

# MITBESTIMMUNG

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG



## Umbruch und Aufbruch

Wie Betriebsräte und Gewerkschaften den Wandel gestalten



### Vierfach hält besser

Auszeichnung für Leipziger Betriebsrat



### Vom Wert weiblicher Arbeit

Juristin Isabell Hensel zur Entgelttransparenzrichtlinie

---

# DER NEWSLETTER VOM MAGAZIN

---



ERSCHEINT **6 X** IM JAHR

## Das Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung

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

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



Foto: Jan Rathke

## LIEBE LESER\*INNEN,

**D**ie letzten Wochen haben alle unsere Sorgen und Befürchtungen leider wahr werden lassen. Statt mit Besinnlichkeit, Keksen und Glühwein die Vorweihnachtszeit genießen zu können, müssen nun Zehntausende Beschäftigte um ihre Jobs fürchten. Gleichzeitig drängen Milliardäre und Millionäre an die politische Macht und die Politik streitet mehr denn je.

Es fehlt die Bereitschaft, gute Lösungen zu finden. Doch angesichts der bereits spürbaren Folgen des Klimawandels und drohender Massenentlassungen bleibt keine Zeit zu verlieren: Investitionen dürfen nicht länger vertagt und Beschäftigte nicht länger in Unwissenheit gelassen werden, ob ihr Arbeitsplatz sicher ist. Es ist für eines der reichsten Länder der Welt nicht hinnehmbar, dass unsere Infrastruktur vor unser aller Augen zusammenfällt.

Wir, als Hans-Böckler-Stiftung, werden in den kommenden Wochen des Wahlkampfs Fragen einer gerechten Wirtschaft in einem sozialen Land in den Fokus rücken und die Debatte mit wissenschaftlichen Fakten versachlichen.

Wir wünschen allen Kraft und Ausdauer für die kommende Zeit – und trotz allem auch die Zeit für ein paar schöne Stunden mit lieben Kolleg\*innen, Freund\*innen und der Familie.

Einen friedlichen Jahresausklang wünscht

Claudia Bogedan,  
Geschäftsführerin

geschaeftsfuehrung@boeckler.de

### Mein Lesetipp:

„Menschen machen Stahl“  
von Joachim F. Tornau  
(S. 28ff.), weil es zeigt,  
dass wir gemeinsam mehr  
bewegen können.

# IN DIESER AUSGABE ...



## TITELTHEMA: ZUKUNFT DER INDUSTRIE

- 10 Mit Krisenerfahrung und Energiekompetenz**  
Die Lausitz steckt mitten im Strukturwandel. Von Fabienne Melzer
- 18 „Über Werkschließungen und Massenentlassungen ist mit uns nicht zu reden.“**  
Thorsten Gröger, Bezirksleiter der IG Metall, über die Krise bei VW
- 22 Der Wind dreht sich**  
Der erfolgreiche Kampf um Tarifverträge in der Windbranche.  
Von Sophie Deistler
- 26 So bleibt die Wirtschaft konkurrenzfähig**  
Vorschläge des DGB für eine bessere Industriepolitik. Von Marius Ochs
- 28 Menschen machen Stahl**  
Bei Arcelor Mittal hoffen alle auf die Wasserstoff-Revolution.  
Von Joachim F. Tornau

## ARBEIT UND MITBESTIMMUNG

- 31 Praxistipp**  
Richtig umgehen mit den Gesundheitsrisiken der Digitalisierung
- 32 Vierfach hält besser**  
Mitbestimmung bei den Leipziger Verkehrsbetrieben  
Von Jeannette Goddar
- 34 „Manchmal zerreißt es mich innerlich“**  
Tanja Trost, Aufsichtsrätin bei der DB Fahrwegdienste GmbH
- 36 Was kommt nach der Ampel?**  
Wir haben beim Podcast „Systemrelevant“ mitgehört



## POLITIK UND GESELLSCHAFT

- 40 „Der Wert weiblicher Arbeit wird endlich geschätzt werden“**  
Juristin Isabell Hensel über die EU-Entgelttransparenzrichtlinie
- 43 Richtlinie mit tarifpolitischem Potenzial**  
Deutschland könnte mehr für höhere Mindestlöhne tun.  
Von Thorsten Schulten
- 46 „Börse für alle“**  
Finanzmarkt看bildung nach dem Geschmack der FDP  
Von Jeannette Goddar



# IMMER IM HEFT ...

## KOMPAKT

**6** NACHRICHTEN

**8** CHECK Die Zahlen hinter der Zahl

**9** PRO & CONTRA Ein Thema, zwei Meinungen

## AUS DER STIFTUNG

**48** RADAR Böckler-Institute, Böckler-Projekte, Meldungen

**50** WIR – DIE STIFTUNG Zukunft der Industrie



**54** SEMINARE Böckler-Seminare für Aufsichtsräte

## MEDIEN

**56** BUCH Rezensionen, Tipps & Debatten

**59** DAS POLITISCHE LIED

Band Aid: Do They Know It's Christmas

**60** DIGITAL Links, Apps & Blogs



## RUBRIKEN

**3** EDITORIAL

**62** FUNDSTÜCK

**64** LESERFORUM

**65** IMPRESSUM/VORSCHAU

**66** MEIN ARBEITSPLATZ

WAS  
SONST NOCH  
GESCHAH



## Von außen betrachtet

Manchmal verspüre ich das dringende Bedürfnis, auszumisten – meist, wenn Besuch kommt. So fiel mir neulich ein Heftchen in die Hände, das mir vor vielen Jahren ein Freund auf einer Zugfahrt in die Hand drückte: Deutschland in den Augen der Welt, aus dem Jahre 2015. Beim Durchblättern sprangen mir lustige Zitate ins Auge: „Deutsche können auch spontan sein, aber es fällt ihnen schwer“ (Mexiko). Ich blätterte weiter und versank schließlich völlig im Text. Aus den allermeisten Zeilen sprach Bewunderung für die deutsche Gründlichkeit, Ordnungsliebe, Perfektion und Effizienz. Die Menschen erzählten von einem wunderbar organisierten Nahverkehr, an den ich mich nicht erinnern kann. Gelobt wurde die Energiewende, mit welcher Weitsicht Deutschland sich von fossilen Energien abwendet, schon bevor sie knapp werden. Darunter mischten sich aber auch skeptische Stimmen, die fragten, wie Deutschland den Energiebedarf seiner Wirtschaft auf lange Sicht kostenneutral decken wolle, solange die Erneuerbaren das nicht vollständig könnten. Ich legte das Heft beiseite und suchte im Netz nach einer aktuelleren Umfrage. Das Ausmisten habe ich verschoben – bis zum nächsten Besuch.



FABIENNE MELZER ist leitende Redakteurin des Magazins Mitbestimmung.

# MAHNWACHE

Belegschaft thyssenkrupp Stahl

MOBILES  
ARBEBERSRATSBÜRO  
TOR 1

## Zehntausende Jobs bedroht

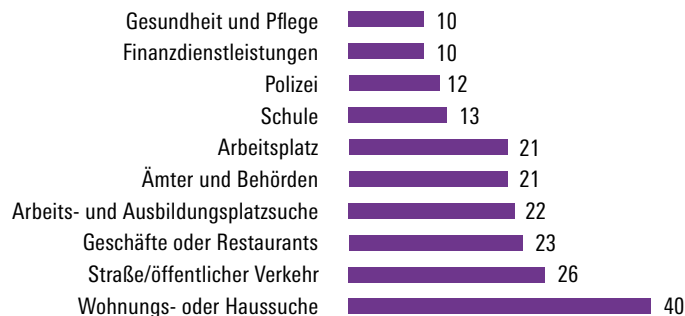
Die Nachricht saß wie ein Faustschlag: 11 000 Stellen will Thyssenkrupp Steel in den nächsten Jahren streichen. Vor dem Werkstor in Duisburg formierte sich sofort der Protest. Die Ankündigung des Stahlherstellers war die jüngste in einer ganzen Kette von Hiobsbotschaften. Ford, Continental, Bosch, Schaeffler – sie alle wollen Tausen-

de von Jobs abbauen. Die Begründungen ähneln sich. Immer ist von sinkender Nachfrage und verschärfter ausländischer Konkurrenz die Rede, vor allem aus China. Erste Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind bereits spürbar. Im Spätwinter könnte die Arbeitslosenzahl erstmals seit langem wieder die Drei-Millionen-Grenze überschreiten. ■

### DISKRIMINIERUNG

#### Wohnungssuche fast hoffnungslos

Diskriminierungserfahrungen von Arbeitsmigranten aus Drittstaaten in Deutschland (Auswahl, Mehrfachnennungen möglich), in Prozent



IAB 2024

### PERSONALMANGEL

#### Kaum jemand hält bis zur Rente durch

46 Prozent der Beschäftigten berichten von Personalmangel in ihrem Betrieb. Dies zeigt eine Befragung von 7000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für den DGB-Index Gute Arbeit. Die Personalnot sorgt für eine höhere Belastung der Verbleibenden. Zwei Drittel der Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege, bei Rettungsdiensten und im Lehrberuf können sich nicht vorstellen, ihren Beruf ohne Einschränkung bis zur Rente auszuüben. Die Studie sieht die Gefahr einer Abwärtsspirale. „Je länger der Personalmangel andauert, desto häufiger wird davon berichtet, dass Kolleginnen und Kollegen den Arbeitsbereich verlassen.“ ■

DGB-Index Gute Arbeit, November 2024

KLIMAPOLITIK

## Energiewende ja – aber sozial

Deutlicher hätte der Unterschied kaum ausfallen können: 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland, die politisch zu den Grünen tendieren, halten die Energiewende für unverzichtbar. Unter den Anhängern der AfD unterstützen nur 24 Prozent den Ausbau der erneuerbaren Energien und den Kohleausstieg. Das belegt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von Vera Trappman und Felix Schulz von der Universität Leeds. Im Durchschnitt der Befragten befürworten 59 Prozent die Energiewende. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten plädieren jedoch dafür, staatliche Förderung der Energiewende an soziale Kriterien und gute Arbeitsbedingungen zu knüpfen, etwa an Tarifverträge, aber auch an Mitbestimmungsrechte der Bürgerinnen und Bürger zum Beispiel bei der Planung von Windparks. ■

Felix Schulz/Vera Trappmann: **Wie blicken Arbeitnehmer:innen auf die Energiewende?** Working Paper Forschungsförderung Nr. 354, Oktober 2024

BUNDESANZEIGER

## Weiter kein Tarifvertrag

Verdi spricht von „Tariffucht im Staatsauftrag“: Der Bundesanzeiger Verlag, der zum DuMont-Konzern gehört, verweigert der Gewerkschaft weiterhin Tarifverhandlungen. Am 15. November richtete sich der Protest direkt an Hannibal DuMont Schütte, Aufsichtsratsmitglied im DuMont-Konzern, dem Mutterkonzern des Bundesanzeiger Verlags, den die Gewerkschaft Verdi mitverantwortlich macht für Dumpinglöhne und Zeitarbeit. Beschäftigte demonstrierten direkt vor der „Stayer“ in Köln-Ehrenfeld, einem Serviced-Apartment-Komplex, der Marke, die Hannibal DuMont Schütte mitgegründet hat. ■



Foto: Jürgen Seidel

# 42,4

Milliarden Euro

könnte der jährliche Rückgang des deutschen Bruttoinlandsprodukts vorübergehend beitragen, wenn der künftige US-Präsident Donald Trump seine Zollpläne aus dem Wahlkampf umsetzt. Dies würde einen Rückgang um etwa ein Prozent bedeuten, so eine Simulationsrechnung des IMK.

Quelle: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung

WISSEN SIE ...

