben eine Abschlussaktion vorbereitet: einen Demonstrationzug von der Opel-Bildungsstätte zum Bahnhofplatz, wo eine Kundgebung am Freitag lautstark die Öffentlichkeit wachrütteln will. „Unter den Jugendlichen bei Opel entsteht ein neues europäisches Bewusstsein“, sagt Marian Rozsa am Rande der Demo. Der 22-Jährige ist im Werk Aspern in Österreich für die Instandhaltung der Elektroinstallationen zuständig. Jetzt demonstriert er gemeinsam mit rund 200 Metallern und Opelanern – sowie mit Tröte und Trillerpfeife. Man habe sich zu Beginn der Begegnungswoche nicht vorstellen können, wie sehr sich die prekäre wirtschaftliche Situation in Spanien auf die Lebensbedingungen der jungen Menschen dort auswirkt, berichtet er. Erst durch die Schilderungen der Kollegen aus Saragossa sei dies klar geworden. 2013 litten in Europa sechs Millionen Menschen unter 25 Jahren unter Arbeitslosigkeit. „Jung und prekär, ab sofort nicht mehr“, ha- ▶



ORGANISATOREN DER JUGENDWOCHE LEUTERT (L.), GLÜCK: Aus dem Standortwettbewerb ausscheren

► ben Demonstranten auf dem Rüsselsheimer Bahnhofplatz auf ihr Transparent geschrieben. Auf der Kundgebung wählt David Navarro Sebastian, 24-jähriger Opelner aus Saragossa, ähnliche Worte: „Wir fordern unbefristete Verträge und für alle Standorte die gleichen Bedingungen“, ruft er selbstbewusst in die Menge.

Tags zuvor hat er dem Opel-Management gemeinsam mit den anderen Teilnehmern der Jugendwoche einen Besuch abgestattet. Gemeinsam traten sie gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden Karl-Thomas Neumann für europaweit einheitliche Ausbildungsstandards ein. „Herr Neumann hat das sehr ernst genommen“, ist auch Marian aus Österreich überzeugt. Tatsächlich konnten die Jugend-

„Es war erschreckend zu erfahren, dass die rumänischen Kollegen einen Monat für einen Betrag arbeiten müssen, den wir in knapp einer Woche verdienen.“

THOMAS MCMAHON, ROVER-BESCHÄFTIGTER

lichen dem Opel-Chef ein erstes Versprechen abringen: Die europäische Jugendwoche wird auf jeden Fall wiederholt werden.

WIE WETTBEWERB FUNKTIONIERT_ Diese Gewissheit hat Georg Leutert vom europäischen Ford-Betriebsrat noch nicht. Eine EBR-Arbeitsgruppe wolle sich um eine Folgeveranstaltung des Jugendseminars bei Ford kümmern, so der Organisator der Jugendbegegnung. Er selbst denkt schon einen Schritt weiter: an eine konzernübergreifende Jugendwoche. Sie soll den Automobilstandort Europa stärken, an dem fast alle Marktteilnehmer mit gleichen Problemen kämpfen, zum Beispiel mit vergleichsweise hohen Löhnen im Wettbewerb mit Fernost und mit Abgasnormen, die die EU verlangt. „Wir haben nur dann eine Zukunft, wenn wir aus dem vom Unternehmen geschürten Standortwettbewerb ausscheren. Der existiert auch zwischen

Regionen, Ländern und verschiedenen Herstellern“, sagt Leutert. Solche Zusammenhänge haben die jungen Fordler in der IG-Metall-Bildungsstätte in Sprockhövel eine Woche lang erörtert: in Rollenspielen zur Globalisierung, in Interviews mit älteren Gewerkschaftlern und im Erfahrungsaustausch untereinander. „Die Teilnehmer waren tief beeindruckt von den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland, Spanien, Großbritannien und Rumänien“, berichtet Leutert. „Obwohl wir doch alle für das gleiche Unternehmen arbeiten.“ Aber während sich deutsche Gewerkschaftsvertreter oft für bessere Ausbildung von Beschäftigten einsetzen, kämpfen britische Metaller gegen drohende zero-hour contracts, die es Arbeitgebern ermöglichen, Mitarbeiter stundenweise zu beschäftigen. „Den Spaniern und den Rumänen hingegen geht es einfach darum, Arbeit zu haben und Arbeitsplätze zu schaffen“, sagt Leutert.

Tatsächlich ist Cristina Dracea froh darüber, in der Produktion des Modells B-MAX im rumänischen Craiova Benzinpumpen montieren zu dürfen. Dabei hat sie einen Abschluss als Wirtschaftswissenschaftlerin. „Jobs für Akademiker sind rar in Rumänien“, sagt sie. Rund 400 Euro verdient ein Arbeitnehmer der Industrie dort monatlich. „Die Leute haben Angst, entlassen zu werden und dann mit nichts dazustehen. Sie halten es für riskant, in die Gewerkschaft einzutreten“, sagt Dracea.

Wie groß der Unterschied zwischen west- und osteuropäischen Löhnen ausfällt, hatte auch ihren britischen Kollegen Thomas überrascht. Wenn er nicht wie zuvor im Spiel mit Cristina den Chef einer Flugzeugproduktion mimt, steht er in Halewood bei Liverpool an der Produktionsstraße der Ford-Tochter Rover. „Es war erschreckend zu erfahren, dass unsere rumänischen Kollegen einen Monat lang für einen Betrag arbeiten müssen, den wir in knapp einer Woche verdienen“, sagt er. Das sei ungerecht. „Wir müssen europäische Standards schaffen.“

SOLIDARITÄT BEIM BIER DANACH_ Wie die Opelner setzen auch die Jugendlichen bei Ford auf die europäische Solidarität als Mittel zur Durchsetzung

besserer Arbeitsbedingungen. „Überall in Europa sind Standorte bedroht. Deshalb müssen wir uns verbünden“, sagt David Lüdtker, Jugendvertreter im Werk Köln. Gerade hat das Ford-Management beschlossen, die Produktion des Fiesta bis 2021 in Köln zu belassen und nicht nach Craiova zu verlegen. Dort könnte kostengünstiger produziert werden. „Insofern haben die Kollegen dort etwas für Köln gegeben, beim nächsten Mal werden wir denen etwas geben“, sagt Lüdtker.

Im Kleinen war Solidarität während der gemeinsamen Ford-Woche schon gelebte Realität. „Wir haben zuerst nicht bemerkt, warum die Rumänen am Abend so wenig trinken“, erzählt Lüdtker. Dann sei einigen Kollegen klar geworden, dass die sich Getränke zu den hiesigen Preisen nicht leisten können. „Da haben einige von uns ohne große Worte einfach diskret für Nachschub gesorgt.“ ■

Triumph der EU-Gegner

EUROPA Bei der Europawahl haben EU-kritische Parteien weiter zugelegt, in Frankreich und Großbritannien sind sie sogar zur stärksten Kraft geworden. Trotz der Mahnungen, auf diesen Weckruf zu reagieren, ist ein Politikwechsel nicht in Sicht.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

Ein europaweites Fest der Demokratie sollte es werden. Mit eigens nominierten Spitzenkandidaten, EU-weiten Wahlkampagnen und perfekt inszenierten Fernsehduellen nach US-Vorbild sollte die Europawahl im Mai den Negativtrend stoppen und die Bürger wieder mit der Europäischen Union versöhnen.

Auch die Gewerkschaften hatten große Hoffnungen in diese Wahl gesetzt. Sie sollte die Europäische Union nicht nur demokratischer, sondern auch sozialer machen. Mehrere Spitzenpolitiker, allen voran Martin Schulz von der SPD, hatten einen „Politikwechsel“ und eine Abkehr vom einseitigen Austeritätskurs versprochen. Doch nach der Wahl kehrte in Brüssel schnell wieder Ernüchterung ein. Trotz der gelungenen Premiere mit den Spitzenkandidaten lag die Wahlbeteiligung bei 43 Prozent und damit kaum über dem historischen Tief von 2009. Und trotz aller Warnungen vor Euro-Kritikern und EU-Gegner erzielten rechte Populisten und Nationalisten ihr bisher bestes Ergebnis.

Vor allem die Erfolge des Front National in Frankreich und der UKIP in Großbritannien lassen aufhorchen. In beiden Ländern sind EU-Gegner zur stärksten Kraft aufgestiegen. Auch in den Niederlanden, in Österreich und Griechenland haben Rechte erschreckend gut abgeschnitten. Dieses Ergebnis ist ein „Weckruf“ an die regierenden Sozialisten, die Probleme endlich in Angriff zu nehmen, sagt Friedrich Heinemann vom ZEW in Mannheim. Andere beschwören die „Vertrauenskrise der Bürger“. Von einer „politischen Krise“ spricht EU-Ratspräsident Herman Van Rompuy.

REVANCHE STATT MEHR DEMOKRATIE Doch die politische Antwort fällt enttäuschend aus. Ein Kurswechsel zeichnet sich nicht ab, im Gegenteil: Um die rechte Gefahr abzuwehren, rücken die etablierten Parteien, Europäische Volkspartei und Sozialisten, noch enger ►



ERSTE PARTEI FRANKREICHS: Marine Le Pen am Tag nach den EU-Wahlen

„Das sind Protestwähler, und keine Rechtsextremen“

Warum wählen in Frankreich 43 Prozent der Arbeiter den rechten Front National, fragen wir Frankreichkenner Udo Rehfeldt, der am IRES forscht, einem gewerkschaftsnahen Institut nahe Paris.

HERR REHFELDT, WIE IST DIE STIMMUNG IN FRANKREICH NACH DER EUROPAWAHL? Sie war schon vor der Wahl deprimierend, doch nun hat sich die Depression noch verstärkt. Die Franzosen haben das Vertrauen in Präsident François Hollande verloren. Er hat die mit seiner Wahl vor zwei Jahren verbundenen hohen Erwartungen nicht erfüllt, seine Beliebtheitswerte sind unter 20 Prozent gefallen. Das gab es noch nie.

DER GROSSE WAHLSIEGER IST DER RECHTSEXTREME FRONT NATIONAL. WIE IST DAS ZU ERKLÄREN? Die Verluste von Hollandes Sozialisten waren erwartet worden. Die rechtsbürgerliche Oppositionspartei UMP von Ex-Präsident Sarkozy wird von einem Korrupti-

onsskandal erschüttert. Insofern lief alles auf den Front National (FN) zu. Allerdings markiert die Europawahl keinen Höchststand für den FN, jedenfalls nicht in absoluten Zahlen. Bei der Präsidentschaftswahl 2012 kam er auf 6,4 Millionen Wählerstimmen, 2002 bereits auf 4,8 Millionen. Diesmal stimmten 4,7 Millionen Franzosen für den Front National.

UNTER DEN FN-WÄHLERN SIND AUCH VIELE ARBEITNEHMER UND ARBEITSLOSE. IST DER FRONT NATIONAL FRANKREICHS NEUE ARBEITERPARTEI? Das ist nicht erst seit dieser Wahl so. Nach Umfragen wählen 43 Prozent der Arbeiter den FN. Er hat damit die einstigen Arbeiterparteien – die Kommunisten und die Gaullisten – verdrängt. Allerdings ist das nicht tragisch, weil es ohnehin kaum noch Arbeiter in Frankreich gibt. Der Industriesektor macht nur noch rund zehn Prozent der Wirtschaftsleistung aus.

WAS IST MIT DEN SOZIALISTEN? Die Sozialistische Partei war noch nie eine Arbeiterpartei! Sie wird traditionell von Lehrern und anderen Staatsbediensteten gewählt, nur acht Prozent der Arbeitnehmer stimmten diesmal für die Sozialisten.

DAS LÄSST NICHTS GUTES FÜR DAS WAHLVERHALTEN DER GEWERKSCHAFTER AHNEN ... Ja, aber dazu gibt es keine genauen Zahlen. Da nur acht Prozent der französischen Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind, sind die Umfragen nicht repräsentativ. Man fragt zwar nach dem Wahlverhalten von Sympathisanten der Gewerkschaften – und stellt fest, dass es auch darunter viele FN-Wähler gibt, ja dass ihre Zahl sogar gestiegen ist. Aber wirklich aussagekräftige Zahlen gibt es nicht. Dazu müsste man nach den Gewerkschaftsmitgliedern fragen. Übrigens wollen die meisten aktiven Gewerkschafter mit dem Front National nichts zu tun haben.

STIMMEN DIE DENN WENIGSTENS NOCH FÜR HOLLANDE UND SEINE SOZIALISTEN? Bei den Präsidentschaftswahlen rief nur die einst kommunistische CGT dazu auf, Hollande zu wählen. Diesmal rief keine Gewerkschaft auf, die Sozialisten zu wählen. Uneingeschränkte Unterstützung findet Hollande nur noch bei der CFDT. Die meisten anderen Gewerkschaften sind in der Opposition.



Politikwissenschaftler Rehfeldt vom französischen IRES-Institut

WAS SIND DENN DIE GRÜNDE FÜR DIESEN UNHEIMLICHEN ERFOLG DER EXTREMEN RECHTEN?

Es geht vor allem um Protest – gegen die Einwanderung, gegen Probleme der inneren Sicherheit und gegen die Arbeitslosigkeit. 70 Prozent der FN-Wähler sagen, dass sie aus Opposition gegen die Regierung rechts wählen. Das sind also keine Überzeugungstäter oder Rechtsextreme ...

... SO WIE FN-GRÜNDER JEAN-MARIE LE PEN? DER HAT JA GERADE WIEDER MIT ANTISEMITISCHEN ÄUSSERUNGEN WIRBEL GEMACHT.

Ja, aber die aktuelle FN-Präsidentin, Le Pens Tochter Marine, hat sich gegen ihn gestellt. Und sie ist dabei sogar glaubwürdig. Denn der Antisemitismus ist aus der Mode gekommen, heute zieht vor allem der Anti-Islamismus, und da macht Marine Le Pen fleißig mit! Aber auch die bürgerliche Rechte und Premierminister Manuel Valls machen Stimmung gegen „Zigeuner“. Die anderen Parteien haben längst Teile des FN-Programms übernommen!

WIE GEHT ES DENN NUN WEITER IN FRANKREICH? ÜBERNEHMEN DIE RECHTEN DIE MACHT, DROHEN SOZIALE UNRUHEN?

Nein, bisher gibt es nur sektorale Streiks, etwa bei der Eisenbahn und bei den Fluglotsen. Die oppositionellen Gewerkschaften können nicht mobilisieren, außer im öffentlichen Sektor. Nehmen Sie Force Ouvrière: Sie will den Generalstreik – und bekommt es nicht hin! Alle Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, ihre Klientel zu mobilisieren, es herrscht eine allgemeine Resignation. Wenn es so weitergeht, könnten die Sozialisten bei den nächsten Präsidentschaftswahlen wie jetzt auf den dritten Platz kommen – und der Front National auf Platz eins.

TRITT FRANKREICH DANN AUS DER EU AUS? WAR DIE EU-WAHL EIN VOTUM GEGEN EUROPA?

Nein, das spielte nur eine untergeordnete Rolle. Selbst FN-Wählern war die EU nach eigenen Angaben nicht so wichtig bei ihrer Wahlentscheidung. Sieht man von der extremen Rechten ab, so ist die Mehrheit der Franzosen noch immer proeuropäisch. Allerdings sagt die Mehrheit auch, dass die EU während der Krise nicht hilfreich war. Sie finden Brüssel nicht per se schlecht, möchten aber die nationalen Kompetenzen stärken. ■

Die Fragen stellte **ERIC BONSE**.

► zusammen – und klammern sich an den bisher verfolgten Kurs, auch wenn der ins Wahldebakel führte. Besonders deutlich ist dies im Rat, der Vertretung der EU-Mitgliedsländer. Zwar einigte sich der EU-Gipfel im Juni nach wochenlangem Gezerre darauf, den Sieger der Europawahl, den früheren Luxemburger Premier Jean-Claude Juncker, zum Kommissionspräsidenten zu nominieren. Und beugte sich damit dem Druck des Europaparlaments.

Dies nährte die Hoffnung, dass die EU mehr Demokratie wagen könnte. Doch die Staats- und Regierungschefs sinnen auf Revanche. Im Juni wurde beschlossen, das Nominierungsverfahren für die Zukunft noch einmal aufzurollen. Die Juncker-Kür soll kein Präzedenzfall werden, das Parlament nicht das letzte Wort behalten. Zudem verabschiedete der EU-Gipfel eine „strategische Agenda“, die Juncker und seine neue Kommission für die nächsten fünf Jahre binden soll.

Mit diesen Manövern gehen die Chefs, allen voran Kanzlerin Angela Merkel, auf den britischen Premier David Cameron zu. Angesichts des Vormarschs der UKIP lehnt der konservative Politiker nicht nur Juncker, sondern auch jeden weiteren Machtzuwachs für Brüssel ab. Die im EU-Vertrag verankerte „immer engere Union“ soll nicht mehr gelten. In der Praxis dürfte dies weitere Ausnahmen für London bedeuten – und eine Fortsetzung der neoliberalen Agenda, die unter dem scheidenden Kommissionspräsidenten José Manuel Barroso die letzten zehn Jahre geprägt hat. Umstrittene Initiativen wie das Freihandelsabkommen TTIP oder die Deregulierungsagenda REFIT sollen nicht nur fortgesetzt, sondern sogar noch forciert werden.

Während der EU-Gipfel Ende Juni Cameron und den europamüden Briten weit entgegenkam, sucht man ähnliche Zugeständnisse gegenüber Frankreich vergebens. Staatspräsident François Hollande legte zwar eine eigene, auf Investitionen und Wachstum ausgerichtete Initiative vor. Doch er konnte sich damit nicht gegen Merkel und Cameron durchsetzen.

Nur in einem Punkt zeichnet sich eine Kurskorrektur ab: Der Stabilitäts- und Wachstumspakt soll künftig flexibler gehandhabt werden, um Ländern wie Frankreich und Italien mehr Zeit für Reformen zu geben. Dies haben Hollande, der italienische Regierungschef Matteo Renzi und SPD-Chef Sigmar Gabriel in einer konzertierten Aktion eingefädelt. Bisher handelt es sich aber nur um ein symbolisches Zugeständnis. Der Stabilitätspakt wird nicht angetastet. Hollande dürfte daher große Mühe haben, den Franzosen diesen kleinen Erfolg zu erklären. Der versprochene „Politikwechsel“ ist es jedenfalls nicht geworden. Der Front National kann sich die Hände reiben – wieder einmal. ■

Österreichische Wundertüte

ARBEITERKAMMER Sie hat Zustimmungswerte, von denen Kirche, Parteien oder Polizei nur träumen können; sie ist ein fixer Baustein in der Architektur des Korporatismus: die österreichische Arbeiterkammer. Porträt einer Institution.

Von **ROBERT MISIK**, Publizist und Blogger in Wien



**ARBEITERKAMMER WIEN IN
DER PRINZ-EUGEN-STRASSE
IM VIERTEN BEZIRK:**
Interessenvertreter, Think-Tank
und Rechtsberater

Foto: Lukas Jäger

Herbert Tumpel gehört nicht zu jenem Typus Mensch, der einem auf Anhieb sympathisch ist. Tumpel, der im Vorjahr nach mehr als 15 Jahren an der Spitze der Wiener und gesamtösterreichischen Arbeiterkammer aus dem Amt geschieden ist, ist auf den ersten Eindruck ein bisschen maulfaul und grummelig. Wenn man ihn nicht kennt, könnte man ihn sogar für einen typischen Apparatschik halten. Kommt man ihm aber näher, stellt man schnell fest, dass Tumpel ein intellektueller, freundlicher und aufgeschlossener Mann ist. „Schau dir diese Zahlen an!“, sagt er und wedelt mit einem Blatt Papier. Man könnte dieses schlichte Blatt Papier auch die Bilanz seiner letzten 15 Berufsjahre nennen. Es ist der österreichische Institutionen-Vertrauensindex, der von Meinungsforschern regelmäßig abgefragt wird. Bundesregierung, Bundesheer, katholische Kirche – das sind die Institutionen, die schwer im Minus oder nur in einem blassen Plus liegen. Gemeinden, Polizei, Verfassungsgerichtshof folgen dann irgendwo im gehobenen Mittelfeld. Ganz an der Spitze die beiden Institutionen, denen die Österreicher und Österreicherinnen am meisten vertrauen: Rechnungshof und Arbeiterkammer, kurz AK.

Wobei es „die“ Arbeiterkammer streng besehen nicht gibt, obwohl die Österreicher von „der Kammer“ reden. Es gibt die neun Arbeiterkammern in den Bundesländern mit ihrem jeweiligen Präsidenten. Eine Bundesarbeiterkammer gibt es nicht: Diese Aufgabe wird von der Wiener Arbeiterkammer miterfüllt, ihr Präsident ist gemeinhin „der österreichische Arbeiterkammerpräsident“.

Diese hohe gesellschaftliche Reputation der Arbeiterkammern ist erstaunlich. Denn vor 20 Jahren noch lag das Image der AK am Boden. In den Augen der Bevölkerung erschien die AK als abgeschlossene Bürokratie, in der Apparatschiks ihr Unwesen trieben, deren Nutzen sich für kaum jemanden erschloss und die auch noch regelmäßig von Skandalen erschüttert war. Das Zerrbild wurde von Multifunktionären wie dem damaligen steirischen AK-Präsidenten Alois Rechberger geprägt, der sich nicht nur ein fürstliches Salär aus diversen Quellen gönnte, sondern auch noch AK-Gelder missbräuchlich für seinen Wahlkampf als SPÖ-Nationalrat verwendete; ein fetter Posten ging sogar für Zigarren drauf. AK-Funktionäre wie Rechberger wurden vom Boulevard und von dem damals aufstrebenden jungen Rechtspopulisten Jörg Haider, der die Chance roch, die Interessenvertretung der Arbeitnehmer zerschlagen zu können, als „Paradebonzen“ vorgeführt. Die Arbeiterkammer war in einer tiefen Legitimationskrise.

Heute ist das alles anders. Tumpels Nachfolger Rudolf Kaske, ein gelernter Koch und bisher Vorsitzender der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda, übernahm im Vorjahr ein wohlgeordnetes Haus und konnte sich ein Jahr lang profilieren, ehe er sich bei den Arbeiterkammerwahlen in diesem Frühjahr zur Wahl stellen musste.

AK-WAHLEN ALS LEGITIMATIONSTEST. Die Kammermitgliedschaft ist verpflichtend, alle unselbstständig Beschäftigten – knapp drei Millionen – des Landes sind Mitglieder. Von denen gingen diesmal

knapp 40 Prozent zur Wahl. In den vergangenen 25 Jahren pendelte die Beteiligung zwischen 30 und 50 Prozent. War der Absturz der Wahlbeteiligung Anfang der 90er Jahre vor allem eine Reaktion auf die Skandale, sehen die heutigen Mitglieder eine funktionierende Institution mit meist klaren Mehrheitsverhältnissen. Wozu also wählen gehen? Die Fraktion sozialistischer Gewerkschafter konnte in diesem Jahr praktisch überall zulegen und ihre Dominanz ausbauen – in Wien erhielten die Sozialdemokraten etwas weniger als 60 Prozent, in Kärnten und im Burgenland über 70 Prozent, in Nieder- und Oberösterreich und Salzburg über 60 Prozent. Nur in der Steiermark setzte es harte Verluste. In Tirol und Vorarlberg sind traditionell die christlichen Gewerkschafter stärkste Fraktion. Auch die Grünen gewannen flächendeckend dazu. Die rechten freiheitlichen Gewerkschafter fielen auf knapp unter zehn Prozent zurück.

Gegründet 1920, sind die Arbeiterkammern ein Produkt der demokratischen Revolution und der Umbruchwirren von 1918. Die Sozialdemokratie hatte die Republik begründet und in den ersten Nachkriegsjahren in einer großen Koalition mit den Christlichsozialen regiert. Doch der Umbruch konnte von den Sozialdemokraten nicht vollends kontrolliert werden. Arbeiter- und Soldatenräte wurden etabliert und entwickelten ein Eigenleben. Die österreichische Sozialdemokratie verstand es aber, den linken Flügel zu integrieren und die spontaneistischeren Tendenzen der Arbeiterbewegung in institutionelle Bahnen zu lenken. Die Arbeiterkammern spielten dabei eine nicht unbedeutende Rolle. Seither hat Österreich neben der freiwilligen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften auch eine öffentlich-rechtliche. Im Unterschied zu Deutschland übrigens, wo meist den Industrie- und Handelskammern keine gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen gegenüberstehen – außer in Bremen und im Saarland.

Heute haben die Arbeiterkammern im Wesentlichen drei Aufgaben: Sie sind abgesicherte Interessenvertretung im Gesetzgebungsverfahren und müssen konsultiert werden. Sie sind im öffentlichen

Jeder Österreicher weiß, dass er bei der Arbeiterkammer zu so ziemlich jedem Problem im Job verlässliche Beratung bekommt.

und im Fachdiskurs eine Macht. Sie haben, zweitens, einen umfangreichen Stab an Experten und funktionieren deshalb als linker Thinktank, vor allem in wirtschaftspolitischen Fragen, aber auch in Sachen Konsumentenschutz und Ähnlichem. So ist, um nur ein Beispiel zu nennen, Markus Marterbauer, einer der führenden Wirtschaftswissenschaftler des Landes, Leiter ihrer wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung. Drittens bieten sie hochqualifizierten Service: Rechtsschutz in Arbeitsrechtsangelegenheiten, Beratung und Unterstützung in allen Fragen des Konsumentenschutzes. Beratung und sonstige juristische Hilfe stehen prinzipiell der gesamten Bevölkerung ►



► offen, Rechtsschutz in Arbeitsrechtsprozessen nur Mitgliedern, wobei es auch hier Grenzfälle gibt: Ein Selbstständiger, der eine Anstellung durchsetzen will, wird durchaus auch von der AK vertreten, obwohl er ja erst nach dem Prozess ein „unselbstständig Beschäftigter“ – und somit AK-Mitglied – ist.

Die Pflichtmitgliedschaft und der daraus folgende Mitgliedsbeitrag von 0,5 Prozent des Bruttogehaltes aller Mitglieder (durchschnittlich 5,97 Euro pro Mitglied und Monat) sorgen für eine ordentliche finanzielle Ausstattung der Kammern, was ihnen die Möglichkeit gibt, hochqualitative Arbeit zu machen. Ohne die Wirtschaftsexperten der Arbeiterkammer stünden sowohl die Gewerkschaften wie auch die Sozialdemokraten mit ziemlich leeren Händen da.

EINE ART LINKER THINKTANK Für die hohe Reputation in der Bevölkerung sind zwei Dinge ausschlaggebend: einerseits das Service-Netz, das die AK bietet. Jeder Österreicher und jede Österreicherin weiß, dass er oder sie bei der Arbeiterkammer zu so ziemlich jedem Problem im Job oder mit Firmen verlässliche Beratung bekommt. Die AK ist einfach die Institution, „zu der man hinget“, wenn man ein Problem hat. Der zweite Grund ist, dass die AK zwar politisch ist, aber nicht wirklich parteipolitisch erscheint. Einer der Hauptgründe dafür ist, dass nach den Skandalen der 80er und 90er Jahre eine strenge Linie gefahren wurde: Die Spitzenrepräsentanten der AK sind nur der AK verpflichtet, sie sind nicht gleichzeitig auch noch Nationalratsabgeordnete oder Ähnliches. Ex-Präsident Tumpel war der erste AK-Präsident, der nicht gleichzeitig für die SPÖ im Nationalrat saß. Dies gab ihm und gibt den heutigen AK-Spitzenfunktionären die Möglichkeit, Forderungen an die gesamte Regie-

rung – derzeit von SPÖ und ÖVP gebildet – zu stellen, ohne Rücksichten auf eine zweite Rolle nehmen zu müssen.

Gewiss, die AK ist auch eine formalisierte Institution mit all den Charakteristika, die solche Institutionen auszeichnen: Trägheit des Apparates, hierarchische Ordnung, die den Eigensinn der in ihr Beschäftigten oft frustriert und bisweilen auch lähmt. Aber im Rahmen dessen ist sie eine eher aufgeschlossene Institution. Hier arbeiten kritische, unabhängige Intellektuelle, und sie prägen bis zu einem gewissen Grad die innere Kultur. Gerade die schwere Krise der Arbeiterkammer vor 20 Jahren hat sie für neue politische Formen offen gemacht – dass sie sich ändern muss, hat sie früher begreifen müssen als etwa die SPÖ oder die Gewerkschaften. Die AK-Funktionäre haben die Kooperation mit NGOs gesucht, und in ihrem Spitzenteam dominieren Leute, die durchaus fähig sind, über den Tellerrand zu blicken. Mit dem neuen AK-Präsidenten Rudolf Kaske avancierte beispielsweise jener Gewerkschaftsvorsitzende zum AK-Präsidenten, den man vorher bei Anlässen häufig in der ersten Reihe sah, zu denen nicht automatisch jeder Gewerkschaftsführer hinkommt, etwa bei Menschenrechtsdemonstrationen beispielsweise gegen Abschiebungen.