... dass 77 Prozent der tariflich Beschäftigten Weihnachtsgeld erhalten, aber nur 41 Prozent der Beschäftigten ohne Tarifvertrag? Das ergab eine Auswertung des Internetportals Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Die Höhe der tariflich vereinbarten Sonderzahlung unterscheidet sich dabei erheblich: Sie reicht von 250 Euro in der Landwirtschaft bis 4039 Euro in der chemischen Industrie. In Westdeutschland bekommen 53 Prozent, in Ostdeutschland nur 41 Prozent der Beschäftigten Weihnachtsgeld – eine Folge der geringeren Tarifbindung in den ostdeutschen Ländern.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2024

EINE FRAGE, YVONNE LOTT



Foto: Ulrich Baatz

## Was bringt die Viertagewoche?

Die Viertagewoche führt zu einer spürbaren Verbesserung der physischen Gesundheit. Die Beschäftigten schlafen länger, bewegen sich mehr und sind insgesamt zufriedener. Auch für die Unternehmen zeigen sich Vorteile: Trotz verkürzter Arbeitszeit bleibt die Produktivität stabil, was als Produktivitätsgewinn gedeutet werden kann. Eine Pilotstudie der Universität Münster, an der 41 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen teilnahmen, hat dies gerade bestätigt. Da nur etwas mehr als ein Drittel der beteiligten Unternehmen die Arbeitszeit um 20 Prozent reduziert haben und die anderen weniger stark, sind diese Ergebnisse umso beeindruckender. Sie lassen vermuten, dass die positiven Auswirkungen einer Viertagewoche noch deutlicher würden, wenn alle Betriebe die Arbeitszeit tatsächlich um 20 Prozent verkürzen würden. ■

YVONNE LOTT leitet das Referat Geschlechterforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

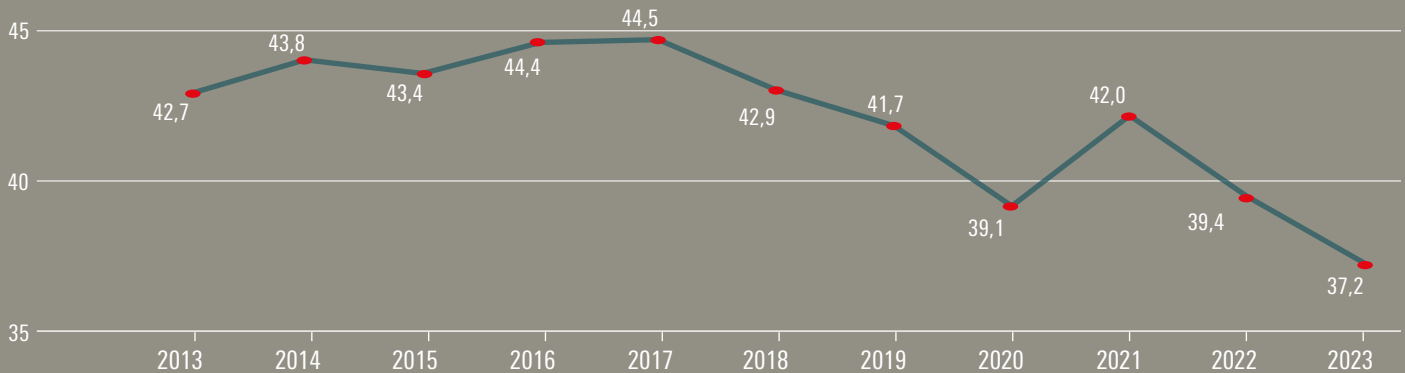
# Viele neue Jobs sind befristet

**ARBEIT** Wer neu eingestellt wird, bekommt in mehr als jedem dritten Fall nur einen Zeitvertrag.

Von Kay Meiners

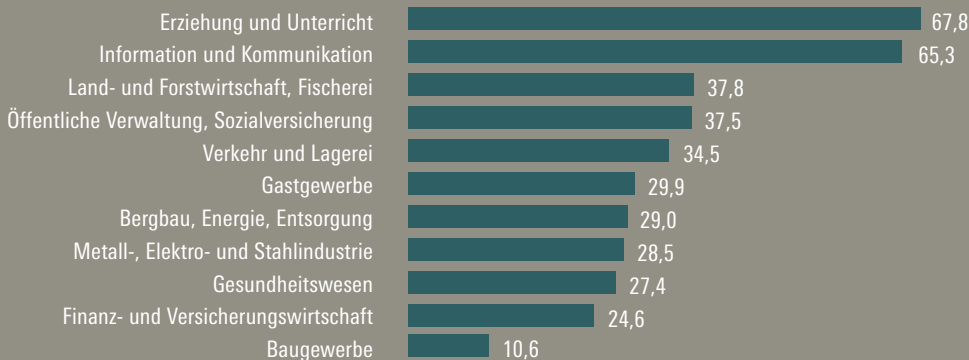
## Trotz Rückgang sind Befristungen weit verbreitet

Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Befristungen in Prozent, 2013 bis 2023 (jeweils 2. Quartal)



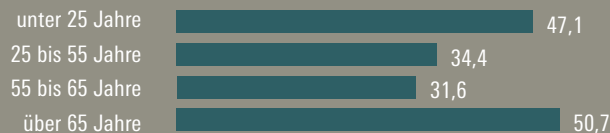
## Große Unterschiede je nach Branche

Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Befristungen nach Tätigkeit, in Prozent, 2023



## Ältere am häufigsten befristet

Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, Befristungen nach Altersgruppe, in Prozent, 2023



Quelle: WSI/Daten der Bundesagentur für Arbeit



# Brauchen wir ein Bundestariftreuegesetz?



Foto: Simone M. Neumann

## JA.

Die öffentliche Hand vergibt jährlich Aufträge im dreistelligen Milliardenbereich. Auf den Bund entfallen davon ein Viertel bis ein Drittel.

Meist erhalten die günstigsten, nicht die wirtschaftlichsten Angebote den Zuschlag, ungeachtet der Kosten, die Lohndumping und niedrige Arbeitsstandards verursachen. Doch der Staat darf mit öffentlichem Geld kein Lohn- und Sozialdumping unterstützen. Deshalb war es gut und richtig, dass sich die Ampelparteien im Koalitionsvertrag verpflichtet hatten, dies zu ändern.

Kritiker argumentieren, das Bundestariftreuegesetz, kurz BTTG, verstoße gegen die „negative Koalitionsfreiheit“ und sei deshalb grundgesetzwidrig. Das BTTG zwingt aber niemanden, sich auf einen öffentlichen Auftrag zu bewerben. Von einem Tarifzwang kann also keine Rede sein. Mit der Tariftreue leistet der Bund vielmehr einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie. Tarifgebundene Unternehmen sind nicht mehr chancenlos den Dumpingwettbewerbern ausgesetzt. Davon profitieren gerade kleine und mittlere Betriebe. Tarifbindung wird für sie zur Chance für einen echten Wettbewerbsvorteil.

Am Ende profitieren alle von der Tariftreue: tarifgebundene Unternehmen, die keine Wettbewerbsnachteile mehr erleiden, Beschäftigte, die vor Lohndumping geschützt werden, und die sozialen Sicherungssysteme, die durch höhere Löhne gestärkt werden. ■

STEFAN KÖRZELL, DGB-Vorstandsmitglied



Foto: Anne Grossmann Fotografie

## NEIN.

Mit dem Tariftreuegesetz hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, der klar zum Ziel hat, die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tarifbindung zu koppeln.

Dabei ist das Ziel, mehr Tarifbindung in Deutschland zu erzielen, erstrebenswert, aber nicht Aufgabe des Staates. Auch ist die Einteilung der Unternehmen in „gute“ (tarifgebundene) und „schlechte“ (nicht tarifgebundene) Arbeitgeber mittlerweile zur unsinnigen politischen Praxis geworden. Auch jene Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, bieten vernünftige Arbeitsbedingungen, sonst könnten sie sich am Arbeitsmarkt nicht behaupten.

Die Aufladung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit der Tarifbindung der Unternehmen ist kein Ausdruck der Stärkung der Tarifautonomie, sondern ihrer Schwächung. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, für attraktive Tarifverträge zu sorgen, die auch in kleinen und mittleren Unternehmen umsetzbar sind. In der Konsequenz wird das Tariftreuegesetz nicht nur für mehr Bürokratie und höhere Kosten sorgen (Stichwort: Nachunternehmerhaftung), es wird auch zu einer erheblichen Verringerung der Unternehmen führen, die dann noch für öffentliche Aufträge infrage kommen. Die Leidtragenden wären aller Voraussicht nach nicht nur kleine und mittlere Unternehmen, sondern auch Start-ups. ■

MARIE-CHRISTINE OSTERMANN, Präsidentin des Verbands  
Die Familienunternehmer



Und Ihre Meinung? Was halten Sie davon? Schreiben Sie an [redaktion@boeckler.de](mailto:redaktion@boeckler.de)

# MIT KRISENERFAHRUNG UND ENERGIEKOMPETENZ

**STRUKTURWANDEL** Mit dem Aus für die Braunkohle steht die Lausitz zum zweiten Mal nach 1990 vor einem riesigen wirtschaftlichen Umbruch. Eine Region zwischen Zukunftsoptimismus und Zweifeln.

Von **Fabienne Melzer** – Fotos **Benjamin Jenak**





2038 endet das Zeitalter des Kohlestroms in der Lausitz. Das Kraftwerk in Boxberg geht als Letztes vom Netz.

**W**as für ein Mittwoch. Reni Richter, Bezirksleiterin der IG BCE in Cottbus, sucht auch am Tag nach dem Ampel-Aus noch nach Worten. „Wie hieß das? Schwarzer Freitag? Das war unser Schwarzer Mittwoch“, sagt Richter. Nachdem am Morgen Donald Trump zum nächsten Präsidenten der USA gewählt wurde, am Nachmittag in Sachsen die Koalitionsverhandlungen platzten, brach am Abend die Regierung in Berlin auseinander. Schlimmer hätte es für ihre Region nicht kommen können. Die Lausitz befindet sich mitten im Umbruch. Bis 2038 gehen hier alle Braunkohlekraftwerke vom Netz. „Wir brauchen jetzt klare Entscheidungen“, sagt Reni Richter.

Die gibt es für Kraftwerkstandorte in der Region noch nicht, und auch beim Wasserstoffausbau geht es nicht recht voran. Das, fürchtet Richter, werde sich angesichts der politischen Lage auf Landes- und Bundesebene nun nicht beschleunigen. Die Gewerkschafterin sieht Politik durchaus pragmatisch: „Ich muss mit jedem Demokraten zusammenarbeiten, egal, wer regiert.“ Wobei sie keinen Hehl daraus macht, dass sie gerne weiter mit den beiden bisherigen Ministerpräsidenten in Sachsen und Brandenburg arbeiten möchte. „Wir hatten in ihnen politische Verbündete, die sich für den Strukturwandel stark gemacht haben und für die Tarifbindung und Mitbestimmung keine Fremdwörter sind“, sagt Richter.

Selbst die Weltpolitik könne bis in die Lausitz durchschlagen. Wenn Trump China mit 60 Prozent Einfuhrzöllen belegt, werde das Land möglicherweise Unternehmen in der Lausitz den Markt streitig machen. Reni Richter fällt auch sofort ein Beispiel ein: „Die Glasmanufaktur GMB in Tschernitz. Sie produziert Glas für Solarpaneele und leidet bereits jetzt unter der billigeren chinesischen Konkurrenz.“

Dabei ist Reni Richter keine Schwarzmalerin. Sie sieht auch die Potenziale der Lausitz. „Wir haben Energiekompetenz.“ Was energieintensiv produziert, zog in die Lausitz oder in die Nähe: das Stahlwerk in Eisenhüttenstadt, die Halbleiterfabriken um Dresden oder die Papier- ►



► Fabriken in Spremberg. Die Region ist krisenerfahren oder, wie es Jürgen Fuchs, Vorsitzender der Geschäftsführung von BASF Schwarzheide, auf einer Veranstaltung des Lausitzforums ausdrückte: „Transformation ist Teil unserer DNA.“ Zwar machen auch dem BASF-Standort Schwarzheide die hohen Energiepreise und die Krise der Autoindustrie zu schaffen, Fuchs ist dennoch optimistisch: „Wir haben erneuerbare Energien, wir haben Flächen, und wir haben eine leistungsfähige Belegschaft.“

Anders als nach der Wende kann die Region den Schritt zu einer nachhaltigen Industrieregion mit einigen Kohlemilliarden gestalten. Das macht auch für Reni Richter den großen Unterschied: „Was nach 1990 hier geschah, war kein Wandel, das war ein Abbruch.“ Diese Erfahrung sitzt noch immer tief in den Menschen. Der blo-

ße Gedanke, dass der eigene Arbeitsplatz nicht mehr sicher sein könnte, löse selbst bei Jüngeren große Ängste aus. Gerade deshalb sei der Kohlekompromiss so wichtig gewesen. „Anders als nach der Wende ist es gelungen, den Wandel demokratisch zu gestalten“, sagt Richter. „Es ist das Versprechen, dass niemand ins Bergfreie fällt.“ Dieses Versprechen müsse nun gehalten werden.

Einiges hat sich auch schon getan. In der Rekordgeschwindigkeit von eineinhalb Jahren entstand in Cottbus die Halle 1 des neuen Bahnwerks, Halle 2 soll 2026 fertig werden. Insgesamt will die Bahn hier 1200 Menschen beschäftigen und das größte Instandhaltungswerk für die gewachsene ICE-Flotte betreiben. Mit der Uniklinik kommt eine Medizinische Universität nach Cottbus, wo an der Digitalisierung und Modernisierung des Gesundheitssystems für ganz Deutsch-



## Wir brauchen klare Entscheidungen.“

---

RENI RICHTER, Bezirksleiterin der IGBCE in Cottbus

Reni Richter, Bezirksleiterin der IGBCE in Cottbus, vor dem Kraftwerk Jänschwalde. Es geht bereits 2028 vom Netz.

land geforscht wird. In Boxberg soll an Kohlen geforscht werden, und mit dem Deutschen Zentrum für Astrophysik (DZA) kommt die Weltraumforschung nach Görlitz und Bautzen. Rund 1000 Arbeitsplätze sollen hier in der Folge entstehen.

Bevor die Kohle geht, muss Neues entstehen, lautet das Ziel des Projekts Revierwende. Der DGB hat es ins Leben gerufen, um die Gewerkschaften und Beschäftigten in den Kohlerevieren beim Strukturwandel zu unterstützen. Marko Schmidt ist Teamleiter beim Projekt Revierwende in Cottbus. Die Ansiedlung von Forschung hält er für enorm wichtig. „Viele Betriebe in der Lausitz sind qualifizierte verlängerte Werkbänke“, sagt Schmidt. „Das muss sich ändern durch Forschung und Entwicklung gemeinsam mit der Industrie in der Region.“ Doch fast über-

all gibt es Kritik, dass die Kohlemilliarden nicht nur in den betroffenen Kommunen ausgegeben werden. Gerade an den Kraftwerkstandorten fragen sich viele, was ihnen das bringt.