Aufgrund der mittlerweile beinahe 100-jährigen Geschichte der Arbeiterkammern und der Umstände ihrer Entstehung war das Verhältnis zwischen AK und Gewerkschaften meist eher unproblematisch. Die AK wurde vom Gros der Gewerkschaften von Beginn an als eine nützliche Institution zur Vertretung von Arbeitnehmerrechten angesehen und weniger als Konkurrenz auf dem gleichen Feld. Die Sorge etwa deutscher Gewerkschaften, eine gesetzliche Interessenvertretung könne der freiwilligen schaden, versteht man nicht



HAUPTVERSAMMLUNG 2014 DER BUNDESARBEITSKAMMER, PRÄSIDENTEN FOGLAR, ÖGB (L.), KASKE, AK: Sinnvolle Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeiterkammer

wirklich. „Mir würde kein Land in Europa einfallen, mit dem ich, was die Absicherung von Beschäftigteninteressen betrifft, tauschen möchte“, sagt Wolfgang Katzian, der Chef der Angestelltengewerkschaft GPA-djp und gleichzeitig oberster Funktionär der sozialdemokratischen Gewerkschafter. „Und das hat zweifellos mit der Existenz einer gesetzlichen Interessenvertretung neben den Gewerkschaften zu tun.“ Was die Experten der AK inhaltlich aufbereiten, werde oft von den Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene auf den Boden gebracht. „So läuft die sinnvolle Kooperation zwischen AK und Gewerkschaften.“

KOOPERATION ODER KONKURRENZ? Doch wer braucht noch Gewerkschaften, wenn eine gesetzliche Interessenvertretung zum Beispiel in arbeitsrechtlichen Fragen hervorragend berät und vertritt? Tatsächlich spielt diese Frage praktisch keine Rolle. Gewerkschaften agieren auf betrieblicher Ebene, was die AK nicht tut. Das Rückgrat der Gewerkschaften sind die Betriebsräte. Die Tarifpolitik ist Sache der Gewerkschaften, die AK hat damit nichts zu tun. Wenn Gewerkschaften Mitglieder verlieren oder ihre Legitimation schwindet, dann ist das meist Folge von Schwächen in der Tarifpolitik, von Schwierigkeiten, auf betrieblicher Ebene – vor allem in kleinteiligen Branchen – Organisationsstrukturen aufzubauen, oder von unzeitgemäßer Führungskultur. Kurzum: Wo es den Gewerkschaften schlecht geht, ist sicher nicht die Konkurrenz der AK im Servicebereich die Hauptursache. „Wenn es uns gut geht, geht es auch den Gewerkschaften gut und vice versa“, sagt sehr entschieden Wolfgang Mitterlehner, der Kommunikationschef der Arbeiterkammer.

In der Praxis sind etwaige Probleme schon durch die enge Verzahnung von AK und Gewerkschaften entschärft. Man könnte auch sagen: Die Gewerkschaften kontrollieren die AK de facto. Die Hunderte Arbeiterkammerräte – die bei den AK-Wahlen gewählten Vertreter im AK-„Parlament“ – sind in aller Regel Gewerkschaftsfunktionäre und Betriebsräte. Die jeweiligen Arbeiterkammerpräsidenten in den neun Bundesländern werden von den Gewerkschaften ausgedeutet. Vereinfacht wird das noch durch die Tatsache, dass in praktisch allen Bundesländern (außer Tirol und Vorarlberg) die Mehrheit in den Gewerkschaften und den Arbeiterkammern von der gleichen Fraktion gestellt wird, den Sozialdemokraten. Das erleichtert die Kooperation, ja, man kann mit verteilten Rollen agieren. Es soll schon vorgekommen sein, dass sich die AK in einer Kampagne zurückhält, um die Gewerkschaften den Erfolg einfahren zu lassen.

Hinzu kommt, dass Österreich ein kleines Land ist. Die größte Einzelgewerkschaft, die Angestelltengewerkschaft GPA-djp, hat 270 000 Mitglieder. Ein Zwerg, verglichen etwa mit der deutschen IG Metall mit ihren 2,3 Millionen Mitgliedern. Was aber auch heißt: Keine Gewerkschaft ist groß und damit finanzkräftig genug, um sich einen riesigen Stab leisten zu können. Die Gewerkschaften wissen, dass sie die Expertenschar der AK niemals ersetzen könnten.

ERFOLGSGESCHICHTE DES KORPORATISMUS Die AKs sind gewiss ein ganz entscheidender Beitrag zu dem, was man etwas ironisch das „österreichische Mirakel“ nennen kann, das schnell zur Sprache kommt, wenn man sich mit ausländischen Experten unterhält. Soll heißen: Als routinierter Österreicher hat man die mediokre Performance der hiesigen politischen Klasse, die Ideenlosigkeit und die Selbstblockade der Regierungsparteien gerade in grellen Farben geschildert, da fragen die schon retour: „Aber wie kann ein derart schlecht regiertes Land ökonomisch und sozial so gut dastehen?“

Denn bei allen Problemen, die das Land auch haben mag, ist es im internationalen Vergleich eher ein Vorzeigeland. Neben einer Reihe anderer Gründe ist dafür wohl vor allem die spezifisch österreichische Spielart des Korporatismus verantwortlich, also die Sozialpartnerschaft und das Problemlösen im Konsens. Tatsächlich gibt es, entgegen landläufiger Meinung, eine ganze Bibliothek internationaler vergleichender Forschung, die den Schluss nahelegt, dass korporatistisch geprägte Länder nicht erstarren, sondern langfristig besser abschneiden als Länder, in denen eher der Konflikt regiert.

Die AK sind neben Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer und Institutionen wie der Vereinigung österreichischer Industrieller einer der wichtigsten Bausteine in dieser Architektur. ■

MEHR INFORMATIONEN



Herbert Hönigsberger: **STRATEGIE FÜR DIE EINFÜHRUNG EINER ARBEITSKAMMER IN BRANDENBURG**. Konzeptions- und Kommunikationsstudie. Arbeitspapier 300 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2014. 67 Seiten, 15 Euro. PDF zum kostenfreien Download unter: www.boeckler.de

„Auf in den Kampf“

EUROPÄISCHE UNION Mit der Eröffnung eines eigenen Büros in Brüssel zeigt die IG Metall, dass die EU auch für Gewerkschaften zu einem zentralen Aktions- und Konfliktfeld wird. Es geht um Industriepolitik, Jobs, aber auch um Umweltnormen, Tarifautonomie und Mitbestimmung.

Von **ERIC BONSE**, Journalist in Brüssel

Die Meldung ist im hektischen EU-Geschäft fast untergegangen: Die IG Metall hat eine eigene Vertretung in Brüssel eröffnet. Das neue EU-Verbindungsbüro wird von Dirk Bergrath geleitet. Es verfügt zunächst über insgesamt drei Mitarbeiter und ist im Internationalen Gewerkschaftshaus am Nordbahnhof – weitab des Europaviertels – untergebracht. Auf den ersten Blick ist das keine große Sache. Schließlich sind DGB, EGB und auch Metallgewerkschaften längst vor Ort. Erst vor zwei Jahren bezog der neue Dachverband der Industriegewerkschaften, IndustriAll Europe, in Brüssel Quartier. Und nun ist auch die IG Metall, die größte Industriegewerkschaft der Welt, dort vertreten.

Doch das neue, eigenständige Metaller-Büro hat Symbolwert. Es steht für die wachsende Bedeutung, die die deutschen Gewerkschaften der Europapolitik und der EU-Kapitale Brüssel beimessen. Und es zeigt, dass die EU zunehmend in Bereiche hineinregiert, die noch vor Kurzem auf der nationalen Ebene entschieden wurden. Dies gilt nicht nur für die Tarifpolitik, die im Zuge der Eurokrise ins Visier der Euroretter und Sparkommissare geraten ist. Es gilt auch für die

Energie- und Industriepolitik, in der sich die EU-Kommission immer mehr Kompetenzen sichert – und damit sogar das größte Mitgliedsland, Deutschland, verunsichert.

WAS KONZERNBETRIEBSRÄTE BEWEGT Die Energiewende, der Streit um das EEG-Gesetz, der Klimaschutz und das Gezerre um neue CO₂-Vorgaben für Neuwagen – all das sind Themen, die die Metaller bewegen. Schließlich geht es um Jobs in der Automobil-, Stahl- und Energiebranche. Deutschland liegt in Europa vorn und möchte seinen Vorsprung mit aller Kraft verteidigen. Man brauche mehr Verlässlichkeit in der Energiepolitik, forderte Peter Camin bei der Eröffnung des Metall-Büros und meinte: Der Dauerstreit mit Brüssel über das EEG-Gesetz habe die Kollegen verunsichert, so der Konzernbetriebsratsvorsitzende von Hydro Aluminium. Für mehr Augenmaß auf EU-Ebene sprach sich auch Ergun Lümali aus. „Wir haben keine Angst vor EU-Vorschriften, wir wissen, dass unsere Autos grüner werden müssen“, sagte er. Doch auch die EU-Kommission müsse die Kosten von Umweltauflagen im Auge behalten, forderte der Betriebsratsvorsitzende von Daimler Sindelfingen in



Fotos: FKPH

Anspielung auf neue Klimaschutzvorgaben für Neuwagen. Zwar betätigt sich schon Energiekommissar Günther Oettinger als oberster deutscher Industrielobbyist, der unverblümt für Daimler oder VW Partei ergreift. Das macht der CDU-Politiker so erfolgreich, dass Berlin ihn für eine zweite Amtszeit in Brüssel nominiert hat. Ab Herbst werde sich Oettinger noch mehr als bisher mit Industriethemen befassen, heißt es in seinem Umfeld. Auf diesem Feld möchte die Gewerkschaft mitmischen. Bereits im November 2013 stand der IG-Metall-Beschluss, sich mehr um die Europapolitik zu kümmern und eigene Vertreter nach Brüssel zu schicken. „Wenn es um Industriepolitik geht, ist es absolut notwendig, in Brüssel Flagge zu zeigen“, betont IG-Metall-Chef Detlef Wetzel.

Denn die Gewerkschaften setzen andere Akzente als die EU-Kommission. Industriepolitik ist für die IG Metall nicht nur Standortpolitik, in der allein Wettbewerbsfähigkeit zählt. Die EU dürfe nicht zu einer reinen „Wettbewerbsunion“ verkommen, warnte Wolfgang Lemb, der im IG-Metall-Vorstand für Europapolitik zuständig ist. Vielmehr gehe es um Investitionen und Wachstum. „Die Krise kann nur durch Wachstum überwunden werden“, so Lemb. „Wir brauchen Investitionen in nachhaltiges Wachstum durch koordinierte Wirtschafts- und Industriepolitik, um die industrielle Basis in Europa zu sichern.“ Mit dem europäischen Investitionsplan liege ein gewerkschaftliches Konzept vor, um die Volkswirtschaften umzubauen und zu modernisieren.

Das Konzept sieht energiearmes und ressourcenschonendes Wirtschaften sowie Investitionen in öffentliche und private Infrastruktur vor. Es erinnert an ähnliche Pläne des italienischen Ministerpräsidenten Matteo Renzi, der seit Juli den EU-Ratsvorsitz übernommen hat. Allerdings hat Renzi – genau wie die IG Metall – Schwierigkeiten, die Bundesregierung von seinen Ideen zu überzeugen. Kanzlerin Angela Merkel und Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble sträuben sich nicht nur gegen eine Lockerung des Sparkurses und mehr Flexibilität

beim Schuldenabbau, wie sie Renzi fordert. Sie blockieren auch die von Sozialdemokraten und Gewerkschaften gewünschte europäische Politikwende zugunsten von Wachstum und Investitionen.

DROHENDE EINGRIFFE ZURÜCKWEISEN Massive Konflikte mit Berlin und Brüssel zeichnen sich auch in anderen Politikfeldern ab. Ein Beispiel ist das geplante Freihandelsabkommen TTIP. Die IG Metall fürchtet, dass bei TTIP Arbeitnehmerrechte unter die Räder kommen könnten – und fordert eine Aussetzung und Neujustierung der Verhandlungen mit den USA. „Freier Handel nützt uns nichts, wenn die Folgen für Arbeitnehmer nicht bedacht werden“, so IG-Metall-Chef Wetzel bei der Büroeröffnung in Brüssel. Ein anderes Beispiel ist das sogenannte Europäische Semester, bei dem die Wirtschafts- und Finanzpolitik der Euroländer auf EU-Ebene abgestimmt (und auf neoliberale Spar- und Reformvorgaben getrimmt) wird. Hier drohe ein massiver Eingriff in die Tarifautonomie, sagte Lemb. Die EU-Kommission versuche, die Tarifbindung zu lockern und die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zu schwächen. „Im Kern ist dies ein Angriff auf die Demokratie“, warnte er.

Ein möglicher Bündnispartner in Brüssel ist dabei das Europaparlament. Auch die EU-Abgeordneten treten für eine aktivere Industriepolitik und für mehr Mitspracherechte bei TTIP und beim Europäischen Semester ein – denn auch sie bleiben bei diesen Themen weitgehend außen vor. Parlamentspräsident Martin Schulz bot der IG Metall eine enge Zusammenarbeit an. Es gehe darum, die Waffengleichheit zwischen Kapital und Arbeit wiederherzustellen, sagte der SPD-Politiker. Die Rechte habe sich Europa zu eigen gemacht und versuche, das Kräfteverhältnis weiter zugunsten des Kapitals zu verschieben. Die Abgeordneten könnten den Gewerkschaften bei ihrem Abwehrkampf helfen, so Schulz, denn im Europaparlament würden die nötigen Regeln gemacht: „Herzlich willkommen in Brüssel, auf in den Kampf.“ ■

GÄSTE OETTINGER, WETZEL, HOFMANN, ECKELMANN UND LEMB (V.L.): Notwendig, Flagge zu zeigen

BÜROLEITER BERGRATH (2.V.R.) IM GESPRÄCH MIT DEN BRÜSSLER REPRÄSENTANTEN VON VOLKSWAGEN (CHRISTOF-SEBASTIAN KLITZ) UND THYSSENKRUPP (GUNNAR JUNGK): Es geht um Jobs in Deutschland.





Fotos: Johannes Schulten, JoHoo Lee

Lernort für die globale Gewerkschaft

GLOBAL LABOUR UNIVERSITY Seit zehn Jahren ist sie für Gewerkschafter ein Ort, global denken zu lernen. An Studienorten wie etwa Pennsylvania, Johannesburg und Kassel. Allerdings sind Deutsche unter den Kurzstudenten immer noch eine Seltenheit.

Von **JÖRN BOEWE** und **JOHANNES SCHULTEN**, Journalisten in Berlin

9th Global Labour University Conference

“Inequality within and among Nations: Causes, Effects, and Responses”

15 – 17 May 2014, Berlin, Germany



GLU-WORKSHOP; ÖKONOMEN HORN, HERR, GHOSH: Verständnis für makroökonomische Zusammenhänge

Vielleicht ist es das, was sich die Organisatoren der Global Labour University vorstellen, wenn sie von einem globalen Dialog auf Augenhöhe sprechen: Neil Coleman, südafrikanischer Gewerkschafter, aktiv in der Anti-Apartheid-Bewegung, Mitglied der Forschungsabteilung des Dachverbandes COSATU, hemdsärmelig, referiert über Probleme der Tarifpolitik in Südafrika. Und darüber, wie sein Land von Brasilien lernen kann: von der dortigen Mindestlohnpolitik, der Formalisierung des Arbeitsmarktes und der Rolle der brasilianischen Gewerkschaften. Ihm lauschen knapp 120 Leute aus Botswana, Indien, China, England oder Deutschland. Die meisten von ihnen sind aktive Gewerkschafter oder gewerkschaftsnahe Wissenschaftler. Prekäre Beschäftigung, fehlende oder zu niedrige Mindestlöhne – das sind auch ihre Probleme.

Globaler Dialog auf Augenhöhe und keine schlichte Übertragung europäischer Lösungen für den globalen Süden – das war der Anspruch, als die Global Labour University, kurz GLU, auf Initiative der Internationalen Arbeitsorganisation, der ILO, gegründet wurde. Zehn Jahre ist das inzwischen her. „Eine Zeit mit vielen spannenden Begegnungen und Diskussionen“, sagt Frank Hoffer. Hoffer, der die GLU im Auftrag der ILO koordiniert, war von Anfang an dabei. 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus fast 60 Ländern haben das durch die Hans-Böckler- und die Friedrich-Ebert-Stiftung unterstützte Studium inzwischen abgeschlossen. „Besonders freut mich, dass der

Großteil von ihnen der Gewerkschaftsbewegung treu geblieben ist“, sagt er.

VOM SÜDEN LERNEN – Es ist Freitag, der 16. Mai, in Berlin-Schöneberg. Der Hörsaal B 101 der Hochschule für Wirtschaft und Recht ist brechend voll. Die Global Labour University feiert ihr Jubiläum mit einer großen Konferenz. Gut 250 Besucher aus mindestens 20 Ländern sind zu der dreitägigen Veranstaltung gekommen, um in zahlreichen Workshops über soziale Ungleichheit und deren Bekämpfung zu diskutieren.

Ein globaler Dialog, so Hoffer, erfordert aber auch, dass Europa in den Süden schaut – schon im eigenen Interesse: „Es ist eine Illusion, zu glauben, wir könnten in Deutschland unser Modell der industriellen Beziehungen unverändert aufrechterhalten, wenn gleichzeitig Arbeitnehmerrechte in anderen Ländern demontiert werden.“ Auch wenn sich die Rahmenbedingungen durchaus verbessert haben. Damals wurde die EU zur treibenden Kraft neoliberaler Reformen. Heute sei diese neoliberale Hegemonie eingeschränkt und sieht der ILO-Experte ein ▶



► „window of opportunity“ für soziale Reformen im globalen Süden, mitgetragen von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen. So habe die brasilianische Arbeiterpartei (PT), unterstützt von der Gewerkschaftszentrale CUT, das Land fundamental verändert. Und so sei in Südafrika mit dem Gewerkschaftsverband COSATU ein zentraler Garant für die demokratische Transformation der Gesellschaft entstanden. Und in Indien haben Frauen eine Gewerkschaft von Arbeiterinnen in der informellen Wirtschaft mit fast zwei Millionen Mitgliedern aufgebaut. Das sei einzigartig in der Welt, sagt Hoffer. „Davon können und müssen wir im Norden lernen“, dafür brauche man einen Rahmen.

„Ein globaler Dialog erfordert, dass Europa in den Süden schaut – schon im eigenen Interesse.“

GLU-KOORDINATOR FRANK HOFFER

Diesen Rahmen will die GLU stellen. Kern ist das einjährige Masterstudium an fünf Standorten mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten. In Deutschland bietet die Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht gemeinsam mit der Universität Kassel den Studiengang „Labour Policies and Globalization“ an, einen Schwerpunkt für Makroökonomie und Globalisierungsforschung. In Südafrika legt der Partner, die University of the Witwatersrand in Johannesburg, ihren Fokus auf „Labour and Development“. Während sich die staatliche Universität von Campinas, Brasilien, mit der Rolle multinationaler Konzerne

in der Globalisierung beschäftigt. Und am Tata Institute of Social Sciences in Mumbai, Indien, wird zur informellen Beschäftigung in der Weltwirtschaft geforscht. Während jetzt im Herbst der fünfte Studiengang „Labour and Global Workers' Rights“ an der Pennsylvania State University, USA, beginnt. Darüber hinaus haben die Studierenden die Möglichkeit, durch Praktika in Organisationen wie der ILO, der internationalen Abteilung des DGB, anderer Gewerkschaften oder der Hans-Böckler-Stiftung wichtige Praxiserfahrungen zu sammeln und Kontakte zu knüpfen. Die GLU zielt nicht nur auf den gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Nachwuchs ab, sondern ebenso auf gestandene Funktionäre. „Auch vielen erfahrenen Gewerkschaftssekretären mangelt es oft an einem Verständnis für Lohnbildungsprozesse oder andere makroökonomische Zusammenhänge“, sagt Hansjörg Herr, Professor für supranationale Wirtschaftsintegration an der Hochschule für Wirtschaft und

Recht. Auch da könne man viel vom Süden lernen. „Etwa wie die brasilianischen Kollegen erfolgreiche Mindestlohnstrategien entwickelt haben, um die Lohnspreizung zu verringern, und damit zugleich ihre eigene Machtbasis gefestigt haben.“

GLU-ABSOLVENTEN Der avisierte Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis ist allerdings nicht immer einfach. „Bei uns auf den Philippinen gab es lange Zeit eine

Barriere zwischen Gewerkschaften und Wissenschaft“, erzählt Verna Dinah Viajar, die in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf den Philippinen tätig ist. Sie gehört zur GLU-Abschlussklasse von 2004 und ist zur Konferenz nach Berlin gekommen. Diese Distanz habe in erster Linie mit dem mangelnden Interesse der Gewerkschaften zu tun gehabt. Doch auch die Wissenschaft trage ihren Anteil, „weil sie sich nicht mit unseren Themen beschäftigt hat“, so Viajar. Die GLU sei daher eine „Riesenchance“ gewesen, diese Art von praxisnaher Wissenschaft zu lernen. Nach ihrer Rückkehr beteiligte sich Viajar an der Gründung des „Research Department“ bei einem gewerkschaftlichen Bildungsträger. Heute erstellt sie Branchenanalysen und Statistiken als Grundlage für Kollektivverhandlungen.



GLU-ABSOLVENTINNEN
JÔ PORTILHO, VERNA DINAH
VIAJAR UND FRANK ZACH
(V.L.): Eine Riesenchance



Fotos: Johannes Schullen

Auch Jô Portilho hat die Global Labour University weitergebracht. Die Aktivistin in der brasilianischen Bankengewerkschaft CONTRAF gibt heute für den Gewerkschaftsdachverband CUT Kurse zu internationaler Gewerkschaftsarbeit.

Während das Programm international sehr beliebt ist, würde man sich allerdings über mehr Bewerbungen aus Deutschland freuen. „Die GLU wird noch zu wenig von der deutschen Gewerkschaftsbewegung genutzt“, sagt Christoph Scherrer, Professor an der Universität Kassel. Zumal „bei Sekretären der DGB-Gewerkschaften und Betriebsräten besteht ein großen Nachholbedarf an internationaler Kompetenz“.

Daher entwickelt die GLU zur Zeit einen Onlinekurs, der auf Betriebsräte und gewerkschaftliche Funktionäre mit wenig Zeit zugeschnitten ist. Viele deutsche Gewerkschaften verzichten ungern für ein ganzes Jahr auf ihre hauptamtlichen Mitarbeiter, auch Betriebsräte aus international agierenden Unternehmen haben selten die Möglichkeit, sich für ein Jahr freustellen zu lassen. Für Scherrer geht damit enorm viel Potenzial verloren. Denn mehr denn je sei in der aktuellen Finanzkrise ein internationaler Austausch wichtig. „Eines der großen Probleme der Krise ist, dass die Gewerkschaften zu wenig kooperieren“, sagt er. Mit ihrem Alumni-Netzwerk, internationalen Konferenzen oder dem Debattenmagazin „Global Labour Columns“ bietet die GLU eine Plattform, sich über die verschiedenen Blickwinkel auf die Krise auszutauschen.

Frank Zach, 53, ist einer der wenigen deutschen Gewerkschafter, die einen Studiengang an der Global Labour University abgeschlossen haben. Und er hat es nicht bereut – wenn auch gewisse Berührungängste da waren, wie er eingesteht – gerade was die notwendigen Englischkenntnisse betrifft. „Den letzten Englischunterricht hatte ich in der Realschule.“ Als er erstmals von der GLU hörte, war er beim DGB Baden-Württemberg für Arbeitsmarktpolitik zuständig. „Ich habe ein paar Sprachkurse gemacht und mich dann getraut, mich zu bewerben.“ Heute ist Zach in der internationalen Abteilung beim DGB-Bundesvorstand in Berlin tätig und kümmert sich auch um Kontakte zu Gewerkschaftern weltweit. Dabei hilft ihm das Netzwerk natürlich. Trotzdem ist die GLU für Zach keine Ausbildungsstätte für internationale Sekretäre, sondern „ein Ort, global denken zu lernen“.

Was auch den Blick auf die eigene Arbeit verändere: etwa wenn man bei der Mitgliederwerbung mitbedenkt, dass „jedes neue Mitglied in Deutschland den internationalen Organisationsgrad steigert“, sagt Zach. ■

STIPENDIEN UND ANSCHUBFINANZIERUNG

Böckler fördert GLU-Studenten

Die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung ermuntert ihre Stipendiatinnen und Stipendiaten, an der Global Labour University zu studieren. Etwa wenn sie nach ihrem Bachelor an mindestens zwei von fünf internationalen Studienorten der GLU ihren Masters machen wollen – z.B. in Kassel, Mumbai oder Johannesburg. Die Förderung läuft dann über zwei Semester, das Stipendium beträgt bis zu 1000 Euro plus Auslandszulage. Außerdem fördert die Böckler-Stiftung vier Stipendien von internationalen, externen Bewerbern, die an der GLU studieren wollen, berichtet Veronika Dehnen, die für die Betreuung der GLU-Stipendiaten zuständige Referatsleiterin. Seit 2005 hat die Hans-Böckler-Stiftung – zusammen mit der ILO, der FES, dem BMZ und dem DAAD – das Projekt der Global Labour University mit einer Anschubfinanzierung auf den Weg gebracht.

www.global-labour-university.org
www.uni-kassel.de



Fabian Lindner leitet das Referat Allgemeine Wirtschaftspolitik des IMK in der Hans-Böckler-Stiftung.

ZUR SACHE

Fabian Lindner über Thomas Pikettys „Das Kapital im 21. Jahrhundert“

„Es müssen wieder Vermögenssteuern eingeführt werden, am besten weltweit.“

Der französische Ökonom Thomas Piketty bewegt mit seinem Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert“ weltweit die Politik. Er zeigt darin, wie die in vielen Ländern steigende Vermögensungleichheit die Mittelstandsgesellschaft bedroht, die seit dem Zweiten Weltkrieg die Grundlage für die westlichen Demokratien bildet. Am Beispiel Deutschlands lassen sich Aufstieg und Fall der Mittelstandsgesellschaft besonders gut zeigen: Die Zerstörung von Immobilien und Fabriken im Zweiten Weltkrieg hatte das gesamte Vermögen Deutschlands im Vergleich zu 1910 halbiert; Inflation und Wirtschaftskrisen hatten auch die Finanzvermögen stark reduziert. So erbte die Nachkriegsgeneration von ihren Eltern viel weniger als diese von ihren Eltern. Sie musste für ihr Vermögen selbst arbeiten und sparen. 1960 lag der Gesamtwert der Erbschaften in Deutschland bei nur knapp zwei Prozent der Einkommen; 1910 machten die Erbschaften noch 16 Prozent der Einkommen aus. In Frankreich und Großbritannien lag die Sache ähnlich.

Aber nicht nur der Krieg hatte die Vermögen und Erbschaften verringert, sondern auch die Steuerpolitik. Im 19. Jahrhundert gab es noch so gut wie keine Einkommen- und Erbschaftsteuern, der Staat hielt sich aus der Verteilung von Einkommen und Vermögen heraus. Nach 1945 sah die Politik dagegen eine starke Vermögens- und Einkommensungleichheit als Mitursache für die Katastrophen des 20. Jahrhunderts – vor allem in den angelsächsischen Ländern, die ihre Einkommen und Erbschaften mit Sätzen von bis zu 90 Prozent besteuerten. Auch im Nachkriegsdeutschland stiegen die Steuern, aber nie so hoch wie in den USA und Großbritannien.

Weniger Vermögen, weniger Erbschaften, höhere Spitzensteuersätze und der Wirtschaftsboom der Nachkriegszeit führten zur Geburt der modernen Mittelschicht. Arbeit lohnte sich mehr als je zuvor, erben und Zinsen kassieren immer weniger – bis die Nachkriegsgeneration ab den 1970er Jahren begann, selbst ihre ersparten Vermögen zu vererben.

Seit 1980 steigt der Wert der Erbschaften als Anteil der Einkommen wieder deutlich. 2010 wurden in Deutschland Vermögen im Wert von elf Prozent der Einkommen vererbt, ein Wert, höher als in Großbritannien. In Frankreich wird mittlerweile wieder so viel vererbt wie 1920. Dort können immer mehr Menschen allein von ihrer Erbschaft leben, ohne selbst arbeiten zu müssen. Erbschaften wären kein Problem, wenn die Vermögen einigermaßen gleichmäßig verteilt wären. Das ist aber nicht der Fall: Das reichste eine Prozent der Deutschen hält knapp 30 Prozent des privaten Vermögens. Dabei sind die Vermögen in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern im Euroraum besonders ungleich verteilt. Noch ungleicher sind die USA: Dort hält das reichste eine Prozent der Bevölkerung 35 Prozent des Vermögens. Diese Vermögensungleichheit setzt sich nicht nur durch Erbschaften fort, sie verstärkt sich durch den Zinseszinsmechanismus von selbst.

Piketty zeigt, dass die Vermögen relativ zum Einkommen immer mehr steigen, wenn die Ertragsrate des Vermögens (die Zins- oder Profitrate) höher als das Wirtschaftswachstum ist. Und das ist in der Geschichte der Menschheit regelmäßig der Fall gewesen. Erst in der Nachkriegszeit lag laut Pikettys Daten die Profitrate das erste

WIR – DIE HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Foto: Karsten Schöne



Mal unter dem Wirtschaftswachstum – weil die Kapitalerträge zu großen Teilen wegbesteuert wurden. Hohes Wirtschaftswachstum gepaart mit hohen Steuern haben dem Wachstum der Vermögen Grenzen gesetzt.