In Jänschwalde stellt das Kraftwerk bereits Ende 2028 den Betrieb ein. Eine Alternative sei bislang nicht in Sicht. „Wenn wir da nichts anbieten können, kippt die Stimmung“, fürchtet Reni Richter. Dann könnte die Zuversicht, die der Kohlekompromiss den Menschen in der Region gebracht hat, in Frust umschlagen. Der bliebe, so Richter, auch politisch nicht ohne Folgen. Vor allem die Beschäftigten im Tagebau und in den Kraftwerken wünschen sich Ersatzarbeitsplätze dort, wo ihre bisherigen wegfallen.

Zwei, denen die Zuversicht langsam schwindet, sind Martin Schautschick und André Kleinfeld, Betriebsratsvorsitzender und Stellver- ►

► treter beim Energieversorger Leag. Sie haben bereits erlebt, wie Zusagen nicht gehalten wurden: Im ehemaligen Tagebaugebiet bei Weißwasser sollte ein Bundeswehrebataillon stationiert werden. 800 zivile Arbeitsplätze hätte es der Stadt gebracht. „Wir hatten die feste Zusage der Verteidigungsministerin“, sagt André Kleinfeld. „Jetzt kommt es nach Straßgräbchen, einem kleinen Ort bei Kamenz.“

Es gab Ideen, was die Kohlekraftwerke in der Lausitz einmal ersetzen soll, von Gas- über Hz-ready-Kraftwerke bis zur Müllverbrennungsanlage. „Was es nun konkret werden soll, wissen wir immer noch nicht“, sagt Kleinfeld. Das Kraftwerk Boxberg wird als Letztes vom Netz gehen. Bis 2038 bleiben noch ein paar Jahre. Zehn Jahre Vorlauf brauche es aber schon, um etwas Neues aufzubauen, sagen die Betriebsräte.

Vom Turm am Schweren Berg am Rande von Weißwasser erstreckt sich der Blick über den Tagebau. Am Himmel ziehen graue Wolken übers Land, in der Ferne qualmt das Kraftwerk in Boxberg aus allen Schornsteinen. „Heute fahren wir Volllast“, sagt Schautschick. „Die Schwankungen im Stromnetz haben so zugenommen, dass wir das Kraftwerk an manchen Tagen fünf-

mal rauf- und runterfahren müssen.“ Die Betriebsräte sind sich einig: Wind- und Sonnenenergie müssen ausgebaut werden. Martin Schautschick hat zu Hause selbst Sonnenkollektoren auf dem Dach, doch an Tagen wie diesem trüben Donnerstag im November produzieren sie keinen Strom. „Wir können die grüne Energiewende forcieren“, sagt Schautschick, „wir brauchen aber auch einen Ersatz für die Grundlast, der physikalisch machbar und bezahlbar ist. Denn wir sind beim Strompreis nicht wettbewerbsfähig.“

Wie überall in Deutschland hängt auch in der Lausitz die Zukunft der Industrie eng mit bezahlbarer Energie zusammen. Auch Uwe Garbe, Geschäftsführer der IG Metall Ostsachsen, sieht die Energieversorgung kritisch. Viele Unternehmen in seinem Zuständigkeitsbereich haben zu kämpfen. Zu schaffen mache ihnen aber nicht nur der Strompreis, sondern auch die schlechte Auftragslage.

Aber Garbe ist Optimist: „Es kommen auch wieder bessere Zeiten. Deshalb ist es wichtig, die Fachkräfte in den Betrieben zu halten.“ Beim Batteriehersteller Accumotive in Kamenz ist der IG Metall das gelungen. Mit der Ausnutzung verschiedener Tarifvertragsselemente sollen die

”

**Wir können die grüne Energiewende forcieren, wir brauchen aber auch einen Ersatz für die Grundlast, der physikalisch machbar und bezahlbar ist.“**

**MARTIN SCHAUTSCHIK**, Betriebsratsvorsitzender beim Energieversorger Leag



Beschäftigten über die derzeitige Durststrecke hinaus gehalten werden. Doch andere Betriebe verlegen die Produktion nach Fernost, wie Bosch in Sebnitz, oder machen zu, wie Alstom in Görlitz. Uwe Garbe kann nicht nachvollziehen, warum der Standort mit 176 Jahren Erfahrung im Schienenfahrzeugbau nicht zu halten ist. „Wenn ich mir den überalterten Fahrzeugbestand im Nahverkehr anschau, verstehe ich nicht, dass wir so ein Werk nicht auslasten können.“ Dem Metaller fallen noch andere Perspektiven für die

Region ein: Accumotive könnte ein Werk für Batterierecycling aufbauen und ein Schulungszentrum für Batterietechnik errichten, Alstom in Bautzen könnte Wasserstoffzüge bauen. „Doch dafür braucht es eine vernünftige Infrastruktur“, sagt Garbe. Er hält es für einen riesigen Fehler, dafür kein Geld in die Hand zu nehmen: „Die unsinnige Schuldenbremse ist eine echte Bremse.“

Infrastruktur – auch ein Thema für die Menschen in der Lausitz. Auch hier sollte Geld aus dem Strukturwandel fließen, etwa in den ►

Martin Schautschick  
und André Kleinfeld,  
Betriebsräte beim  
Energieversorger Leag,  
im Kraftwerk Boxberg



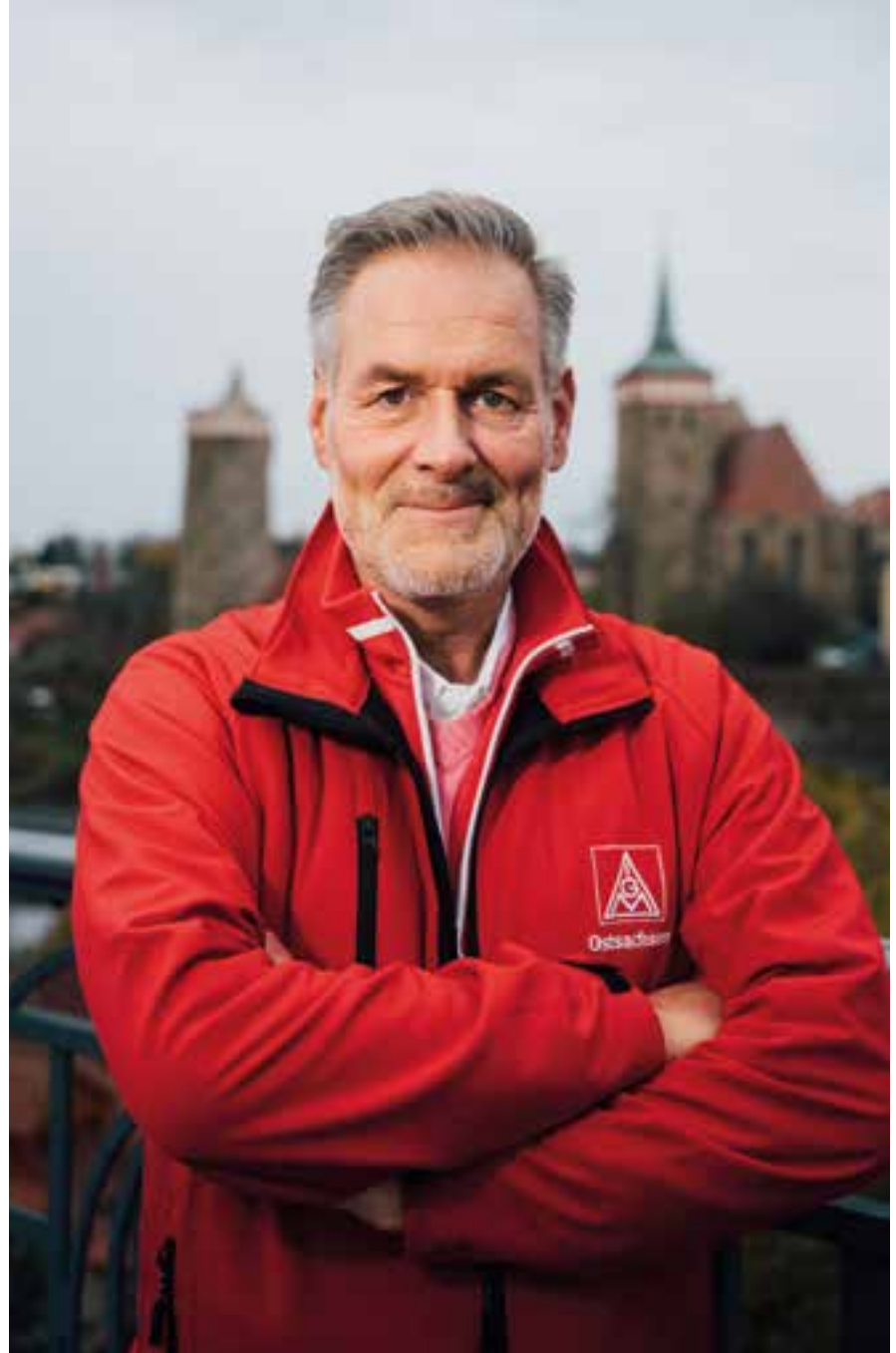
Uwe Garbe von der IG Metall Bautzen bleibt optimistisch – trotz wirtschaftlicher Flaute.

► zweisepurigen Ausbau der Bahnverbindung Berlin-Zittau, in ihre Elektrifizierung und in die Straßenanbindung Richtung Westen. Wenn die Betriebsräte Martin Schautschick und André Kleinfeld in ihre Landeshauptstadt fahren wollen, brauchen sie mit dem Auto zwei Stunden. Mit der Bahn müssen sie zunächst nach Cottbus oder Görlitz fahren und brauchen fast drei Stunden. „Wenn schon keine Arbeitsplätze hier hinkommen“, sagt Martin Schautschick, „könnte die Politik wenigstens dafür sorgen, dass wir hier wegkommen.“

Torsten Ruban-Zeh ist Oberbürgermeister in Hoyerswerda. Er kann die Ängste gerade der Bergbaubeschäftigten verstehen, sieht die Zukunft für seine Region aber durchaus positiv. „Wer hat denn schon das Geld, das wir für den Strukturwandel bekommen?“, fragt der SPD-Mann und fügt hinzu: „Aber Wandel dauert nun mal. Wir müssen den Menschen erklären, was sie in drei, vier oder fünf Jahren von den Projekten haben, die wir jetzt anstoßen.“

Ein Projekt wie der Forschungscampus im Gewerbegebiet von Hoyerswerda. Er beschäftigt sich mit autonomem Fahren und Fliegen und arbeitet mit dem DZA in Görlitz zusammen. Ruban-Zeh setzt zudem auf die Förderung heimischer Mittelständler. Sie produzieren unter anderem Wärmepumpen und Wärmeenergieanlagen und bauen derzeit Beschäftigung auf. „Erste Leag-Beschäftigte haben jetzt bei diesen Unternehmen Probe gearbeitet“, sagt Ruban-Zeh.

Auch bei der Energieversorgung gehe es voran. Das Industriegebiet Schwarze Pumpe soll ans Wasserstoffnetz angeschlossen werden, und der Energieversorger Leag plant einen riesigen Solarpark. Hoyerswerda will sich einen eigenen Energiemix aus Wind, Sonne und einer Wärmepumpe am nahe gelegenen Scheibese aufbauen. Ruban-Zeh ist überzeugt: „Industrie siedelt sich in Zukunft dort an, wo es grünen Strom gibt.“



Auch die Leag-Betriebsräte sehen das Potenzial der Region. „Wir haben hier erschlossene Industrie­flächen, der Boden ist landwirtschaftlich uninteressant, es braucht keine aufwendigen Genehmigungsverfahren, und es gibt keinen Streit mit Umweltschützern“, sagt Martin Schautschick mit Blick vom Turm. Ideale Voraussetzungen, um neue Betriebe anzusiedeln. Allerdings fragen sich die beiden Gewerkschafter, zu welchen Bedingungen die Menschen zukünftig hier arbeiten werden. Bei Leag haben sie in jahrelangem Kampf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf 90 Prozent hochgeschraubt, Stück für



Stück Tarifbedingungen erkämpft und Vorteile für Mitglieder herausgeschlagen. „Das verschwindet alles mit uns“, sagt André Kleinfeld. Oder muss zumindest neu erkämpft werden.

Tatsächlich gehen die Prognosen eher davon aus, dass in Zukunft Arbeitskräfte in der Region fehlen werden. Die Region braucht Zuwanderung und hofft, dass Menschen, die der Lausitz einst den Rücken kehrten, vielleicht wieder zurückkommen. So wie Katja Dietrich, Oberbürgermeisterin in Weißwasser: Die 43-Jährige wurde in Dresden geboren, ging zum Studium nach Aachen, arbeitete anschließend in Malawi, Kenia und im Irak und kehrte 2020 in ihre alte Heimat zurück. Sie trat als parteilose Kandidatin zur Oberbürgermeisterwahl in Weißwasser an und wurde Ende September gewählt. Sie kam zurück, um in ihrer alten Heimat etwas zu bewegen. „Wir müssen für die Lausitz eine neue Wirtschaftsidentität finden“, sagt Dietrich, die auch Mitglied der SPD ist. Klar sei aber auch: „Wir wollen Energie-region bleiben.“ Dabei ist sie zuversichtlich, was vielleicht mit ihrer Biografie zu tun hat. „Mit der Wende haben wir erlebt, dass alles anders sein

kann, von einem Tag auf den anderen, und dass es trotzdem weitergeht“, erzählt die Kommunalpolitikerin am Rande des Lausitzforums gerade an dem Tag, an dem in Berlin die Ampel zerbricht.