Piketty betont, dass dieser Zusammenhang, der die Grundlage unserer Mittelstandsgesellschaft bildet, eine krasse historische Ausnahme ist. Schon jetzt gibt es Tendenzen, wieder in alte Zeiten zu verfallen. Setzte sich die Entwicklung der letzten 30 Jahre fort und die Steuern auf Vermögen und seine Erträge würden weiter gesenkt, wären der Explosion der Vermögen und der Ungleichheit keine Grenzen mehr gesetzt. Aus seiner Analyse zieht der Ökonom daher eine klare politische Forderung: Es müssen wieder Vermögenssteuern eingeführt werden, am besten weltweit.

Damit könnte man die Schuldenlast des Staates reduzieren und gleichzeitig die Vermögensungleichheit senken. Genau darüber wird jetzt endlich wieder diskutiert – und nicht nur in der Wissenschaft, sondern etwa in den Niederlanden und Österreich auch von Regierungen. Dabei wird Pikettys Buch in den Debatten immer wieder zitiert. ■

Promotions-Coach

Rund 450 Promovierende werden von der Stiftung gefördert. Die Hälfte davon betreut Referatsleiterin Susanne Schedel (M.) mit ihren Mitarbeiterinnen Beate Kaps (r.) und Renate Peuster. Sie sind es, die Fragen und Anliegen der Promovierenden beantworten, Seminare und Tagungen auf die Beine stellen und Promotionskollegs betreuen. Wer mit einem Böckler-Stipendium promoviert, ist nicht selten der erste Doktorand in der Familie. Seminare wie „Doktor – und dann?“ sollen den Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb erleichtern, Schlüsselqualifikationen vermitteln und Berufsorientierung geben. „Wer in die Wissenschaft geht, sollte sich gut vorbereiten“, sagt Susanne Schedel. Sie selbst schätzt an ihrem Job, dass sie interdisziplinär und mit spannenden Menschen arbeiten kann. ■

REFERAT PROMOTIONSFÖRDERUNG II

Susanne Schedel, Telefon: 02 11/77 78-301, susanne-schedel@boeckler.de

Beate Kaps, Telefon: 02 11/77 78-589, beate-kaps@boeckler.de

Renate Peuster, Telefon: 02 11/77 78-233, renate-peuster@boeckler.de



Foto: Guntram Doelfs

DISKUTANTEN BUNTENBACH, WEISS, KURTH, ROSEMANN (V.L.): Die Koalition lobte sich erst einmal selbst.

Wenig Hilfe bei Erwerbsminderung

RENTE Jetzt wurde die Erwerbsminderungsversicherung reformiert. Bei einem Fachgespräch diskutierten Experten mit Politikern, ob die Rentenreform ein echter Fortschritt ist.

Wenn es um das Thema Rente geht, denken deutsche Arbeitnehmer zuerst an die Alterssicherung. Dass viele aus gesundheitlichen Gründen den Job oft gar nicht bis ins Rentenalter ausüben können, wird gern verdrängt, solange man gesund ist. Mit fatalen Folgen. Denn wenn der Körper wider Erwarten tatsächlich nicht mehr mitspielt, droht der Absturz in die Armut. Laut DGB liegt die durchschnittliche monatliche Erwerbsminderungsrente in Deutschland derzeit bei 646 Euro – noch unter der Grundsicherung. Weil dieser unhaltbare Zustand inzwischen selbst in der Großen Koalition bekannt geworden ist, wurde zum 1. Juli 2014 im Rahmen des Rentenpakets eine Reform der Erwerbsminderungssicherung beschlossen.

Ob diese ihren Namen zu Recht trägt, diskutierten am 23. Juni rund 50 Experten und Rentenpolitiker bei einem Fachgespräch der Hans-Böckler-Stiftung in Berlin. Für Annelie Buntenbach vom DGB-Bundesvorstand stellt die Reform zwar eine leichte Verbesserung dar, die aber nicht ausreicht. Das Thema gehöre weiterhin auf die Tagesordnung der Politik, denn letztendlich hätten die Betroffenen dadurch nur rund 40 Euro mehr im Monat, so die Gewerkschafterin, die auch eine der Vorsitzenden des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) ist. Sie kritisierte die Absicherung im Erwerbsminderungsfall als völlig unflexibel nach der Vorgabe „Ganz oder gar nicht“. In der Praxis bedeutet das laut DRV, dass 53 Prozent aller Anträge für eine Erwerbsminderungsrente abgelehnt werden. Auch die hohen Abschläge von bis zu 10,8

Prozent für Betroffene, die frühzeitig in Rente gehen müssen, kritisierte Buntenbach als „sozialpolitisch völlig falsch“. Ziel müsse sein, dass die Rente auch zum Leben reiche.

Wie schwierig die Debatte sein kann, zeigen aktuelle Zahlen der Rentenversicherung, die Reinhold Thiede vorstellte. Danach lag Ende 2012 der prozentuale Anteil der Rentner mit Erwerbsminderung in der Grundsicherung mit durchschnittlich zwölf Prozent sehr deutlich über dem Anteil der „normalen“ Rentner mit 2,2 Prozent. Die vermeintliche Schlussfolgerung, einfach die Erwerbsminderungsrente zu erhöhen, ist für den Rentenexperten der DRV aber zu simpel. Immerhin 31,3 Prozent der Betroffenen haben keinerlei Rentenanteil in der Grundsicherung. „Für diese Gruppe bringen Verbesserungen bei der Erwerbsminderung wenig“, warnte Thiede.

In der anschließenden Diskussionsrunde lobten sich die Fachpolitiker der Koalition erst einmal selbst. „Die Reform bringt eine deutliche Leistungsverbesserung für die Betroffenen“, so Unions-Rentenexperte Peter Weiß. Sein Kollege Martin Rosemann, in der SPD-Bundestagsfraktion Berichterstatter für Rentenpolitik, erinnerte daran, dass es immerhin die erste Reform bei der Erwerbsminderung seit 20 Jahren sei. Rosemann warnte vor übertriebenen Erwartungen und plädierte stattdessen dafür, den Fokus viel stärker auf die Vermeidung von gesundheitlichen Risiken im Berufsleben zu setzen. „Reha muss vor Rente gehen“, so der SPD-Politiker. Die Oppositionspolitiker Markus Kurth (Grüne) und Matthias Birkwald (Linke) teilten dagegen weitgehend die DGB-Kritik. Beide forderten eine komplette Abschaffung der Abschläge und kritisierten, dass Bestandsrentner von der Reform ausgenommen seien. „Wir müssen endlich dafür sorgen, dass Erwerbsminderung nicht mehr zu einem massiven Bruch im Arbeitsleben führt“, mahnte Birkwald. ■

VON GUNTRAM DOELFIS

Wunsch nach flexiblen Arbeitsformen

ARBEITSWELT Der Mann als einziger Ernährer der Familie – dieses traditionelle Modell ist längst Vergangenheit. Eine Fachtagung suchte nach Möglichkeiten einer lebenslauforientierten Arbeits- und Sozialpolitik.

Die klassische Arbeitsteilung in der Familie hat ausgedient. Männer sind nicht mehr nur Ernährer der Familie, Frauen wollen viel mehr als nur Mutter und Hausfrau sein. Längst stellen viele von ihnen sogar das wesentliche Einkommen der Familie. Ein Wandel, der nicht ohne Konsequenzen für die Institution Familie bleibt. Gefragt sind deshalb flexible Arbeitsformen, die es erlauben, Arbeitstätigkeit und Familie ohne Probleme zu verbinden. Doch gleichzeitig hat sich auch die Arbeitswelt radikal gewandelt und verlangt immer stärker nach flexiblen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Teilzeit- und Minijobs, Mehrfachstätigkeiten aufgrund geringer Löhne oder regelmäßige Zeiten von Arbeitslosigkeit aufgrund von zunehmender Befristung vieler Jobs – wie kann man angesichts all dieser Entwicklungen die deutsche Lohn-, Tarif- und Sozialpolitik an die veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse anpassen und diese neu gestalten?

Antworten auf diese Frage suchte die Fachtagung „Arbeit. Familie. Teilhabe. Wie weiter auf dem Weg in eine lebenslauforientierte Arbeits- und Sozialpolitik?“ der Hans-Böckler-Stiftung am 23. Juni in Berlin. Rund 60 Wissenschaftler, Gewerkschafter und Politiker diskutierten dabei die aktuelle Situation, neueste Forschungsergebnisse und mögliche Lösungsansätze. Karin Leuze (Uni Hannover) und Johannes Giesecke (Humboldt-Uni Berlin) präsentierten zunächst Ergebnisse ihres Forschungsprojekts über atypische Beschäftigung in Europa. Dabei zeigt sich, dass sowohl Umfang wie auch die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Europa stark differieren. Während in den Niederlanden die Teilzeitquote mit 35 Prozent sehr hoch ist, wird in Südeuropa sehr gern mit befristeten Arbeitsverhältnissen gearbeitet. Europaweit lässt sich aber beobachten, dass es vor allem Frauen, junge Menschen und Geringqualifizierte sind, die in atypischen Verhältnissen tätig sind.

Dass besonders Dienstleistungsbranchen betroffen sind, zeigte Birgit Pitsch von der NGG am Beispiel des deutschen Bäckerhandwerks und der Gastronomie. „Jeder zweite Job in der Gastronomie ist inzwischen ein Minijob, 45 Prozent aller Verträge sind befristet“, klagte die Gewerkschafterin. Neue Stellen würden eigentlich nur noch durch Zerlegung von ehemaligen Vollzeitstellen entstehen. Überwiegend betroffen davon sind Frauen. „Es gibt aber keinerlei Angebote der Arbeitgeber für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, kritisierte Pitsch.

Bernhard Ebbinghaus und Thomas Bahle vom Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung stellten Ergebnisse vor, wie sehr sich Familien im europäischen Vergleich zunehmend zu einer „Risikogruppe“ in der Erwerbsgesellschaft entwickeln, besonders

Alleinerziehende, wenn auch ganz unterschiedlich. So werden in den Niederlanden und Großbritannien fehlende Einkünfte sozialpolitisch abgefangen, sodass das Familieneinkommen „im Gegensatz zu Deutschland etwa in Großbritannien in den meisten Fällen über der Armutsgrenze liegt“, schilderte Bernhard Ebbinghaus.

In der abschließenden Diskussion mahnten viele Teilnehmer einen grundsätzlichen Wandel in der deutschen Erwerbsgesellschaft an und plädierten für eine „lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung“. Gemeint ist damit der Wunsch vieler Arbeitnehmer, auch relativ kurzfristig und flexibel die Arbeitszeit reduzieren zu können, um zeitweise etwa kranke Angehörige pflegen oder sich der Kindererziehung widmen zu können. Für die Berliner Soziologin Jutta Allmendinger ist das nur mit einem gesellschaftlichen Kraftakt zu meistern, „der weit mehr als nur Fragen der Lohn- und Tarifpolitik klären muss“.

Von **GUNTRAM DOELFS**, Journalist in Berlin



Foto: Guntram Doelfs

TAGUNGSGÄSTE
EBBINGHAUS,
BAHLE (O.);
GIESECKE, LEUZE;
PITSCH (U.): Die
Erwerbsgesellschaft
muss sich verändern.



Wie viele Kollegen fehlen heute wegen „Rücken“?

Denk
an mich
Dein Rücken



Rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland entfällt auf Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Jedes Jahr müssen etwa 25.000 Menschen deswegen sogar ihren Beruf frühzeitig aufgeben. Den größten Teil davon nehmen Rückenleiden ein. Wie viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen fehlen heute wegen „Rücken“?

Die Gründe für Rückenschmerzen können sehr unterschiedlich sein. Sie entstehen bei der Arbeit oder in der Freizeit. Sie können ihre Ursache in physischen, aber auch psychischen Belastungen haben. Die Folgen für Ihr Unternehmen sind stets dieselben: Weil wertvolle Fachkräfte ausfallen, geht wichtiges Potenzial verloren.

Im Wettbewerb um die besten Köpfe gehören sichere und gesunde Arbeitsplätze sowie eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu den entscheidenden Qualitätsmerkmalen. Wer ein attraktiver Arbeitgeber sein will, bietet seinen Beschäftigten mehr als

nur ein gutes Gehalt. Mehr Rückengesundheit im Betrieb kann einen Anfang bedeuten. Was tut Ihr Unternehmen konkret, um die Rückenbelastungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermindern? Mit unserer Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ unterstützen wir Unternehmen gezielt bei dieser Aufgabe. Zum Beispiel mit individueller Beratung und Information über Handlungsmöglichkeiten und konkrete Präventionsmaßnahmen. Aber auch mit Aktionsmaterialien und Werbemitteln, die den Rücken wieder in Erinnerung rufen.

Mehr Rückengesundheit ist auch für Ihr Unternehmen wichtig. Fangen Sie noch heute damit an!

„Denk an mich. Dein Rücken“ ist eine Präventionskampagne der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Knappschaft sowie der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Mehr Informationen unter: www.deinruecken.de

Checkliste: Das können

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun:

- ☑ Eine Gefährdungsbeurteilung von physischen und psychischen Belastungen durchführen und daraus erforderliche Maßnahmen ableiten: Dazu ist jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet.
- ☑ Sich im Unternehmerportal der Präventionskampagne informieren, wie Rückenbelastungen im Betrieb erkannt und vermindert werden können: www.deinruecken.de/unternehmerportal

Checkliste: Das können Beschäftigte tun:

- ☑ Ihren Arbeitgeber oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen, wenn sie Rückenschmerzen bei der Arbeit haben.
- ☑ Jeden Tag fünf bis zehn Minuten etwas für den Rücken tun: zum Beispiel mit mehr Bewegung in der Freizeit oder Ausgleichsübungen in Arbeitspausen. Anregungen unter www.deinruecken.de, **Webcode: dam10810**

Checkliste: Und das können Sie tun:

- ☑ Bringen Sie das Thema „Rückengesundheit“ in den Arbeitsschutzausschuss ein. Regen Sie an, einen Gesundheitstag zum Thema Rücken im Unternehmen durchzuführen. Kostenfreie Veranstaltungsmodule erhalten Unternehmen unter www.deinruecken.de, **Webcode: dam13699**
- ☑ Tauschen Sie sich in der XING-Fachgruppe „Gesundheit in Ausbildung und Beruf“ mit Arbeitsschutz-Verantwortlichen zum Thema Rückengesundheit aus. Beteiligen Sie sich an Expertendialogen mit Sachverständigen der gesetzlichen Unfallversicherung: www.xing.com/net/gesundausbildungberuf

TIPPS & TERMINE

JOURNALISTISCHE SOMMERSCHULE

Wissenschafts- und Fachjournalismus stehen im Mittelpunkt des Angebotes, das sich an medieninteressierte Stipendiaten richtet. Neben Exkursionen und Vorträgen gibt es auch eine Textwerkstatt.

**VERANSTALTUNG VOM
1. BIS 6. SEPTEMBER
IN HAMBURG**

Hans-Böckler-Stiftung
Nadine Raupach
Telefon: 02 11/77 78-276
nadine-raupach@boeckler.de

PERSONALSTRATEGIE FÜR AUFSICHTSRÄTE

Die Fachtagung für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten bietet Informationen zur strategischen Personalpolitik im Betrieb und diskutiert Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten des Aufsichtsrates.