Wirtschaft und Lokalpolitik haben sich getroffen, um über die Zukunft der Region zu diskutieren. Am Nachmittag sollte sich eigentlich Wirtschaftsminister Robert Habeck per Video zuschalten und die Bewerbung der Lausitz zum ersten Net Zero Valley Europas entgegennehmen. Mit dem Net Zero Industry Act will die Europäische Union durch schnellere Genehmigungsverfahren sogenannte Netto-Null-Technologien wie Photovoltaikanlagen, Elektrolyseure oder Batterietechnik stärken. Net Zero Valleys sollen dafür strukturell und finanziell begünstigt werden. Die Bewerbung nahm dann aus inzwischen bekannten Gründen nicht der Minister, sondern ein Vertreter aus dem Ministerium entgegen. Ob das Aus der Ampel nun auch die Bewerbung verzögert, konnte an diesem Tag niemand sagen. Reni Richter von der IG BCE bleibt optimistisch: „Noch ist Robert Habeck Wirtschaftsminister und kann sie unterschreiben.“ ■



**Es kommen auch wieder bessere Zeiten. Deshalb ist es wichtig, die Fachkräfte in den Betrieben zu halten.“**

UWE GARBE, Geschäftsführer der IG Metall Ostsachsen

# „Über Werkschließungen und Massenentlassungen ist mit uns nicht zu reden“

**AUTOINDUSTRIE** Bei Volkswagen stehen der IG Metall harte Auseinandersetzungen bevor. Ein Gespräch mit Thorsten Gröger, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt, über unternehmerische und politische Fehlentscheidungen und wie gebrochenes Vertrauen zurückgewonnen werden kann.

Die Fragen stellten **Kay Meiners** und **Fabienne Melzer**

**Bei Volkswagen soll es die massivste Sparrunde seit Jahrzehnten geben. Betriebsrat und IG Metall sprechen vom Bruch einer Tradition der vertrauensvollen Zusammenarbeit, die VW auch wirtschaftlich stark gemacht hat. Wie kann Vertrauen zwischen Management und Belegschaft wieder geschaffen werden?**

Bei Volkswagen hat sich über die Jahrzehnte eine Kultur der industriellen Beziehungen entwickelt, die innerhalb und außerhalb der IG Metall treffend als „kooperative Konfliktbewältigung“ bezeichnet wird. Seit September dieses Jahres steht dieses erfolgreiche Modell vor seiner größten Zerreißprobe. Ich meine damit die Ankündigung des Unternehmens, Standorte zu schließen und vor betriebsbedingten Kündigungen nicht haltzumachen. Und ich meine damit vor allem die vom Unternehmen ohne jegliche Andeutungen im Vorfeld durchgezogene formale Aufkündigung zentraler Bestandteile des Haustarifvertrags, darunter des Tarifvertrags zur nachhaltigen Zukunfts- und Beschäftigungssicherung. Angesichts eines derartigen Frontalangriffs auf die sozialen und tariflichen Errungenschaften bei Volkswagen ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbeziehung eine denkbar schwierige Angelegenheit. Das Mindeste, was hierzu erforderlich ist: Schließungspläne und Kündigungsabsichten vom Tisch nehmen und Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung wieder als gleichrangige Unternehmensziele behandeln.

**Wie wollen Sie Werkschließungen und betriebsbedingte Kündigungen verhindern, und was sind Ihre roten Linien?**

Die roten Linien sind schnell benannt: Über Werkschließungen und Massenentlassungen sowie Einschnitte in das monatliche Entgelt ist mit uns nicht zu reden. Um diese zu verhindern, haben wir ein tragfähiges Zukunftskonzept für alle Standorte ausgearbeitet. Das wäre ordinäre Aufgabe des bestbezahlten Vorstandes des Landes.

**Dieser hat das Konzept als unzureichend abgelehnt. Halten Sie daran fest?**

Statt den Brand zu löschen, kippt der Vorstand literweise Benzin ins Feuer. Wir wollen dagegen Teil der Lösung sein. Die Lösung sehen wir in unserem Ansatz, die Sparziele der Unternehmensspitze über Änderungen bei den Personalkosten mit etwa 1,5 Milliarden Euro zu flankieren. Unser Plan kommt ohne Werkschließungen und Massenentlassungen aus. Im Gegenzug für ein Gesamtpaket aus Investitionen, Garantien und Sicherheiten für alle Standorte haben wir folgendes angeboten: Die kommende Tarifierhöhung bei VW könnte befristet als Arbeitszeit in einen solidarischen Zukunftsfonds eingebracht werden. Darüber könnte das Unternehmen bei Bedarf Arbeitszeiten absenken. Falls also durch den Strukturwandel in Produktion oder Verwaltung Unterauslastungen entstehen, würde der Fonds helfen, Personalabbau weiterhin so- ►

Foto: Heiko Stumpe





## Die Stimmungsmache gegen den Antriebswechsel ist brandgefährlich.“

---

**THORSTEN GRÖGER**, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt



Foto: getty, images



**Die VW-Betriebsratsvorsitzende Daniela Cavallo auf der Pressekonferenz der IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt Ende November:**

„Das es eine Antwort auf die Überkapazitäten geben muss, steht für uns auch außer Frage. Uns ist klar, dass die Werke nicht auf dem aktuellen Niveau der Kapazitäten verbleiben können und dass wir gemeinsam verabreden müssen, wo künftig an den einzelnen Standorten die Linie für die Kapazität verlaufen soll. Es geht darum, dass wir in der Lage sind, auf der einen Seite Überkapazitäten abzubauen, auf der anderen Seite aber dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten in der Stammbesellschaft eine Zukunft haben.“

Aktuelle Informationen zur Auseinandersetzung bei Volkswagen unter <https://igmetall-niedersachsen-anhalt.de>



► zialverträglich gestalten zu können. Als weiterer Teil des Konzeptes sollen 2025 und 2026 Teile der Boni – von Vorstand über Management bis in den Tarif – für Zukunftssicherung eingebracht werden. Auf Basis einer Besitzstandssicherung könnte das Entgeltsystem modernisiert werden. Zugleich erwarten wir, dass auch die Anteilseigner ihren Beitrag leisten.

**Fast alle Autohersteller in Deutschland haben zu kämpfen. Welche Teile der Krise sind strukturell?**

Die strukturellen Themen für alle deutschen Hersteller lauten: neue technische, beschäftigungs- und wettbewerbspolitische Herausforderungen durch Elektromobilität, chinesische Konkurrenz und chinesischer Markt, mangelnde Ladeinfrastruktur, zu hohe Strompreise für Konsumenten und Autoproduzenten, Planungsunsicherheit der Unternehmen aufgrund der sprunghaften und zaghaften Politik der Bundesregierung und der Opposition. Zu nennen ist hier das abrupte Ende der Kaufprämie für E-Fahrzeuge vor einem Jahr und die Stimmungsmache im politischen Lager. Zu viele Politiker, von konservativ bis liberal, aber auch nationale Kräfte machen derzeit massiv Stimmung gegen den Antriebswechsel zur E-Mobilität. Gefordert wird das „Aus vom Verbrenner-Aus“. Die Konsequenz: Alle sind verunsichert, Konsumenten und Produzenten gleichermaßen. Das ist brandgefährlich.

**Und welche Probleme sind hausgemacht?**

VW hat zu lange an traditionellen Verbrennungsmotoren festgehalten und die Umstellung auf Elektrofahrzeuge verzögert. Dies hat dazu geführt, dass der Autobauer im Vergleich zu anderen Herstellern, insbesondere zu Tesla und chinesischen Konkurrenten, ins Hintertreffen geraten ist. Während chinesische Hersteller günstige Elektroautos anbieten, haben sich VW und andere deutsche Autobauer auf teure Premiummodelle konzentriert. Dies hat besonders in wichtigen Märkten wie China zu einem Rückgang des Marktanteils geführt. VW hat mehrfach seine Batterie- und Softwarestrategie geändert, was zu Verzögerungen und Ineffizienzen geführt hat. Es gibt im Mehrmarkenkonzern etliche Beispiele von regelrechter Geldverbrennung, weil Dinge doppelt und dreifach entwickelt werden. Viele Entscheidungen wurden getroffen, um kurzfris-

tige Gewinne zu maximieren, anstatt langfristige Investitionen zu tätigen. Insgesamt mangelt es VW an einer Zukunftsstrategie.

**Was muss aus Ihrer Sicht passieren, um die Kernmarke wieder flottzumachen?**

In guten Jahren konnten die Premiummarken ihr eigenes Süppchen kochen, das geht jetzt nicht mehr. Synergien müssen viel systematischer genutzt werden. VW muss sehr schnell attraktive, bezahlbare Elektrofahrzeuge auf den Markt bringen. Volkswagen muss der Bezeichnung Volumenhersteller durch ein echtes Massenfahrzeug wieder gerecht werden. Das Software Defined Vehicle – und bald auch das autonom fahrende Auto – ist gerade dabei, die Automobilindustrie vom Kopf auf die Füße zu stellen. VW braucht hierfür klare Konzepte. Wir sagen als IG Metall aber auch, dass der Erfolg von Volkswagen ganz wesentlich von den Beschäftigten abhängt. All die genannten Zukunftsthemen brauchen hoch engagierte und qualifizierte Beschäftigte. Also sind gute und sichere Arbeitsplätze inklusive stabile Perspektiven für Auszubildende viel mehr als nur der übliche Gewerkschafter-Sprech.

**Welche Weichen kann die Politik stellen, um der Autoindustrie aus der Krise zu helfen?**

Politik muss der Tatsache Rechnung tragen, dass E-Mobilität die Zukunftsfrage für die Automobilindustrie weltweit ist. In China, dem größten Automobilmarkt der Welt, ist schon jetzt die Hälfte der Neuwagen elektrifiziert. Dieser Trend ist nicht mehr aufzuhalten. In einer Übergangphase muss der Verkauf von E-Fahrzeugen weiterhin gefördert werden; statt durch klassische Kaufprämien könnte dies durch Steuervorteile umgesetzt werden. Die Steuervorteile für Dienstwagen gilt es, auf private Haushalte zu übertragen. Denn im Unterschied zu Kaufprämien, Abwrackprämien oder Mehrwertsteuersenkung haben Steuernachlässe den Vorteil, dass Konjunkturimpulse unmittelbar gesetzt werden können, die Kosten für die öffentlichen Haushalte jedoch zeitlich gestreckt werden, da sie in den Folgejahren anfallen. Es bedarf zusätzlich der Förderung für Leasing-Neufahrzeuge beispielsweise durch Einführung eines „Sozialleasings“ nach französischem Vorbild mit niedrigen Leasingraten für Menschen mit geringem Einkommen. Ganz ent-

scheidend ist ein günstiger Strompreis für E-Autos und Ladeinfrastruktur. Unser Vorschlag lautet: gedeckelter Strompreis für öffentliche Ladesäulen durch Reduzierung von Netzentgelten. Notwendig ist auch der gezielte Ausbau mit Ladesäulen. Wir werden die Regierungsverantwortlichen in Deutschland und Europa sehr genau in die Pflicht nehmen. Denn die Rückstände auf die hochgradig subventionierte und industriepolitisch ziemlich gut aufgestellte E-Mobilität in China sind enorm.

### **Volkswagen hat sich sehr abhängig von China gemacht, war seit den 1980er Jahren Marktführer. Jetzt ist es BYD. Was ist der richtige Umgang mit China?**

Angesichts der starken gegenseitigen Abhängigkeiten spricht sich die IG Metall nicht für „Anti-China“-Zölle aus, sondern für ein CO<sub>2</sub>-orientiertes Handels- und Förderregime, das die Entwicklung regional-lokaler Wertschöpfungsketten voranbringt. Es sollte für deutsche, europäische, US-amerikanische und asiatische Hersteller gleichermaßen gelten. Ziel der Maßnahmen sollte nicht die Abschottung gegenüber chinesischen Herstellern sein, sondern die Schaffung eines fairen Wettbewerbs und die Stärkung des deutschen und des europäischen Wertschöpfungsanteils an allen hier verkauften Fahrzeugen.