**FACHTAGUNG VOM
3. BIS 4. SEPTEMBER
IN BAD MÜNDER**

Hans-Böckler-Stiftung
Claudia Beer
Telefon: 02 11/77 78-124
claudia-beer@boeckler.de

NETZWERKTREFFEN MEDIEN

Die Altstipendiaten des Netzwerkes treffen sich. Jörg Sadrozinski, Leiter der Deutschen Journalistenschule München, spricht zum Thema „Onlinejournalismus – Vom Stiefkind zum Branchen-Motor“.

**VERANSTALTUNG
AM 5. SEPTEMBER
IN HAMBURG**

Hans-Böckler-Stiftung
Nadine Raupach
Telefon: 02 11/77 78-276
nadine-raupach@boeckler.de

ENGINEERING-UND-IT-TAGUNG

Die Hans-Böckler-Stiftung und die IG Metall laden unter dem Titel „Die digitale Arbeitswelt gestalten“ zu einer Tagung. Die Themen sind unter anderem Industrie 4.0, Crowdsourcing und mobile Arbeit.

**TAGUNG VOM
9. BIS 11. SEPTEMBER
IN RÜSSELSHEIM**

Hans-Böckler-Stiftung
Katharina Jakoby
Telefon: 02 11/77 78-124
katharina-jakoby@boeckler.de

FACHGESPRÄCH ARBEITSRECHT

Im Mittelpunkt stehen Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitrecht. Neben juristischen Themen geht es um die Frage, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten betriebliche Interessenvertretungen haben.

**VERANSTALTUNG
AM 10. SEPTEMBER
IN DÜSSELDORF**

Hans-Böckler-Stiftung
Jennifer Büsen
Telefon: 02 11/77 78-111
jennifer-buesen@boeckler.de

TARIFPOLITISCHE TAGUNG DES WSI

Die aktuellen Entwicklungen in der Tarifpolitik sind das Thema der Tarifpolitischen Tagung des WSI. Vertreter aus den Gewerkschaften, der Wissenschaft und der Politik sind eingeladen, mitzudiskutieren.

**TAGUNG VOM
23. BIS 24. SEPTEMBER
IN DÜSSELDORF**

Hans-Böckler-Stiftung
Stephanie Telaar
Telefon: 02 11/77 78-633
stephanie-telaar@boeckler.de



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

Beklemmendes aus der Smart New World



Foto: Ulrich Baatz

Gregor Jansen, Leiter der Kunsthalle Düsseldorf (r.), führt Beschäftigte der Stiftung durch die Ausstellung.

Ein Fotograf blickt auf Ausstellungsbesucher. Die blicken auf das, was eine Drohne in einem verlassenen Gebäude aufspürt und hören ihr kratzendes Geräusch. Ein paar Räume weiter kann man Kriegshandlungen aus dem Blickwinkel eines „Drone Operators“ der US-Army miterleben. Die Ausstellung „Smart New World“ in der Düsseldorfer Kunsthalle will unsere Wahrnehmung schärfen – für den Überwachungsstaat, den digitalen Kapitalismus. Sie nähert sich den

Machtzentren der Geheimdienste, auch dem BND, der gerade ein monströses Hauptquartier in Berlin-Mitte baut. Zeigt aber auch Projekte von Netzutopisten und Überwachungsgegnern. Die Hans-Böckler-Stiftung hat diese brisante und hochaktuelle Ausstellung gefördert. Sie ist noch bis 10. August im Rahmen der Düsseldorfer Quadriennale zu sehen. ■

Mehr unter: www.kunsthalle-duesseldorf.de

Veränderungen in Vorstand und Kuratorium

Der neue DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann wurde auf der Sitzung des Vorstandes der Hans-Böckler-Stiftung vom 17. Juni zum neuen Vorstandsvorsitzenden berufen. Hoffmann, der von 1984 bis 1994 in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt war, löst Michael Sommer ab. Ebenfalls ausgeschieden ist Dietmar Hexel. Ein Nachfolger steht noch nicht fest. Bereits seit Jahresbeginn gehört Christian Kühbauch, bei der IG Metall zuständig für die strategische Organisati-

onsentwicklung, dem Vorstand der Stiftung an – als Nachfolger von Michael Guggemos im Vorstand. Auch im Kuratorium gibt es Veränderungen: Tanja Jacquemin vom Fachbereich Betriebs- und Branchenpolitik, Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik beim Vorstand der IG Metall löst Peter Donath ab; und auf Claus Matecki folgt Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB. ■

Michael Stollt baut Mitbestimmungsportal auf

Nach einem Jahrzehnt am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) in Brüssel arbeitet der Politikwissenschaftler Michael Stollt, 38, seit Juni für die Hans-Böckler-Stiftung. Er wird ein neues Onlineportal für die Praxis der Mitbestimmung auf Unternehmensebene aufbauen, das, wie er sagt, „Aufsichtsräte sowie Betriebsräte und Arbeitsdirektoren exklusiv mit für sie relevantem Wissen versorgen soll“.

Gegen die Informationsflut will er eine passgenaue Ansprache der Zielgruppe setzen. Zudem soll das Portal den Nutzern die Möglichkeit geben, sich aktiv zu beteiligen. Stollt bringt für

Foto: Karsten Schöne



ein solches Projekt praktische Erfahrungen in Bildungsprojekten und politischer Kommunikation mit – dazu viel Wissen zu Fragen des sozialen Europa und der Europäisierung der industriellen Beziehungen. „Die neue Arbeit knüpft direkt an meine Erfahrungen aus Brüssel an“, sagt Stollt, der dort unter anderem das Portal worker-participation.eu betreut hat. Seine europäische Perspektive will er sich erhalten. Der Start für das neue Angebot ist für 2015 geplant. ■

Michael Stollt

Verteilungsexpertin

Dorothee Spannagel, 33, leitet seit Anfang des Jahres das Referat Verteilungsanalyse und Verteilungspolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Zuletzt war sie zwei Jahren lang als Projektmanagerin des EU-Forschungsprojekts „Combating Poverty in Europe“ (COPE) an der Universität Oldenburg beschäftigt. „Dass man Armut bekämpfen soll und deswegen erforschen muss, ist schon lange politischer Konsens“, sagt die promovierte Soziologin, die ihre Doktorarbeit über „Reichtum in Deutschland“ geschrieben hat. „Aber ohne Kenntnisse über den privaten Reichtum ist es nicht möglich, nachhaltig mehr soziale Gerechtigkeit zu erreichen.“ Gefragt, was Reichtum ist, favorisiert Spannagel eine breiten Definition, nach der Haushalte, die

über mehr als das Doppelte des mittleren Haushaltseinkommens verfügen, reich sind – nicht nur Millionäre.

Eine solche Definition zeige, wie groß die Spielräume für eine Umverteilung von oben nach unten seien. Spannagel will mit ihren Thesen an die Öffentlichkeit – gleich, ob sie vor Gewerkschaftern Vorträge über das bedingungslose Grundeinkommen hält oder am jährlichen Verteilungsbericht des WSI arbeitet. ■

Foto: Karsten Schöne



Dorothee Spannagel

Computerfachmann

„Wir bauen gerade alles um“, sagt Michael Dölle, 32, der seit Januar das EDV-Team im Haus verstärkt. Oft hat er im Serverraum zu tun, der mit einem Zahlenschloss gegen Unbefugte gesichert ist.

Denn gerade werden die Büroarbeitsplätze

von stationären Rechnern auf ein Client-System umgestellt, das aus dem Rechenzentrum heraus bereitgestellt wird. Nebenbei müssen Datenbankserver neu aufgesetzt sowie Back-ups angelegt und verwaltet werden. Datensicherheit und Virtualisierung sind Dölles Spezialgebiete. Der Informatikkaufmann und diplomierte Wirtschaftsinformatiker war zuletzt bei der Firma Computacenter als Berater tätig – einem Dienstleister, der für Großunternehmen arbeitet. Einen Ausgleich zur Arbeit findet Michael Dölle in Sportarten wie Badminton, Snowboard fahren oder Windsurfen. Außerdem ist er ein begeisterter Hobbykoch. ■



Foto: Karsten Schöne

Michael Dölle

Früher, als Kind, hatte ich große Angst vor der Dunkelheit“, sagt der Mann, der jetzt oft ganz allein in der Tiefe der Nacht unterwegs ist. Die vielen Geräusche, die er hört, lösen heute keine Furcht mehr in ihm aus. „Eine sehr versöhnliche Erfahrung“, wie er sagt. Die Fotoserie „black as pitch“ ist das Ergebnis seiner nächtlichen Streifzüge. Sie zeigt die Lausitzer Heimat des Fotografen – jedenfalls auf den zweiten Blick. Auf den ersten Blick sind die Bilder schwarz, pechschwarz gewissermaßen. Dann, mit jeder Sekunde, mit der man sie betrachtet, treten mehr Einzelheiten hervor: die Umrise von Bäumen, Häusern, Brücken.

Der Bildermacher

PORTRÄT Der Fotokünstler Olaf Rößler porträtiert seine Heimat Lausitz auf neue Weise. Auf seinen Landschafts-Fotografien fängt er das Restlicht der Nacht ein.

Von **SUSANNE KAILITZ**, Journalistin in Dresden

Nuancen von Schwarz werden dann sichtbar und der Wind in den Blättern, der sich nur erahnen lässt. Rößler sagt, er habe sich bei seiner Fotoreihe von den romantischen Malern Carl Gustav Carus, Karl Blechen und Caspar David Friedrich inspirieren lassen, die vor 200 Jahren die Landschaft Südostsachsens festhielten. „Meine Bilder sollen aber im Gegensatz zu ihren nicht in der Stunde des Wandels, also in der Morgen- oder Abenddämmerung entstehen. Sondern nachts.“ Dann wird in den Ortschaften in Rößlers Heimat das Licht abgestellt. Weil künstliche Lichtquellen fehlen und große Städte weit entfernt sind, „wird es dann dort sprichwörtlich pechschwarz“.

Die Lausitz, in der Rößler 1977 geboren wurde und aufgewachsen ist, gehört zu Deutschlands demografischen Problemzonen. Ganze Orte werden hier in der Zukunft wohl aufgegeben werden, weil die Jungen gegangen sind und die Alten wegsterben. Er wolle Räume in völliger Dunkelheit zeigen, sagt Rößler. Mit menschlichen Hinterlassenschaften, aber ganz ohne Personen.

„Mir geht es um die Frage, was bleibt, wenn die Menschen weg sind.“ Es ist die Digitaltechnik, die Rößlers Bilder überhaupt ermöglicht: „Analog würde es nicht gehen.“ Rößlers Arbeitsweise widersetzt sich aber auch gleichzeitig dem konventionellen Digitalbild nach dem Motto „You get what you see“. „Bei mir ist es ‚You get what you don’t see.‘ Ich mache das Unsichtbare sichtbar.“

Was am Ende auf einem Bild zu sehen sein wird, weiß Rößler vorher nicht. Die Orte, die er fotografieren will, sucht er sich meist am Tag. Was er in der Nacht mit langer Belichtungszeit aufnimmt, sieht er erst wirklich, wenn die Bilder fertig sind. Der fotografische Prozess, sagt er, mache die unsichtbare Landschaft sichtbar, weil das eingefangene Restlicht der Nacht, das das bloße Auge nicht wahrnimmt, die Landschaft zeichnet, die aus dem tiefen Schwarz erwächst. „Da treten dann Details zutage, die mich überraschen.“ Wie beim Bild „Kottmar“. Rößler berichtet: „Als ich nachts unterwegs war, habe ich den Ort als Lichtung empfunden, weil dort der Wald aufhörte. Als ich das Bild angefertigt habe, habe ich nichts gesehen. Und dann war auf dem Bild plötzlich eine Brücke.“

Die Fotoserie „black as pitch“ ist für den Fotografen auch eine Wiederannäherung an seine Heimat, die er vor vielen Jahren ganz bewusst verlassen hat. Er landete in Hannover, machte dort eine Ausbildung zum Krankenpfleger und verbrachte seine ersten Berufsjahre auf einer Intensivstation. Heute ist wieder alles ganz anders. Rößler lebt in Hamburg und arbeitet als freiberuflicher Fotoredakteur. Die Arbeit mit Fotografie fasziniert ihn, egal ob es das eigene Bild oder das Bild von anderen ist.

Bis er seiner Leidenschaft so weit vertraute, dass er dafür sein Leben umkämpfte, dauerte es. Mit 29 entschloss er sich dann, Ernst zu machen. Ein Studium an der Fachhochschule Bielefeld folgte – zum Unverständnis der Familie. „Ich bin eigentlich ein richtiges Bauernhofkind – mit Eltern, die nicht verstehen konnten, wie ich einen sicheren Beruf zugunsten einer künstlerischen Tätigkeit aufgeben konnte.“ Finanziell konnten sie ihn kaum unterstützen. Dies war nur möglich mit BAföG zu Beginn des Studiums und danach mit einem Böckler-Stipendium.

Es dauerte, bis seine Eltern sich vorstellen konnten, was er da eigentlich tut. Das Verständnis, sagt er, sei parallel zur öffentlichen Anerkennung gekommen. Und die ist, insbesondere für die „black as pitch“-Reihe, groß. Begeisterte Reaktionen bekommt Rößler von Ausstellungsbesuchern und Presse. Und Rößler erlebt das, wovon viele seiner Kollegen auf dem schwierigen Kunstmarkt träumen: Menschen zahlen ordentliche Summen für seine Bilder. Rößler sagt: „Dass jemandem meine Arbeit eine vierstellige Summe wert ist, das ist ein riesiges Lob.“ ■



FOTO-KÜNSTLER RÖSSLER:
„Das Unsichtbare sichtbar
machen“

In der Herzkammer Europas

GEWERKSCHAFTEN Dass der EGB 1973 in Brüssel gegründet wurde, war kein Zufall. Er sollte den Einigungsprozess begleiten. Jetzt erzählt ein Buch seine Organisationsgeschichte.

Von **JÜRGEN ECKL**, bis 2008 Internationaler Sekretär beim DGB-Bundesvorstand



Christophe Degryse/Pierre Tilly
(Hrsg.): **1973-2013. 40 YEARS OF HISTORY OF THE EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION.**
Brüssel, EGI 2013. 251 Seiten,
25 Euro

Zum 40. Geburtstag des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) im vergangenen Jahr ist eine Gesamtdarstellung seiner Geschichte erschienen, die in englischer und französischer Sprache erhältlich ist. Dass sie nicht auf Deutsch vorliegt, ist bedauerlich, denn bisher konnte man dem heimischen Leser kaum Lesestoff empfehlen. Eine löbliche Ausnahme bildete ein zehn Seiten langer Text von Willy Buschak, der 2003 in einem Reader der Friedrich-Ebert-Stiftung publiziert wurde.

Das neue Werk haben Christophe Degryse, Journalist und Assistent des Generaldirektors des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI), sowie Pierre Tilly, ein promovierter Historiker, der an der Katholischen Universität Löwen arbeitet, im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) verfasst. Was auf den ersten Blick den Eindruck einer bescheidenen Festschrift vermittelt, ist mehr. Es ist ein geglückter Versuch, den Weg einer neuen internationalen Organisation nachzuzeichnen, die als europäische Sektion des sozialdemokratisch geprägten Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) ihren Platz im Prozess der europäischen Integration finden, ausbauen und sichern musste. Die am 9. Februar 1973 im Gebäude der belgischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes durch 17 Verbände – parallel zur Erweiterung der Europäischen Gemeinschaft von sechs auf neun Mitglieder – gegründete Organisation sah sich alsbald mit einer Reihe von Krisen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft konfrontiert: Der EGB musste mit geringen Mitteln und mit kleinem Apparat der Kommission wie den europäischen Unternehmerverbänden Paroli bieten, ohne dass die sprunghaft wachsende Zahl der Mitgliedsverbände – seit 1974 auch aus dem Lager des christlich orientierten Weltverbandes der Arbeitnehmer (WVA) – eine wachsende Organisationskraft vermittelt hätte. Erst die Wiederbelebung des europä-

ischen Projekts durch Kommissionspräsident Jacques Delors ab 1985 eröffnete dem EGB erweiterte Mitwirkungsmöglichkeiten mit Blickrichtung auf ein „soziales Europa“, ohne dass dieser Silberstreifen am Horizont allzu greifbar geworden wäre.

Die organisationspolitischen Geländegewinne der Gewerkschaften nach dem Fall des Eisernen Vorhangs waren nur vorübergehender Natur. Die institutionelle Einbindung des EGB in Spielarten des Sozialdialogs lockerte sich im Zuge der Finanzkrise wieder. Dass sich die Spaltung Europas in Krisengewinner und -verlierer der aktuellen Krise im Inneren des EGB reproduziert, hat die Organisation bisher verhindern können, was angesichts diverser Konfliktlinien in seinen Kern- und Aufgabenbereichen schon eine Meisterleistung darstellt. Gegen alle Widerstände sind seine Mobilisierungsfähigkeiten gestiegen, auch wenn manche Mitgliedsverbände ihm immer wieder einmal die Unterstützung vorenthalten wollen.

Die Autoren attestieren dem EGB, dass es ihm gelungen ist, nationale Gewerkschaftsbünde mit sehr verschiedenen weltanschaulichen Hintergründen zu vereinen und die Repräsentanz gewerkschaftlicher Anliegen auf der europäischen Bühne zu stärken. Heute vertritt der Bund 16 Prozent der Arbeitnehmer in einem geografischen Raum, der über die Grenzen der EU hinausweist und Länder wie die Türkei, die Schweiz oder Andorra einschließt. Zwar schreiben die Autoren im Fazit, jüngere Menschen würden gelegentlich zweifeln, ob gewerkschaftliches Handeln auf europäischer Ebene eine Zukunft habe. Diese Zweifel weisen sie zurück: „Solange die ökonomische Elite Arbeit als eine einfache Ware ansieht, die ihren Preis auf einem deregulierten Markt finden muss, so lange heißt die Antwort ‚Ja‘.“ Dass der Weg des EGB nun vollständig nachgezeichnet wird, macht eine deutsche Übersetzung des Buches überfällig. ■

DREI FRAGEN AN ...

Keine Würstchenbude

Achim Neumann (Hrsg.): **DER FALL SCHLECKER**. Über Knausern, Knüppeln und Kontrollen sowie den Kampf um Respekt & Würde. Die Insider-Story. Hamburg, VSA Verlag 2014. 216 Seiten, 14,80 Euro



Wie konnte es passieren, fragt Achim Neumann, Herausgeber des Bandes und zugleich Unternehmensbeauftragter der Gewerkschaft ver.di, dass Anton Schlecker, dieser „Autist“, so lange unentdeckt und unsanktioniert blieb? Das Buch erschöpft sich nicht in der Wiederholung der bekannten Missstände beim einstigen „Drogeriemarktkönig“ aus Schwaben, der 2012 eine der spektakulärsten Pleiten der deutschen Wirtschafts-

geschichte hinlegte. Es beschränkt sich auch nicht darauf, sich an der Person Schleckers, der als gewerkschaftsfeindlicher Despot beschrieben wird, abzuarbeiten. Vielmehr arbeitet es den Kern des Problems und die daraus resultierende politische Forderung gut heraus: In der Rechtsform des eingetragenen Kaufmanns, der keiner Publizitätspflicht und internen Kontrolle durch einen Aufsichtsrat oder andere Gremien unterlag, obwohl er zeitweise 15 000 Filialen mit 50 000 Mitarbeitern betrieb, konnte Anton Schlecker bis zuletzt nach Gutdünken schalten und walten, das Unternehmen immer tiefer in die Krise führen und trotzdem sich und seine Familie absichern. Erschwerend hinzu kam der Widerstand des damaligen Wirtschaftsministers Philipp Rösler (FDP) gegen eine Bürgschaft für eine Transfergesellschaft zum Schutz zumindest eines Teils der Arbeitsplätze.

„Ein Konzern dieser Größenordnung kann nicht wie eine Würstchenbude geführt werden, auch wenn der Inhaber Metzgermeister ist“, schreibt im Buch der langjährige Betriebsseelsorger Paul Schobel und mahnt mit den Co-Autoren dringend an, die mangelhafte Rechtslage beim eingetragenen Kaufmann an das Recht von GmbHs oder AGs anzugleichen. Denn: „Der nächste Schlecker kommt bestimmt.“ Auch diese bittere Erkenntnis liefert das Buch: „In der Politik gibt es offensichtlich eine unterschiedliche Bewertung von Männerarbeitsplätzen (z.B. in der Automobilbranche) und Frauenarbeitsplätzen (z.B. im Einzelhandel).“ So sehr Schlecker seine Mitarbeiter ausnutzte, ihnen Rechte vorenthielt, Mitbestimmung zur „Farce“ verkommen ließ und schließlich Tausende von Mitarbeitern arbeitslos machte, so selbstbewusst erscheinen die Betriebsrätinnen in diesem in Layout und Struktur nicht immer lesefreundlichen Buch. Immerhin konnten sie dem Patriarchen fast 200 Betriebsratsgremien abtrotzen. ■

Von **STEFAN SCHEYTT**, Rottenburg

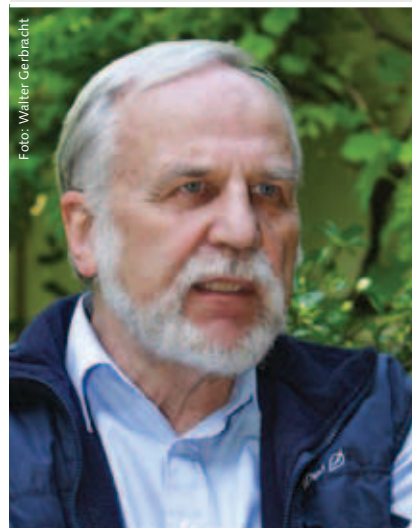


Foto: Walter Gerbrecht



... **EBERHARD SCHMIDT**, emeritierter Professor für Politikwissenschaft, Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung und Autor eines Buches über einen fast vergessenen Widerstandskämpfer

SIE WAREN STUDENT VON THEODOR ADORNO, PROMOVEND BEI WOLFGANG ABENDROTH, PROFESSOR FÜR DIE GESCHICHTE DER ARBEITERBEWEGUNG ... UND NUN EIN BUCH ÜBER EINE ADELSFAMILIE. WIE KAM DAS? Ich bin von der Familie von Plettenberg angesprochen worden. Nach der ersten Lektüre der Tagebücher und Briefe dachte ich: Eine beeindruckende Persönlichkeit! Ich wollte herausfinden, wie jemand aus einem durch und durch nationalkonservativen Milieu dazu kommt, Widerstand gegen die Obrigkeit bis zum Letzten zu leisten, nachdem er erkannt hatte, auf was für ein verbrecherisches Regime er da zunächst gesetzt hatte.

UND? WAS GAB DEN AUSSCHLAG? Es waren bestimmte Werte des preußischen Adels, die die Entscheidung befördert haben: dem Gewissen mehr zu gehorchen als dem Eid auf einen Führer, der das Volk ins Verderben führt. Wenn eine Grenze der Achtung übermittelter Werte überschritten wurde, machte das auch möglich, bis zum Äußersten zu gehen. Auch wenn natürlich keineswegs alle Adligen so dachten.

WARUM IST ES BIS HEUTE WICHTIG, AN DIE ATTENTÄTER DES 20. JULI ZU ERINNERN? Vor allem aus globaler Perspektive: In vielen Ländern ist Widerstand gegen eine menschenverachtende Obrigkeit bis heute ein Thema. Da ist es gut, immer wieder daran zu erinnern, dass er auch in Deutschland einmal nötig war. ■

Die Fragen stellte **JEANNETTE GODDAR**.



WIR TESTEN ...

www.ttip-unfairhandelbar.de

Auf beiden Seiten des Atlantiks sorgen sich immer mehr Menschen wegen des geplanten Freihandelsabkommens TTIP zwischen den USA und der Europäischen Union. Viele befürchten, dass für TTIP Umwelt- und Verbraucherschutz, kulturelle Errungenschaften und Arbeitnehmerrechte geopfert werden. Mehr als 120 Nichtregierungsorganisationen aus ganz Europa, darunter Attac, Greenpeace und BUND, haben sich inzwischen im Kampf gegen TTIP verbündet. Das Sprachrohr dieses Bündnisses ist diese Kampagnenseite. Neben Informationen zum Stand der Gespräche gibt es kritische Kommentare zu TTIP-Kernthemen – nur leider nicht zu Arbeitnehmerrechten.

Was die Seite trotzdem lesenswert macht, ist speziell die Sammlung offizieller und inoffizieller Dokumente zum Thema. Hinzu kommen wichtige Links zu „geleakten“ Dokumenten andernorts, zu Aktivitäten auf amerikanischer Seite gegen das TTIP und über eine geplante europäische Bürgerinitiative. Obwohl optisch simpel gehalten und nicht immer übersichtlich, nutzt die Webseite alle Möglichkeiten des Internets – von verlinkten Videos, einem aktuellen Blog bis hin zur Verlinkung auf eigene Angebote in sozialen Netzwerken.

Fazit: Parteiisch, aber aufgrund der vielen Dokumente eine sehr gute Informationsadresse zum TTIP

Von **GUNTRAM DOELFS**

Für den Personalrat

Norbert Warga: **HANDBUCH DIENSTVEREINBARUNG**. Mit Mustervereinbarungen auf CD-ROM. 2. Auflage. Frankfurt am Main, Bund-Verlag 2014. 39,90 Euro



Das übliche Handwerkszeug von Betriebs- und Personalräten sind die Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz, zum Bundespersonalvertretungsgesetz oder zu den Landespersonalvertretungsgesetzen. Das „Handbuch Dienstvereinbarung“ von Norbert Warga orientiert sich nicht an der klassischen Abfolge der Paragraphen im Gesetz, sondern an der konkreten Handlungssituation von Personal-

räten, die vor der Aufgabe stehen, Dienstvereinbarungen zu verhandeln. Diese Dienstvereinbarungen, die Rechtsnormen schaffen, sollten stets klar und präzise sein, um ihren Zweck zu erfüllen. Zugleich sollte der Personalrat während der Verhandlungen möglichst viele seiner Ausgangsforderungen durchsetzen und im vereinbarten Text wiederfinden.

Der Autor, bis 2011 Datenschutzbeauftragter der Gewerkschaft ver.di sowie Kommentator zum Bayerischen Personalvertretungsgesetz, zum Arbeitsrecht, Tarifrecht und zum Datenschutz, erklärt zunächst den Charakter der Dienstvereinbarung. Er verweist auf das Initiativrecht des Personalrates und die Möglichkeit der Durchsetzung über die Einigungsstelle. Den weitaus größten Anteil des Buches nehmen dann Muster-Dienstvereinbarungen zu allen relevanten Handlungsfeldern ein. Schwerpunkte der jetzt neu erschienenen zweiten Auflage des Buches sind die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Eingliederungsmanagement, biometrische Kontrollen, digitale Personalakten, Dokumentenmanagementsysteme, der Umgang mit Social Media sowie mit Personalentwicklung, Videoüberwachung, Internet-Telefonie und Zugangskontrollen.

Der Autor warnt davor, dem öffentlichen Arbeitgeber einfach nur einen fertigen Text vorzulegen. Am Anfang der Verhandlung sollen stets eine spezifische Problemanalyse und eine Konfliktbeschreibung stehen. Dann, im weiteren Verlauf, können die Mustertexte hilfreich sein und für den konkreten öffentlichen Betrieb oder die öffentliche Verwaltung angepasst werden. Eine CD-ROM, die dem Buch beiliegt, enthält Mustervereinbarungen, die per Mausclick in die eigene Textverarbeitung übernommen werden können. Insgesamt bietet das Handbuch der Praxis im öffentlichen Dienst eine unschätzbare Hilfestellung. Ihm ist eine große Verbreitung zu wünschen. ■

Von **MANFRED BOBKE-VON CAMEN**, Köln

Für gute Arbeit

Klaus Pickshaus: **RÜCKSICHTSLOS GEGEN GESUNDHEIT UND LEBEN.** Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand. Hamburg, VSA Verlag 2014. 176 Seiten, 14,80 Euro



Die Forderung nach „guter Arbeit“ ist inzwischen weit über das Gewerkschaftsspektrum hinaus akzeptiert. Für Klaus Pickshaus, Leiter des Bereichs Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim Vorstand der IG Metall, ist das auch die Folge eines erfolgreichen „Agenda-Settings“ durch die IG Metall, genauer gesagt deren Kampagne „Gute Arbeit“. Diese wurde vor ziemlich genau elf Jahren auf dem 20. ordentlichen Ge-

werkschaftstag aus der Taufe gehoben. „Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben“ heißt die Bilanz der arbeitspolitischen Initiative, an der er von Beginn an beteiligt war. Der Titel spielt auf ein Zitat von Karl Marx an: Rücksichtslos gehe das Kapital gegen „Gesundheit und Lebensdauer des Arbeiters vor, wo es nicht durch die Gesellschaft zur Rücksicht gezwungen wird“. Damit ist auch die Botschaft des Buches auf den Punkt gebracht: Die zerstörenden Wirkungen, mit denen wir in der Arbeitswelt konfrontiert sind, erfordern Widerstand.