### **Sie sind für die gesamte Metall- und Elektrobranche in zwei Bundesländern zuständig. Wie zufrieden sind Sie mit der Industriepolitik der scheidenden Ampelkoalition gewesen?**

Die Ampelkoalition ist in puncto Industriepolitik auf halber Strecke im wahrsten Sinne stehen geblieben. Für den Bruch der Koalition war der restriktive und ideologisch geprägte Umgang der FDP mit der Schuldenbremse letztlich entscheidend. Und die steht der Umsetzung einer dringend erforderlichen ausgewogenen Industriepolitik im Wege. Der sich vor unseren Augen vollziehende Paradigmenwechsel in der Automobilindustrie ist so einschneidend, dass der Markt als alleiniges Steuerungsinstrument nicht ausreicht. Der Markt kann zwar vieles, ist aber ungeeignet für langfristige Richtungsentscheidungen. Es ist doch völlig klar, dass die erforderlichen Investitionen in neue Technologien und Infrastruktur, von der Batterie bis zum Wasserstoffnetz,



**Volkswagen muss der Bezeichnung Volumenhersteller durch ein echtes Massenfahrzeug wieder gerecht werden.“**

**THORSTEN GRÖGER**

für den einzelnen Marktakteur keine kurzfristige Rendite verspricht. All das ist nur mit gemeinsamer politischer Anstrengung zu bewerkstelligen. Dafür braucht es ein kluges, strukturpolitisches und, ja, tatsächlich industriepolitisches Vorgehen. Dem chinesischen Staatskapitalismus auf der einen Seite, der Ansiedlungspolitik mit „America first“-Absichten in den USA auf der anderen Seite müssen und können wir etwas entgegensetzen. Dazu bedarf es aber klarer industrie- und finanzpolitischer Entscheidungen. Da sind Regierung und demokratische Opposition gleichermaßen in der Pflicht. Die zukünftige Regierung kann sich gerne am Elf-Punkte-Zukunftsplan der IG Metall abarbeiten. Darin machen wir Vorschläge für eine verlässliche Industriepolitik, bestehend aus bezahlbaren Energiepreisen, schnellerer Planung und Genehmigung sowie mehr öffentlichen Investitionen in die Infrastruktur der Energie- und Mobilitätswende.

### **Die Zeichen stehen zurzeit auf Protektionismus – in China und den USA. Wie muss aus Ihrer Sicht die Antwort der Europäer lauten?**

Wir dürfen uns auf keinen Fall in einen Handelskrieg weder mit China noch mit den USA ziehen lassen. Die deutschen Hersteller verdienen sehr viel Geld auf internationalen Märkten. Eine Abschottung unseres Marktes durch Zölle ergibt keinen Sinn und birgt große Gefahren. Uns müssen klügere Strategien einfallen. ■



# Der Wind dreht sich

**ENERGIEWENDE** Windkraft und Elektromobilität sind unverzichtbar für die Klimaneutralität. Bei der Mitbestimmung besteht jedoch Nachholbedarf.

Von **Sophie Deistler**

**H**undertdreißig Tage – so lange streikten die Beschäftigten von Vestas, bis sie im Juli 2023 endlich einen Tarifabschluss erreichten. Sie streikten zweimal vor der deutschen Niederlassung in Hamburg, auf dem Windgipfel der Bundesregierung, vor der Konzernzentrale im dänischen Aarhus. Allein um die Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu bekommen, gingen die Beschäftigten 70 Tage lang in den Ausstand. Der Streik bei dem Windenergieanlagenbauer war einer der längsten in

der Geschichte der IG Metall. Der Tarifabschluss hatte eine Signalwirkung für die ganze Branche. Auch die Beschäftigten des Offshore-Service-dienstleisters Ørsted schlossen im April dieses Jahres, nach einem Jahr der Verhandlungen, einen Tarifvertrag ab.

Die beiden Fälle stehen exemplarisch dafür, wie in Zukunftsindustrien um Tarifbindung und Mitbestimmung gerungen wird. Die Windkraft ist wichtig für die grüne Transformation in Deutschland, die Ausbauziele der gerade zerbro-

Martin Bitter, Bevollmächtigter der IG Metall Rendsburg, führte bei Vestas die Tarifverhandlungen.

chenen Ampel für Strom aus erneuerbaren Energiequellen waren ambitioniert. Doch obwohl auf den Schultern der Beschäftigten die Zukunft lastet, gibt es großen Nachholbedarf. Nur die Hälfte der Beschäftigten ist bislang tariflich gebunden.

„Früher war das Momentum noch nicht da“, sagt Martin Bitter, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Rendsburg. Er hat die Tarifvertragsverhandlungen bei Vestas geführt. „Erst mit den positiven Zukunftsaussichten durch die Energiewende hat sich die Situation verschoben. Unsere Kolleginnen und Kollegen waren mutiger.“ Geholfen hat auch der Digitalisierungsschub während der Coronapandemie, durch den sich die Belegschaft besser miteinander vernetzen konnte. Gerade bei Serviceunternehmen wie Vestas arbeiten die Beschäftigten in kleinen Gruppen über ganz Deutschland verteilt. Das erschwert es ihnen, sich zu organisieren. Daher musste die Gewerkschaft auch während des Arbeitskampfs kreativ werden: Große Teile der Streiks bei Vestas und Ørsted wurden online organisiert.

Dass sich die Tarifverhandlungen lange hingen, lag bei Ørsted hauptsächlich an komplexen Themen und bei Vestas an der mangelnden Bereitschaft zu Verhandlungen. Dass Windkraftunternehmen sich nicht mit Tarifbindung auseinandersetzen wollen, liegt auch an den allgemeinen Problemen der Branche. „Es herrscht ein

massiver Preisdruck“, sagt Heiko Messerschmidt, Bezirkssekretär der IG Metall Küste und Branchenbetreuer der Windindustrie. Die begehrten Ausbauflächen gehen bei Ausschreibungen für viele Milliarden Euro an große Energiekonzerne wie BP oder E.ON, die die Kosten für die Bebauung drücken wollen. Das übt Druck auf die deutschen Zulieferer aus, da Unternehmen aus China und Indien mit geringeren Kosten mittlerweile den Markt dominieren und auch technologisch massiv aufgeholt haben. Knapp 70 Prozent der weltweiten Produktionskapazitäten für Windkraftanlagen befinden sich in China; mit Macht und staatlich subventionierten Preisen drängen die Hersteller auf den Weltmarkt.

Wohin das führt, wird man demnächst 90 Kilometer vor der Nordseeinsel Borkum beobachten können. Dort ist der mittlerweile vierte Offshore-Windpark geplant. 16 Windräder mit einem Rotordurchmesser von jeweils 260 Meter werden in den Meeresgrund gerammt – entwickelt und gebaut von dem chinesischen Hersteller Mingyang. Europäische Zulieferer dürfen lediglich ein paar Komponenten beisteuern. Die Entscheidung für die Chinesen fiel nach einer internationalen Ausschreibung. Mingyang hatte, so ist zu hören, das finanziell und technologisch beste Angebot abgegeben.

Immer wieder kommt es daher zu Werkschließungen und Produktionsverlagerung: Seit 2022 werden keine Rotorblätter mehr in Deutschland hergestellt, da der letzte Anbieter, Nordex, sein deutsches Werk geschlossen und nach Indien verlagert hat. Auch der Getriebehersteller Eickhoff Windpower aus dem sächsischen Klipphausen musste im Februar schließen, obwohl sich die Beschäftigten und die IG Metall für den Erhalt eingesetzt hatten. Mittlerweile werden in Deutschland keine kompletten Windräder mehr hergestellt.

So war das auch bei Ørsted: „Wir waren schon in Verhandlungen, als Ørsted Ende 2023 in eine Krise rutschte und einen großen Teil des Amerikageschäfts aufgeben musste“, erzählt Henrik Köller, der für die IG Metall Emden den Tarifvertrag für Ørsted mitverhandelt hat. Zwar war der Standort in Norddeich von der notwendigen Restrukturierung kaum betroffen, aber der Konzern wurde in der Verhandlung erst mal vorsichtig. Kurz vor der Urabstimmung zum un-

123 Tage streikten die Beschäftigten von Vestas für einen Tarifvertrag – mit Erfolg.



Foto: Christian von Polentz/IG Metall



Foto: Frank Schinski/Ostkreuz

Der Betriebsrat von Enercity und sein Vorsitzender Martin Bühre (zweiter von links) wagten mit dem Unternehmen im Unternehmen ein Experiment.

► befristeten Streik konnten sie den Tarifvertrag doch noch abschließen. „Es ist ein gutes Tarifwerk geworden, aber trotzdem sind Themen wie die Altersteilzeitregelung offen geblieben“, sagt Köller. Dabei wäre diese Regelung wichtig, da die Arbeitnehmer in großer Höhe und bei Hitze und Kälte körperlich schwer arbeiten. Nicht alle halten das bis zur Pensionierung durch und müssen dann mit Rentenkürzungen rechnen. Vestas konnte eine Altersteilzeitregelung verhandeln.

Es gibt also in der Windbranche noch einiges für die IG Metall zu tun. So hat die Gewerkschaft im Mai dieses Jahres erst ein Rettungskonzept für Offshore-Windanlagen vorgelegt, um die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Es soll ermöglichen, dass selbst bei weit entfernten Windanlagen innerhalb von 50 Minuten ein Notarzt vor Ort ist.

Auch bei Vestas wird weitergekämpft: Für Martin Bitter stehen nun die Verhandlungen für den Anschlussarifvertrag an, da Ende des Jahres die Entgeltvereinbarung abläuft. „Dieses Mal wird die Arbeitgeberin gleich mit uns verhandeln, weil sie uns nun als Verhandlungspartner akzeptiert hat“, sagt er. Für die neue Runde hat die IG Metall Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld ins Auge gefasst. „Wenn keine Verhandlungslösung möglich ist, sind wir vorbereitet. Wir hatten ja genug Zeit, zu üben, wie man einen Konflikt führt.“

### Mut zum Experiment

Wenn Großkonzerne in neue Geschäftszweige dringen, gibt es oft einen Reflex: ausgründen. Bloß keine Experimente, die der Muttergesell-

schaft schaden könnten. Was aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll erscheinen mag, ist für die Mitbestimmung schlecht. Sobald der Geschäftszweig als eigenständiges Unternehmen agiert, hat der Betriebsrat keinen Zugriff mehr. Auch Tarifvereinbarungen gelten nicht mehr.

Der Energiekonzern Enercity aus Hannover hat sich mit dem neuen Geschäftszweig Elektromobilität jedoch bewusst für einen anderen Weg entschieden – und für ein Experiment. „E-Mob“ versorgt Privatkunden, Geschäftskunden und öffentliche Plätze mit Ladeinfrastruktur für E-Autos und ist weder eine Ausgründung noch eine Tochter noch eine bloße Abteilung. Es ist ein „Unternehmen im Unternehmen“, das eine eigene Geschäftsführung und mehr Handlungsvollmachten hat als andere Abteilungen.

Alles begann mit einer Wette auf die Zukunft, wie der Betriebsratsvorsitzende Martin Bühre erzählt. Schon im Jahr 2010 baute eine Tochtergesellschaft von Enercity erste Ladestationen. 2017 gründete Enercity dann die Abteilung Elektromobilität. Der neue Geschäftszweig wuchs schnell, sodass sich der Konzern bald die Frage stellte: Ausgründen oder hierbehalten? Da vorherige Ausgründungen teilweise erfolglos blieben, entschied sich Enercity für das Experiment E-Mob.

Ob ein Unternehmen im Unternehmen funktionieren kann, soll ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt herausfinden. Claudia Niewerth vom Helix Institut leitet das Projekt: „Das Experiment ist bisher erfolgreich“, erklärt sie, „alle sind sehr zufrieden mit der Entscheidung, E-Mob im Unternehmen zu belassen.“ Auch die Zahlen sprechen für sich: Inzwischen hat E-Mob 80 Beschäftigte und betreibt bundesweit mehr als 6700 Ladepunkte, davon 1200 öffentlich zugänglich.

Laut Niewerth sehen alle Beteiligten – die Beschäftigten und Verantwortlichen von E-Mob, der Betriebsrat und die Unternehmensführung von Enercity – dieselben Vorteile. Enercity bleibt als Marke sichtbar. Bei einer Ausgründung dagegen etablieren sich neue Marken, bei denen die Verbindung zum ursprünglichen Konzern nicht mehr sichtbar ist. „Wenn alles ausgegründet wird, hat der Konzern keine Identität mehr, sondern ist nur noch eine Holding, und das kann nicht das Ziel sein“, bestätigt auch der Betriebsratsvorsitzende Martin Bühre.



Außerdem sei es der Wunsch aller gewesen, den Innovationsgeist von E-Mob auch auf den Konzern als Ganzes zu übertragen. Beide können voneinander lernen, wie Claudia Niewerth betont: „Enercity kann von E-Mob lernen, wie sich Innovation in Geschäft umwandeln lässt, während E-Mob von der Erfahrung des Konzerns mit Standardprozessen profitiert.“ Außerdem gelten alle Tarifvereinbarungen für die Beschäftigten, sodass sie Sicherheit haben.

Doch gibt es auch Reibungspunkte. „Es gibt einen ständigen Schmerz bei E-Mob über Konflikte, die nicht so leicht zu lösen sind“, sagt Bühre. So setzt der Konzern auf rein elektrisch angetriebene Dienstwagen. Die Beschäftigten von E-Mob sind jedoch häufig in Gegenden ohne

Ladeinfrastruktur unterwegs, da sie diese erst aufbauen. Hybridfahrzeuge würden daher mehr Sinn ergeben. Um die selbst anzuschaffen, fehlt E-Mob jedoch die Handlungsbefugnis.

So dauern Entscheidungen zwar mitunter länger als bei einem „richtigen“ Start-up, doch der Betriebsratsvorsitzende sieht trotzdem überwiegend Vorteile. Auch wenn es mitunter noch hakelt, „hält uns die Diskussion wach und hilft dabei, bisheriges Handeln auf den Prüfstand zu stellen“. Ob das Modell E-Mob als Blaupause für andere Unternehmen taugt? Forscherin Niewerth ist skeptisch. „Das Vorgehen ist sehr voraussetzungsvoll“, resümiert sie. „Funktionieren kann das Ganze nur bei einer vertrauensvollen Mitbestimmungskultur, die auch Streit aushält.“ ■

## „Die nächste Regierung muss dringend handeln“

I.M.U.-Direktor Daniel Hay über aktuelle Herausforderungen für die Unternehmensmitbestimmung

**Wir sehen in einigen Unternehmen, dass innovative Geschäftsbereiche ausgelagert werden. Wie lässt sich verhindern, dass sich ein solcher Schritt negativ auf die Mitbestimmung auswirkt?**

Wenn die Gründung neuer Gesellschaften genutzt wird, um Tarifbindung oder die betriebliche Mitbestimmung zu erschweren, spricht das nicht für die Zukunftsfähigkeit des neuen Geschäfts. Im Bereich der Unternehmensmitbestimmung haben wir grund-

sätzlich für Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten eine sogenannte Konzernzurechnung. Das macht eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf der obersten Konzernebene möglich. Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten gilt das bisher leider nicht; diese anhaltende Lücke im Drittelbeteiligungsgesetz wollte die Ampelkoalition eigentlich schließen.

**Welche Auswirkungen hat das Aus der Ampelregierung auf die Mitbestimmung?**

Neben der Schließung der Drittelbeteiligungslücke vereinbarte die Ampelregierung 2021 auch die Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung des „Einfriereffekts“ bei der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Dass es diese beiden Aspekte des Mitbestimmungsschutzes auf die Agenda der Bundesregierung geschafft hatten, ist ein Beleg dafür, dass die gesetzlichen Lücken in der Unternehmensmitbestimmung dringend geschlossen werden müssen. Andernfalls setzen wir eine Errungenschaft deutscher Wirtschaftsdemokratie weiter aufs Spiel.

Es ist fraglich, ob die nun verbleibende Minderheitsregierung insbesondere die Schließung der Mitbestimmungslücken bei der SE noch in den Bundestag einbringen wird.

**Was muss eine zukünftige Regierung tun, um die Mitbestimmung zu stärken?**

Durch die jüngere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat sich die Bedrohung durch Mitbestimmungsvermeidung zusätzlich verschärft. So wie der EuGH kürzlich im Fall des Kamera- und Medizintechnikerherstellers Olympus urteilte, ist nämlich nicht nur die Flucht vor der Mitbestimmung über rechtliche Tricks (insbesondere den Einfriereffekt bei der SE) möglich. Nun scheint auch die Flucht aus der Mitbestimmung legal, was uns in Alarmbereitschaft versetzen sollte. Die nächste Bundesregierung muss hier dringend handeln, wenn sie die Mitbestimmung als entscheidendes Element einer erfolgreichen sozialen Marktwirtschaft und Stütze der parlamentarischen Demokratie in Deutschland halten will. ■

Foto: Stephen Petrat



Daniel Hay ist Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.

# So bleibt die Wirtschaft konkurrenzfähig

**INDUSTRIEPOLITIK** Die Unsicherheit in der Industrie ist groß, die Zukunftsaussichten düster. Der DGB hat Vorschläge, wie die Wirtschaft und die Mitbestimmung gestärkt werden können.

Von Marius Ochs

Es war auch für DGB-Vorstand Stefan Körzell ein trüber Tag. Am Mittwoch, 6. November, wachte er, wie so viele, morgens auf zu der Meldung, dass Donald Trump zum neuen Präsidenten der USA gewählt worden war. Wenige Stunden später entließ Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD) seinen Finanzminister Christian Lindner (FDP). Die Ampelregierung war damit Geschichte.

Jetzt ist Wahlkampf, und der DGB bringt zentrale Forderungen mit, die zwar noch zu Zeiten der Ampelkoalition entwickelt wurden, aber nun, so Stefan Körzell im Gespräch mit dem Magazin Mitbestimmung, noch dringlicher sind. Mit den geforderten Maßnahmen ließe sich nach Körzells Überzeugung sowohl die Situation der Industrie als auch die Mitbestimmung in den Betrieben verbessern und gleichzeitig die sozial-ökologische Transformation beschleunigen.



## Deutschland braucht ein Investitionsprogramm, das es mit dem amerikanischen Inflation Reduction Act aufnehmen kann

Manche Programme, die der demokratische Präsident Joe Biden angestoßen hat, werden voraussichtlich auch unter Donald Trump weiterlaufen. Zum Beispiel der Inflation Reduction Act (IRA), ein mehr als 370 Milliarden US-Dollar schweres Investitionsprogramm insbesondere für erneuerbare Energien und nachhaltige Technologien. Der IRA kurbelte die US-Wirtschaft an und hat in den USA bereits mehr als 100 000 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Amerika hat uns gezeigt, dass mit gezielten Förderungen Industriearbeitsplätze neu entstehen und bestehen bleiben. Im Kern ist das Investitionsprogramm allerdings eine protektionistische Maßnahme, denn es beinhaltet auch massive Steueranreize für US-Unternehmen, wenn sie heimische Produkte kaufen. Unter Trump ist mit weiteren protektionistischen Maßnahmen zu rechnen, beispielsweise Strafzöllen. Die sind bereits angekündigt. Die EU und Deutschland werden darauf antworten müssen.

In Deutschland muss ein vergleichbares Investitionsprogramm die sozial-ökologische Transformation voran bringen. Investitionen, die wir dringend brauchen, müssen mit dem Versprechen einer klimaneutralen Zukunft verbunden sein. Die Vergabe von Fördermitteln sollte an die Kriterien Guter Arbeit und an Tarifbindung geknüpft werden. So könnte auch die Mitbestimmung in Zukunftsbranchen gestärkt werden.

Dem steht die Schuldenbremse im Weg. Die Amerikaner lachen uns aus wegen dieses Sparkurses. Die Schuldenbremse muss durch eine Grundgesetzänderung gelockert werden, um dann wegen des hohen Strompreises zuerst massiv die energieintensiven Branchen und anschließend andere zukunfts-trächtige Branchen zu fördern. Nur so kann die deutsche Industrie international konkurrenzfähig bleiben und Jobs können gesichert werden.



## In der EU muss das Beihilferecht reformiert werden, und gemeinsame Schulden müssen möglich sein

Um die Investitionen zu ermöglichen, muss auch das EU-Beihilferecht reformiert werden. Das Gesetz regelt, wie die Mitgliedstaaten ihre jeweilige Wirtschaft unterstützen dürfen. Es soll die wirtschaftlich schwächeren Staaten im EU-Binnenmarkt davor schützen, dass reichere Länder die eigenen Unternehmen unfair bevorzugen. Der DGB fordert eine Reform, um Subventionen einerseits zu erleichtern, sie andererseits aber an den Zielen von klimaneutraler und resilienter Wertschöpfung, Guter Arbeit sowie Beschäftigungssicherung und -entwicklung auszurichten. Das hätte auch positive Effekte auf die Mitbestimmung.

Nur weil Unternehmen in den USA leicht an Subventionen kommen, sollten sie in der EU nicht bedingungslos an staatliches Geld gelangen, denn selbst in den USA sind Subventionen oft an die Zahlung angemessener Löhne und an die Anzahl der Ausbildungsplätze gebunden. Das sollte auch in der EU gelten. Gleichzeitig müsste das Recht eine schnelle Antwort auf die massiven staatlichen Subventionen in den USA oder auch in China erlauben.

Der DGB fordert außerdem bei strategisch wichtigen Technologien und Infrastrukturen wie der Zukunft der Schiene eine gemeinschaftliche europäische Finanzierung von Investitionen, Investitionshilfen und Subventionen. Dafür ist ein gemeinsamer europäischer Fonds sinnvoll – und damit auch gemeinsame europäische Schulden.



## Das EU-Strommarktdesign muss reformiert werden, und die Kraftwerksstrategie muss ambitionierter werden

Zur Infrastruktur der Zukunft gehört auch das europäische Stromnetz. Der Strompreis ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine wirtschaftlich lohnende Produktion. Oft sind Investitionen in mehr Kraftwerke, Windräder und Solarparks aber nicht schnell genug, um die Preise zu drücken. Der DGB fordert deshalb eine weitreichendere Reform des europäischen Strommarkts.

Als Erstes brauchen wir eine vollständige Entkoppelung des Strompreises vom Gaspreis. Außerdem müssen ungerechtfertigte Übergewinne bei der Stromerzeugung vermieden werden. Zu viele große Unternehmen, beispielsweise Energieproduzenten, haben von den Preissprüngen während der Energiekrise 2023 profitiert. Schon diese beiden Punkte machen eine tiefgreifende strukturelle Änderung der Reform nötig, die von der EU-Kommission heute deutlich weniger weitreichend geplant ist.

Jedoch sind ohne einen kompetitiven Strompreis nicht nur die Daseinsvorsorge und die industrielle Entwicklung bedroht, sondern auch der soziale Frieden, weil es einen Zusammenhang zwischen der Stärke von Parteien wie der AfD und hohen Strompreisen gibt. Auch deshalb fordert der DGB eine ambitioniertere Kraftwerksstrategie von Deutschland und der EU. Das heißt: mehr Investitionen in flexible Gaskraftwerke, die die Phasen ausgleichen, in denen kein Wind weht und keine Sonne scheint.



# Menschen machen Stahl

**MONTANINDUSTRIE** Bei Arcelor Mittal in Bremen sollen auch die Beschäftigten von der Umrüstung auf grünen Stahl profitieren. Betriebsrat und Gewerkschaft treiben das Zukunftsprojekt voran – unterstützt von der Förderlinie Transformation der Hans-Böckler-Stiftung.

Von Joachim F. Tornau



Noch verursachen die Hochöfen des Bremer Stahlwerks die Hälfte aller CO<sub>2</sub>-Emissionen der Stadt. Das soll sich bald ändern.

**U**te Buggeln hat keinen Grund, tiefzustapeln. „Was wir hier vorhaben“, sagt die Geschäftsführerin der IG Metall in Bremen, „ist ein Gegenmodell zu dem, was gerade bei Volkswagen oder Thyssenkrupp passiert.“ Die Stahlhütte von Arcelor Mittal ist in Bremen mit 3500 Beschäftigten der zweitgrößte Arbeitgeber und zugleich verantwortlich für die Hälfte aller CO<sub>2</sub>-Emissionen der Stadt. Wenn das Flachstahlwerk längerfristig eine Zukunft haben soll, führt an einem Umstieg auf Stahl, hergestellt mit klimaneutral produziertem Wasserstoff, kein Weg vorbei. Diese technologische Umwälzung soll aber nicht auf Kosten von Beschäftigten und Mitbestimmungskultur gehen, sondern Hand in Hand gehen mit einer sozialen Transformation.

Auf Initiative von Buggeln, die auch stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der montanmitbestimmten Hütte ist, verabschiedete der Aufsichtsrat im März 2023 eine Erklärung zur gemeinsamen Gestaltung des nachhaltigen Wandels. Es müsse der Anspruch sein, heißt es in dem fünfseitigen Papier, die Beschäftigten miteinzubeziehen, Zukunftschancen zu entwickeln sowie Orientierung und Sicherheit im Wandel zu geben. Unter dem Motto „Menschen machen Stahl“ wird seither versucht, das mit Leben zu füllen.

Eine Befragung der Beschäftigten ergab deutliche Resultate: 85 Prozent gehen davon aus, von den Umbrüchen direkt betroffen zu sein. Nur vier Prozent sehen keinerlei Chancen im Transformationsprozess. Aber: Zwei Drittel fühlen sich nicht ausreichend informiert. Damit sich das ändert, bildete die IG Metall gemeinsam mit dem Berufsbildungswerk des DGB 24 Kolleginnen und Kollegen zu Zukunftslotsen aus, die den ständigen Austausch mit der Belegschaft suchen und für alle Fragen rund um Transformation und Weiterbildung ansprechbar sind. „Eine richtig gute Sache“, sagt Betriebsratsvorsitzender Mike Böhlken. „Sie erfragen, wo es knirscht, was die Leute nervt und wie wir das ändern können.“

Das Berufsbildungswerk berät den Bremer Unternehmensvorstand und die Betriebsräte zudem bei der strategischen Personalplanung, ermittelt veränderte Kompetenzanforderungen, entwickelt Weiterbildungsinitiativen – und zeigt dabei auch, was in der Vergangenheit versäumt wurde. Etwa den demografischen Wandel so ernst zu nehmen, wie der Betriebsrat das immer

wieder vergeblich angemahnt hatte. „In zehn Jahren werden bei uns 1500 Leute altersbedingt weg sein“, sagt Böhlken. „Das wollte der Arbeitgeber bislang nie hören.“ Jetzt aber hat das Unternehmen reagiert und angekündigt, die Zahl der Ausbildungsplätze auf 130 zu verdoppeln.