Dessen Träger sollen die Gewerkschaften sein. Pickshaus' Buch ist ein Plädoyer für eine aktive gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Der Autor zeigt anschaulich, dass das moderne Versprechen von Autonomie und flachen Hierarchien letztlich nicht eingelöst wird: „An Stelle von Hierarchie und Kommando setzten Reengineering-Konzepte zunehmend auf die Selbststeuerungskompetenz der Beschäftigten.“ Die Folgen dieser „organisatorischen Revolution“: gestiegener Arbeitsdruck, flexibilisierte Arbeitszeiten, Entgrenzung. Die über elfjährige Geschichte des Projekts „Gute Arbeit“ verdeutlicht aber auch, dass man etwas verändern kann. Die Initiative leistet gleich einen zweifachen Beitrag zur Revitalisierung der Gewerkschaften. Zum einen öffnet sie Türen zur Aktivierung bislang von den Gewerkschaften eher vernachlässigter Beschäftigtengruppen. Zweitens setzt sie dem wirtschaftsliberalen Dogma „Hauptsache Arbeit“ ein eigenes, positives Leitbild entgegen.

Anders als in den Humanisierungskampagnen der 1970er und 1980er Jahre, auf die Pickshaus sich bezieht, kann der Kampf um zeitgemäße Regulierungsformen heute nicht mehr stellvertretend von Experten für die Beschäftigten erfolgen. Die Betroffenen, so Pickshaus, müssten selbst zu Experten gemacht werden. ■

Von **JÖRN BOEWE**

BUCHTIPPS



Stahlindustrie Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter aus der Metallbranche schildern in der Broschüre, wie Werkvertragsarbeit fair gestaltet werden kann. Übersichten geben viele Tipps zur guten Praxis. Fundstellen im Betriebsverfassungsgesetz runden die Informationen ab.

WERKVERTRAGSARBEIT FAIR GESTALTEN.

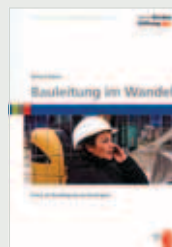
Gute Praxis in der Stahlindustrie. Von Hans-Böckler-Stiftung und IG Metall (Hrsg.). Düsseldorf, Setzkasten GmbH 2014. Bestellnummer 30433. Kostenlos



Personalratsarbeit Der handliche und übersichtliche Band richtet sich an Personalratsmitglieder, die sich einen Überblick über die anstehenden Aufgaben und Befugnisse einer Personalvertretung verschaffen wollen, und versteht sich als praxisnahe Anleitung.

DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG DES PERSONALRATS.

Arbeitshilfe für die Praxis der Personalratsarbeit. Von Heinrich Jordan und Stefanie von Halen. ver.di Bildung und Beratung Gemeinnützige GmbH, Reihe b+b. Düsseldorf, 2014. 112 Seiten, 14,50 Euro



Baubranche Anhand von 13 Fallstudien demonstriert der Autor, wie die Bauleitung trotz aller Unwägbarkeiten das Ziel termingerechter Fertigstellung erreichen kann. Mit einbezogen werden neue Arbeitsteilungen und Kompetenzen sowie der Stellenwert der mobilen Kommunikation.

BAULEITUNG IM WANDEL.

Arbeit als Bewältigung von Kontingenz. Von Gerhard Syben. Reihe Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Band 163. Berlin, edition sigma 2014. 404 Seiten. 29,90 Euro

Veröffentlichungen mit **Bestellnummer** sind nicht im Buchhandel erhältlich, sondern ausschließlich über **SETZKASTEN GMBH**, Düsseldorf, Telefon: 02 11/408 00 90-0, Fax: 02 11/408 00 90-40, mail@setzkasten.de oder über www.boeckler.de. Hier sind auch alle Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung kostenlos herunterzuladen.



Foto: Ralf Hirschberger

Die ostdeutschen Kalikumpel sind enttäuscht und schockiert. Gerade erst eingeführt, wird die Soziale Marktwirtschaft im Sommer 1993 vor der Abraumhalde des thüringischen Kalibergwerks Bischofferode schon wieder symbolisch zu Grabe getragen. Seit Monaten herrscht der Ausnahmezustand. Die Kali-Bergleute halten ihr Werk besetzt, nachdem das Management sie über die Schließung informiert hat. Dabei sind die hiesigen Kalivorkommen, aus denen meist Dünger hergestellt wird, von bester Qualität. Die Vorräte reichen für Jahrzehnte. In der DDR war das Werk als VEB Thomas Müntzer eine Perle in der ansonsten maroden Staatswirtschaft: größter Arbeitgeber der Region – und ein Devisenbeschaffer, der bis nach Norwegen verkaufte. Doch nach der Wende sollte der neu entstandene Treuhandbetrieb, die Mitteldeutsche Kali AG, mit der westdeutschen Kali und Salz AG fusionieren. Bischofferode scheint auf einmal überflüssig zu sein. Die Kumpel verdächtigen westdeutsche Kali-Manager und Politiker der Marktberingung zugunsten der westdeutschen Betriebe.

Aber sie sind entschlossen, zu kämpfen. Nichts lassen sie unversucht. Sie arbeiten weiter ihre Schichten unter Tage ab. Sie reisen zum Papst nach Rom, demonstrieren in Bonn und vor den Türen der Treuhandanstalt in Berlin. Sogar in den Hungerstreik treten einige Kumpel. Mit dem Slogan „Bischofferode ist überall“ werben sie um Unterstützung. Zu Aktionstagen strömen Tausende nach Bischofferode, auch aus den Gewerkschaften erfahren sie Unterstützung. Doch deren Haltung ist uneinheitlich. Die Branchengewerkschaft IG Bergbau und Energie ist am Ende bereit, die Fusion der beiden Kali-Unternehmen mitzutragen. Aus Wut besetzen Mitglieder der damaligen Gewerkschaft Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) im August 1993 zeitweise sogar die Berliner Zentrale der Bergbau-Gewerkschaft. Letzten Endes ist der harte Kampf der Kumpel vergebens. Einige Übergangsregeln können sie der Politik abtrotzen. Doch als im Dezember 1993 auch die Brüsseler Wettbewerbshüter der Fusion zustimmen, ist das Ende besiegelt. Das Werk wird geschlossen. Was bleibt, ist ein Museum. ■

MARC VON LÜPKE

RÄTSELFRAGEN

- Welcher deutsche Chemiker revolutionierte durch sein Verfahren zur Ammoniaksynthese die Herstellung von Kunstdünger?
 - In welchem Konflikt des 16. Jahrhunderts wurde der Reformator Thomas Müntzer enthauptet?
 - In welcher Religion existiert eine Göttin namens Kali?
- Alle richtigen Einsendungen, die bis zum 21. August 2014 bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

PREISE

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

SCHICKEN SIE UNS DIE LÖSUNG

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

AUFLÖSUNG DER RÄTSELFRAGEN 6/2014

Parteikasse – Jean Jaurès – Käthe Kollwitz
Den 1. Preis hat Regina Yilmaz aus Münster bei Dieburg gewonnen. Je einen 30-Euro-Gutschein erhalten Hans-Theo Deckers aus Issum, Frank Kameier aus Düsseldorf und Klaus Gülden aus Frankfurt/M.

IMPRESSUM

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

VERANTWORTLICHER GESCHÄFTSFÜHRER: Wolfgang Jäger

REDAKTION:

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

KONZEPTION DES TITELTHEMAS: Margarete Hasel

CO-REDAKTION DIESER AUSGABE: Girndt/Meiners

REDAKTIONSASSISTENZ: Astrid Grunewald

TELEFON: 02 11/77 78-147

FAX: 02 11/77 78-225

E-MAIL: redaktion@boeckler.de

MITGLIEDER DES REDAKTIONSBEIRATS: Jens Becker, Melanie Diermann, Wolfgang Jäger, Rainer Jung, Birgit Kraemer, Manuela Maschke, Sabine Nemitz, Susanne Schedel, Sebastian Sick

PROJEKTMANAGEMENT/LAYOUT/PRODUKTION/ARTDIRECTION:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim,
Nicole Ellmann, Roger Münzenmayer, Jörg Volz

TITELGESTALTUNG:

SIGNUM communication Werbeagentur GmbH, Mannheim, Jörg Volz

DRUCK: Offset Company, Wuppertal

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

ANZEIGEN: Bund-Verlag GmbH, Peter Beuther (verantwortlich)
Thorsten Kauf

TELEFON: 069/79 50 10-602

E-MAIL: thorsten.kauf@bund-verlag.de

ABONNENTENSERVICE UND BESTELLUNGEN:

Bund-Verlag GmbH

TELEFON: 069/79 50 10-96

FAX: 069/79 50 10-12

E-MAIL: abodienste@bund-verlag.de

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

Abbestellungen mit einer Frist von sechs Wochen zum Jahresende

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

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

ISSN 0723 5984



TITELTHEMA 9/2014

Investiert, baut aus!

Für eine zukunfts- fähige Infrastruktur

Marode Straßen, gesperrte Eisenbahnbrücken, Schulen, in denen der Putz von der Decke rieselt – der Zustand der öffentlichen Infrastruktur zeigt: Deutschland lebt von der Substanz. Allein in den Gemeinden beläuft sich der Rückstand bei den Investitionen inzwischen auf 128 Milliarden Euro. 65 Prozent der Unternehmen beklagen laut einer IW-Umfrage, dass ihre Geschäftsabläufe durch Infrastrukturprobleme regelmäßig beeinträchtigt werden. Auch die Gewerkschaften mischen sich ein: So macht sich die EVG stark für einen „ökologischen Masterplan Verkehr“, bei dem die Bahn nicht zu kurz kommt. Die IG BAU hat sich das Projekt „Faire Arbeit“ im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe für Infrastrukturmaßnahmen auf die Fahnen geschrieben. Und die GEW schlägt vielerorts Alarm was den Zustand der Schulen betrifft. Rückendeckung erhalten sie vom IMK der Hans-Böckler-Stiftung. Die Ökonomen warnen vor dem „anhaltenden Verfall der Infrastruktur“ und sagen, dass die Lösung bei den Kommunen ansetzen muss – wobei Investitionen in Straßen, Schulen und kommunale Abwasseranlagen am dringlichsten erscheinen.

DER HEISSE DRAHT ZUR REDAKTION

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

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



RUTH G. SAAVEDRA, 59, Start-up-Gründerin der bolivianische Firma ‚Sobre La Roca‘, die Solarherde herstellt. Beim Vertrieb kooperiert sie mit der Stiftung Cedesol, die von ihrem Mann David Whitfield geleitet wird.

Textdokumentation und Foto:

KNUT HENKEL

Cochabamba, Calle Illapa 1870 „Ein Besuch auf dem Land, hier in der Umgebung von Cochabamba im Südwesten Boliviens, hat mich dazu gebracht, eine Firma zu gründen. Ich war mit meinem Mann David unterwegs, und wir lernten eine Frau kennen, die uns ihre täglichen Probleme mit dem Kochen schilderte: Ihr Herd verbrauchte nicht nur viel Feuerholz, der Rauch sorgte auch dafür, dass sie immer hustete und eine Wand ihrer Lehmhütte schwarz von Ruß war. Damals hatte ich schon begonnen, alternative Herde zu entwickeln, meine Solarkocher. Das sind einfache Kisten aus Holz mit etwas Dämmstoff und einer Glasplatte mit Scharnier. Diese Platte klappt man hoch und stellt einen Topf mit Essen in das mit Edelstahlblech ausgekleidete Innere. Den Rest macht die Sonne. Bei günstigen Bedingungen wird es im Inneren bis zu 180 Grad heiß. Die Temperatur lässt sich regulieren, je nachdem wie man die Kiste aufstellt. Der Einfallswinkel der Sonne spielt eine wichtige Rolle. Ich habe lange herumexperimentiert. Heute haben wir ein Modell, das dem Sonnenstand in Bolivien angepasst ist. Das verkaufen wir auch in La Paz und Potosí, Städte, die über 3500 Meter hoch liegen.

Bauern haben mich schon verjagt und als Hexe beschimpft. Sie konnten einfach nicht glauben, dass man Essen ohne Strom oder Feuer erwärmen kann. Sie dachten, da sei schwarze Magie im Spiel. Nachdem ich fluchtartig mein Haus verließ, haben sie den zurückgelassenen Herd komplett auseinandergenommen. Aber glücklicherweise spricht sich herum, dass meine Herde funktionieren. Wir machen Präsentationen und erklären die Funktionsweise. Mittlerweile habe ich rund 9000 Solarkocher in Bolivien verkauft. Sie kosten umgerechnet 50 Euro. Für einfache Familien ist das viel Geld. Kleinkredite sind selten in Bolivien. Was uns sehr hilft, ist die Unterstützung der Schweizer Klimaschutzorganisation Myclimate. Sie bietet Kompensation für CO₂-Emissionen an, und da wir durch die Solarherde Emissionen einsparen, erhalten wir für jeden Herd einen Zuschuss. Das hilft mir, die Produktionskosten zu senken.“ ■

Eine neue Ära der Leistungssteuerung



Thomas Breisig
Betriebliche Leistungssteuerung
 Grundlagen und Strategien für Betriebsräte und Personalräte
 2014. 323 Seiten, gebunden
 € 34,90
 ISBN 978-3-7663-6259-9

Das Phänomen »Burnout« hat dafür gesorgt, dass die betriebliche Leistungs politik viel Aufmerksamkeit erfahren hat. Im Bereich der Arbeitszeit nutzt der Arbeitgeber immer mehr Instrumente, um die Leistung der Mitarbeiter im Rahmen von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen zu steuern.

Das Handbuch zeigt, welche konkreten Instrumente der Arbeitgeber zur Steuerung der Leistung nutzen kann und welche Chancen und Risiken damit für die Beschäftigten verbunden sind. Anhand unterschiedlicher Erfahrungsberichte der Betriebs- und Personalräte werden Strategien aufgezeigt, wie die Interessenvertreter zielgerecht vorgehen können. Zahlreiche Beispiele geben Anregungen für praxisingerechte Regelungswege.

Aus dem Inhalt:

- Begriff der Leistung und Leistungssteuerung
- Instrumente der Leistungs politik
- Betriebliche Steuerungskonzepte
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Beispiele guter Regelungspraxis
- Orientierungshilfen für Interessenvertretungen

Beachten Sie auch:



Thomas Lakies
Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen
 Handbuch für die Praxis
 2014. 515 Seiten, gebunden
 € 49,90
 ISBN 978-3-7663-6316-9



Postfach
 60424 Frankfurt am Main
 Infotelefon:
 069 / 79 50 10-20
 Fax:
 069 / 79 50 10-11
 E-Mail:
 kontakt@bund-verlag.de
 www.bund-verlag.de/6244



**Arbeitszeiten der Zukunft:
Selbstbestimmt, geschlechtergerecht,
nachhaltig!**

Programm und
Anmeldung unter

[www.boeckler.de/
wsi_2890.htm](http://www.boeckler.de/wsi_2890.htm)

Telefon: 02 11/77 78-118
eva-jacobs@boeckler.de