Vorangetrieben wird „Menschen machen Stahl“ vor allem von Gewerkschaft und Betriebsrat. Die IG Metall hat dafür zwei Millionen Euro an Fördergeldern beschafft und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) als Schirmherr gewonnen. Die Hans-Böckler-Stiftung finanziert eine wissenschaftliche Begleitforschung durch das Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen. „Die wissenschaftliche Theorie gibt kaum Antwort auf die Frage, was eigentlich der soziale Teil der sozial-ökologischen Transformation ist“, sagt IAW-Forscherin Franziska Laudenbach. „In der Praxis ist das ganz anders.“ Die Politikwissenschaftlerin untersucht, was in Bremen gut und was weniger gut funktioniert, wie die verschiedenen Akteure interagieren, wo es Reibung und Interessenkonflikte gibt.

### Ernüchterung ist eingekehrt

Die Gewerkschafterin Buggeln erklärt, die Betriebsräte müssten „neben der Aufgabe, Bestehendes zu schützen, auch eine Haltung zur Zukunft des Betriebs einnehmen“. Das sei ausgesprochen kompliziert, vor allem, wenn man es auf Arbeitgeberseite mit einem Gegenüber zu tun habe, das von Konzernentscheidungen abhängig ist. Der Konzern hadert – trotz staatlicher Förderzusagen über 1,2 Milliarden Euro – seit Monaten mit der Entscheidung für die Umrüstung seiner beiden Werke in Bremen und Eisenhüttenstadt auf grüne Stahlproduktion. Niemand mag sich festlegen, ob die dafür nötige Direktreduktionsanlage tatsächlich gebaut wird. Ähnlich überprüft auch der Konkurrent Thyssenkrupp derzeit seine Pläne zum grünen Umbau. Nach dem anfänglichen Hype um grünen Stahl ist mittlerweile Ernüchterung eingekehrt. Ist überhaupt ausreichend grüner Wasserstoff verfügbar? Und zu welchen Kosten? Kann grüner Stahl preislich gegen Konkurrenz aus China und den USA bestehen? Klare Antworten gibt es einstweilen nicht. Und was heißt das für „Menschen machen Stahl“? „Wenn die Investition bei uns in Bremen nicht kommt, verändert das alles“, betont Ute Buggeln. ►



Foto: Cordula Kropke

Ute Buggeln von der IG Metall in Bremen und Mike Böhlken, Betriebsratsvorsitzender des Bremer Stahlwerks: Kein Wandel ohne die Beschäftigten.

Erklärung des Aufsichtsrats von Arcelor Mittal Bremen „Gemeinsam den nachhaltigen Wandel gestalten“



Ausführliche Informationen zur Förderlinie Transformation, auch zur Digitalisierungscheckliste bei Merck, finden sich in der Broschüre: **Die Förderlinie Transformation. Daten und Projekte.** Düsseldorf 2024.



► „Dann setzen wir das Projekt ‚on hold‘ und schalten in den Widerstandsmodus.“

Auch für die IG Metall sei die Lage ausgesprochen fordernd. „Mit unserem Agieren wecken wir Erwartungen, und die gilt es, nicht zu enttäuschen“, sagt Buggeln. „Als Gewerkschaft brauchen wir eine kritische Reflexion aus wissenschaftlicher Perspektive, was uns diese Gestaltungsaufgabe als Organisation abverlangt.“ Hier bewährt sich das Zusammenspiel mit dem IAW. „Alles, was wir herausfinden“, sagt die Wissenschaftlerin Franziska Laudénbach, „wird zurückgespiegelt an Gewerkschaft und Betriebsrat.“

Finanziert wurde die IAW-Expertise durch die Förderlinie Transformation der Hans-Böckler-Stiftung. Genau für derartige Fragen hat die Stiftung dieses Förderinstrument vor zwei Jahren aufgelegt. Für Manuela Maschke, die das Programm koordiniert, geht es darum, „akademisches Wissen praxisorientiert mit dem Erfahrungswissen von Mitbestimmungsakteuren zu verknüpfen, um kurzfristig und sehr konkret zu Lösungen für die Herausforderungen der Transformation zu kommen“. Bereits 30 betriebliche und regionale Projekte wurden gefördert, in Großbetrieben wie in mittelständischen Unternehmen, verteilt über nahezu sämtliche Branchen. „Das zeigt, dass der Veränderungsdruck jetzt überall richtig durchschlägt“, sagt Maschke. „Der Bedarf an Unterstützung ist groß.“

Eine allgemeingültige Blaupause lässt sich aus den bisherigen Ergebnissen nicht ableiten, dafür sind die Projekte zu sehr auf den Einzelfall zugeschnitten. Aber eines, sagt Maschke, lasse sich schon verallgemeinern: dass die Projekte Wirkung zeigen. „Wir haben viele Rückmeldungen bekommen, dass im Betrieb Resonanz entsteht und Impulse gesetzt werden.“

Was das heißt, sieht man bei Merck in Darmstadt. Da wirkt das Projekt sogar über die Grenzen Deutschlands hinaus. Auch der Pharma- und Technologiekonzern setzt immer stärker auf Digitalisierung. Zusammen mit dem Frankfurter Wissenschaftler Klaus West hat das Euroforum, so heißt bei Merck die europäische Beschäftigtenvertretung, deshalb eine Checkliste für dieses Zukunftsthema entwickelt und an zunächst sechs Standorten in Frankreich, Spanien und Deutschland getestet. „Betriebsräte haben ein ungeheures Pfund“, sagt West. „Sie verfügen über Alltagswissen hinsichtlich der Umsetzung der Digitalisierung, im Guten wie im Schlechten.“

Die detaillierte Checkliste ermögliche es ihnen, diese Erfahrungen systematisch mit Indikatoren zu erfassen und zu einer Position zu verdichten, mit der sie dem Management noch selbstbewusster gegenüber treten können – weil sie zeigen können, wo das Unternehmen Geld verliert. Von „Empowerment“ spricht West und von „Gegenmachtprozessen“. Sandra Monja Scherer, die Vorsitzende des Euroforums, drückt es etwas bescheidener aus: „Es ist ein Zeichen von Kompetenz, kluge Fragen zu stellen. Man wird dann anders wahrgenommen.“

Scherer und ihre Vertreterin Michele Knöll wollten im Zuge des Checklistenprojekts zum Beispiel wissen, ob es bei Merck eigentlich eine zentrale Stelle gibt, an der länderübergreifend alle IT-Tools erfasst werden. Was ja nicht nur wichtig wäre, um teure Doppelbeschaffungen zu vermeiden, sondern auch, um wirksam gegen mögliche Verhaltens- und Leistungskontrollen vorgehen zu können. „Diese einfache Frage hat viele Verwerfungen aufgeworfen“, sagt Scherer. „Wir sind von Hinz zu Kunz verwiesen worden, bis wir erfahren haben: Es gibt dafür zwar eine Plattform, aber bekannt ist sie kaum.“ Das soll sich jetzt ändern. „So ganz falsch“, folgert die Euroforumsvorsitzende mit leisem Understatement, „war die Frage wohl nicht.“

# PRAXISTIPP

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

## Digitalisierung gesund gestalten

**D**ie Digitalisierung der Arbeitswelt gehört zu den großen Herausforderungen, vor denen Betriebs- und Personalräte derzeit stehen. Ein aktuelles Themenmodul in der Rubrik „Wissen kompakt“ von Michael Gümbel und Sandra Etzold im Mitbestimmungsportale nimmt die gesundheitlichen Folgen der Digitalisierung am Arbeitsplatz unter die Lupe. Die Autorin und der Autor gehen darin auch auf positive Auswirkungen ein, beschäftigen sich aber in weiten Teilen mit den gesundheitlichen Risiken. Schließlich gaben 2022 laut DGB-Index Gute Arbeit 40 Prozent der Beschäftigten an, dass ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung eher größer geworden sei.

Unter anderem geht das Themenmodul auf die Zunahme mobiler Arbeit ein. Einerseits ermögliche sie den Beschäftigten mehr Flexibilität, andererseits berge sie Gefahren wie Entgrenzung der Arbeitszeit, Stress durch technische Störungen oder ergonomische Mängel des heimischen Arbeitsplatzes. Auch für die Einführung von Software, die Automatisierung von Routineaufgaben und die Nutzung von digitalen Assistenzsystemen und KI listet das Themenmodul eine Reihe von Gefahren für die Gesundheit der Beschäftigten auf. Zwar soll Software die Arbeit erleichtern,

tut es aber nicht in jedem Fall, wenn etwa die Eingabe von Daten in ein System mehr Zeit braucht, als sie per Hand zu notieren. Werden Routinearbeiten automatisiert, kann das Beschäftigte zwar entlasten und Fehler reduzieren. Steigt aber gleichzeitig die Zahl der anspruchsvollen Aufgaben, nimmt die Belastung zu. Zu jedem Abschnitt gibt es weiterführende Publikationen, die über eine Verlinkung direkt zu erreichen sind.

Abschließend gibt das Themenmodul eine Übersicht über neue Herausforderungen, die die Digitalisierung für den betrieblichen Gesundheitsschutz mit sich bringt, wie beispielsweise die Prävention am heimischen und für die Interessenvertretungen damit nicht einsehbaren Arbeitsplatz, oder neue Aufgaben wie die Führung hybrider Teams.

Zum Abschluss verweist die Publikation auf weitreichende Mitbestimmungsrechte von Interessenvertretungen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz, gibt Tipps zur Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung und geht auf das wichtigste Instrument ein, das Betriebs- und Personalräte im Gesundheitsschutz haben: die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen. Sie ist für Arbeitgeber verpflichtend. ■



Die Ausgabe von „Wissen kompakt“:



Sie gestalten digitale Arbeit gesundheitsgerecht und haben eine Vereinbarung hierzu abgeschlossen? Wir werten Vereinbarungen aus und stellen das Wissen vertraulich und anonym zur Verfügung. Schicken Sie Ihre Vereinbarungen und weitere Fragen an: [betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

# Vierfach hält besser

**BETRIEBSRÄTE-PREIS** Mit gleich vier Konzernbetriebsvereinbarungen stieg der Konzernbetriebsrat der Leipziger Verkehrsbetriebe ins Rennen um die diesjährige Prämierung ein – und hatte Erfolg.

Von Jeannette Goddar – Foto Benjamin Jenak

W er die Zeit nach dem Mauerfall in Ostdeutschland erlebt hat, kann sich die Goldgräberstimmung lebhaft vorstellen, die durch die Erzählung der Leipziger Betriebsräte Jens Herrmann-Kambach und Beate Heinze schimmert. Von Grünau bis Taucha zockelten in den 1990ern noch die 30 Jahre alten Tatra-Trams aus der Tschechoslowakei durch die Stadt. Doch der damalige Arbeitsdirektor der Leipziger Verkehrsbetriebe, kurz LVB, schaute längst woanders hin: „Bis Melbourne wollte er expandieren“, erzählt Jens Herrmann-Kambach, „und bis nach Alexandria“, ergänzt Beate Heinze.

Beide fuhren einst selbst Tram. Heute ist Herrmann-Kambach Vorsitzender des Konzernbetriebsrats (KBR), Heinze seine Stellvertreterin. Was die großspurigen Pläne der Nachwendezeit für die Beschäftigten bedeuteten, fanden beide schon damals wenig amüsant. „Zu Hause wurde gespart, bis es quietschte“, konstatiert Herrmann-Kambach. Elf Tochtergesellschaften gründete die LVB-Leitung zwischen 1994 und 2004, um überall außerhalb der Zentrale die Standards zu senken. Jedes Verkehrsmittel bekam seine eigene Gesellschaft, und innerhalb der Firmen drückten sich Beschäftigte die Schlüssel für eine Tram in die Hand, die je nach Betriebs- und Firmenzugehörigkeit 38 oder 40 Stunden arbeiteten, zu Weihnachten Präsente bekamen, ihr Trinkwasser selbst bezahlen mussten – oder auch nicht.

Als Herrmann-Kambach 2017 in den KBR gewählt wurde, waren ihm die ungleichen Bedingungen ein Dorn im Auge. Zusätzlich kam es bald zu einer denkwürdigen Szene: Ein junger Kollege und – Zufall oder nicht – Sohn einer Betriebsrätin wechselte in eine Führungsposition, von einer Tochtergesellschaft in eine andere. Prompt wurde dem neuen Beschäftigten dort in

der Probezeit gekündigt. „Das hat mich wirklich belastet“, erinnert sich Herrmann-Kambach. Der zwölfköpfige Konzernbetriebsrat wurde aktiv. Seit 2018 gilt die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) „Führen auf Probe“. Demnach dürfen sich Wechsler unter dem Dach der LVB zwei Jahre in einer Führungsposition austesten, ohne dass der alte Job verloren geht. Erstaunlich zügig war man sich mit der Leitung einig, erzählt Herrmann-Kambach. „Die Regelung leuchtete allen ein, und teuer war sie auch nicht.“

## Drei weitere folgten

Bis heute folgten drei weitere Konzernbetriebsvereinbarungen. Mit allen vier war der KBR für den Betriebsräte-Preis 2024 nominiert, der beim Deutschen Betriebsrätetag am 7. November in Bonn verliehen wurde. Für das Gesamtpaket durfte das Gremium den Betriebsräte-Preis in Bronze mit nach Hause nehmen.

Die zweite KBV regelt eine Frage, die auf der Hand lag: Sollte, was für Führungskräfte gilt, nicht für alle gelten? „Denken Sie an Menschen, die wegen Rücken- oder Augenproblemen kein Fahrzeug mehr lenken, in der Verwaltung aber gut arbeiten können“, erklärt Beate Heinze. Auch all diese Beschäftigten mussten sich neu bewerben und, wurden sie eingestellt, eine Probezeit durchlaufen. Bis 2019 die KBV „Abordnung“ in Kraft trat. Seither kann sich jeder Beschäftigte bis zu einem Jahr auf einer anderen Stelle in der LVB-Gruppe beweisen. Die alte Stelle bleibt für die Zeit erhalten. Soll die neue Tätigkeit von Dauer sein, wird spätestens nach zwölf Monaten ein Wechsel der Stelle geprüft.

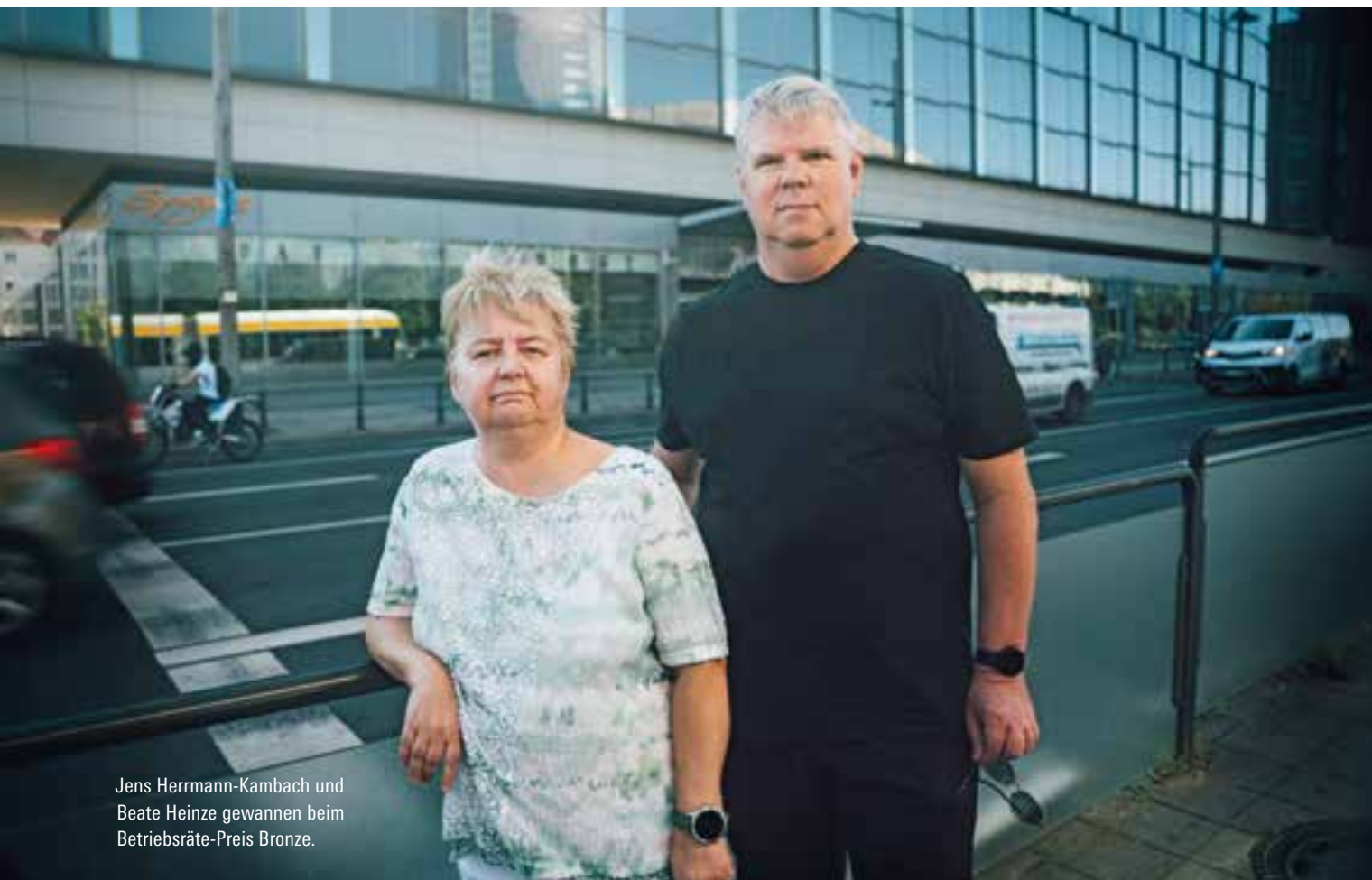
Die Abordnungsvereinbarung regelt auch, dass Aus- und Weiterbildung über die Unternehmensgrenzen hinweg möglich wird – in Zeiten

”

Eine Belegschaft mit fast 3000 Arbeitsplätzen bietet hier viele Optionen, doch dafür müssen die Menschen qualifiziert werden.“

**BEATE HEINZE,**  
stellvertretende Vorsitzende  
des Konzernbetriebsrats





Jens Herrmann-Kambach und Beate Heinze gewannen beim Betriebsräte-Preis Bronze.

von Digitalisierung und technologischem Wandel unerlässlich. „Auch bei uns werden an der einen Stelle mehr und an der anderen weniger Beschäftigte benötigt. Eine Belegschaft mit fast 3000 Arbeitsplätzen bietet hier viele Optionen, doch dafür müssen die Menschen qualifiziert werden“, sagt Beate Heinze. Ein weiterer Schritt in dieselbe Richtung wurde mit der dritten KBV namens „Stellenbesetzung“ gemacht. Sie hält unter anderem fest: Wer sich erfolgreich qualifiziert hat, kann auf eine neue Stelle wechseln, ohne dass diese ausgeschrieben wird. Auch hier gilt das Rückkehrrecht.

All das stellt sich immer mehr nicht nur als gut für die Beschäftigten heraus, sondern auch als gut für einen zukunftsfähigen Betrieb. „Die überfällige Verkehrswende, das 49-Euro-Ticket, steigende Energiepreise – all das zu stemmen stellt die LVB vor die größte Aufgabe seit Jahrzehnten“, sagt Jens Herrmann-Kambach, der außerhalb seiner Betriebsratsstätigkeit lange auch im Leipziger Stadtrat für einen guten öffentlichen Personennahverkehr kämpfte. „Ich möchte einen Staat, der die Daseinsvorsorge ernst nimmt“,

erklärt er. „Dazu gehört der ÖPNV ebenso wie Strom und Wasser.“

Die LVB reagierten mit einem „Produktivitätsprogramm“ auf die steigenden Kosten, ein Begriff, bei dem Betriebsräten die Ohren schrillen. So wolle man bei jeder frei werdenden Stelle prüfen, ob sie wieder besetzt werden muss und ob innerhalb der LVB-Gruppe umbesetzt werden kann. Schon die ersten drei Konzernbetriebsvereinbarungen waren hier hilfreich, doch der Konzernbetriebsrat wollte zusätzlich die Beschäftigten schützen und erreichte 2023 eine weitere Vereinbarung. Die schließt betriebsbedingte Kündigungen aus und hält den Schutz vor einer Überlastung der Beschäftigten fest.

Die Vereinbarung stärkt außerdem die Betriebsräte in der LVB-Gruppe. Immer bei Bedarf, mindestens aber einmal im Jahr, wird das Produktivitätsprogramm bei einer Betriebsrätevollkonferenz debattiert. „Seither haben nicht nur alle den gleichen Wissensstand“, erklärt Beate Heinze, „die Geschäftsführung sitzt dort nicht zwei oder drei, sondern fast 50 Leuten gegenüber. Das ist ein großer Unterschied.“ ■

”

Ich möchte einen Staat, der die Daseinsvorsorge ernst nimmt. Dazu gehört der ÖPNV ebenso wie Strom und Wasser.“

**JENS HERRMANN-KAMBACH**  
Vorsitzender des  
Konzernbetriebsrats



WIR BESTIMMEN MIT

# „Manchmal zerreißt es mich innerlich“

Tanja Trost, stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der DB Fahrwegdienste GmbH

Von Andreas Molitor – Foto Stephan Pramme

**T**anja Trost ist fünf Jahre gewählt, und trotzdem fragt sie ihre Kolleginnen und Kollegen auf der Arbeitnehmerbank Jahr für Jahr: „Wollt ihr, dass ich weitermache?“ Als Aufsichtsrats-Vize bei der Bahn-Tochter DB Fahrwegdienste GmbH vertritt sie 3200 Beschäftigte. Doch die von der EVG in das Gremium gewählte 41-Jährige ist nicht nur Gewerkschafterin, sondern auch Geschäftsführerin – beim Fonds für Wohnen und Mobilität, einer gemeinsamen Gründung von Bahn und Gewerkschaft. Er vergibt Zuschüsse an EVG-Mitglieder, die bei der Bahn arbeiten und für die der Weg zur Arbeit und das Wohnen immer teurer werden.

„Ich stehe ja ein Stück weit auf der anderen Seite“, erklärt Trost ihre mitunter heikle Rolle. „Deshalb vergewissere ich mich bei unserer Arbeitnehmerbank regelmäßig, ob ich ihr Vertrauen noch habe.“ Sie führt mit ihren Beschäftigten beispielsweise Gehaltsverhandlungen, „und da sehe ich, dass manches, was ich ihnen eigentlich gönnen würde, leider nicht machbar ist“. „Manchmal“, sagt sie, „zerreißt es mich regelrecht. Aber ich weiß immer, wo ich herkomme.“ Bei den Aufsichtsratssitzungen hilft ihr der Perspektivwechsel. „Die andere Seite weiß, dass ich auf viele Dinge, die sie uns vorlegen, noch mal anders draufschau“, sagt Tanja Trost.

Aufgewachsen ist sie im Zonenrandgebiet in Rotenburg an der Fulda, „eine renitente Gegend“, damals ein Sammelbecken für Umwelt- und Friedensaktivisten. Beide Eltern arbeiteten bei gesetzlichen Krankenkassen, beide waren Gewerkschafter und aktiv im Betriebs- und Personalrat. Tanja Trost erinnert sich gern an die Maikundgebungen „mit Mettbrtchen, Gulaschsuppe und Stefan Krzell, der kommt ja auch aus der Gegend.“

Nach dem Politikstudium und ersten beruflichen Stationen beim DGB wechselte sie 2017 zur EVG, weil sie „näher an den Mitgliedern“ sein wollte. Sie betreute die Sozial-, Senioren- und Gleichstellungspolitik, bis der EVG-Vorsitzende Martin Burkert eines Tages fragte: „Könntest du dir vorstellen, den Wo-Mo-Fonds zu leiten?“

Im Aufsichtsrat konnte sie wegen der Corona-Beschränkungen anfangs nicht mal die Vertreter der eigenen Bank. Nach einer „Schnellbeschluss“ mit Aufsichtsrats-Basiswissen machte sie sich mit dem Geschäft der Fahrwegdienste vertraut. „Die Kollegen haben mir alles gezeigt – von der sieben Meter langen Baumsge über die Schneerumfahrzeuge bis zu den Lurchfolien. Das war total wichtig. Ich musste ja verstehen, was die machen.“

Auf der Arbeitnehmerbank hat sich eine gute Arbeitsteilung etabliert. Als Akademikerin hat Tanja Trost gelernt, „komplexe Texte und umfangreiches Zahlenwerk zu verstehen und daraus dann für die Sitzung Fragen zu formulieren“. In anderen Bereichen sind ihr die praxisgesthlten Kollegen wiederum voraus. „Die wissen genau, ob die Personalbemessung für eine Sanierung realistisch ist, oder warum der Krankenstand in einem Bereich gerade durch die Decke geht“, sagt Tanja Trost. „Wir ergänzen uns richtig gut. Und wenn ein Kollege dann sagt: ‚Was hier steht, ist ja totaler Quatsch‘, dann formuliere ich das wieder in eine Frage um, die man in der Sitzung stellen kann.“

Die anderen auf der Arbeitnehmerbank haben, so beobachtet sie, „einen Teil ihrer früheren Ehrfurcht vor der Aufsichtsratsarbeit abgelegt“. Anfangs habe nur sie geredet, „aber das hat sich geändert. Jetzt stellen sie auch selbst mal spontan eine Frage. Den Mut musste man halt ein bisschen aus ihnen rauskitzeln.“ ■

# Was kommt nach der Ampel?

**POLITIK** Was ist die Bilanz der Ampelkoalition? Welche Aufgaben kommen auf die nächste Regierung zu – und welche Regierung kommt auf uns zu? Wir haben im Podcast „Systemrelevant“ mitgehört, worüber Sebastian Dullien (IMK) und Bettina Kohlrausch (WSI) sprechen.

Bearbeitet von **Kay Meiners**



### **Sebastian Dullien**

Wir erleben gerade wieder einmal eine Debatte darüber, was man sich alles noch leisten kann, einen Generalangriff auf die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland, wie wir ihn vor 20 oder 30 Jahren schon einmal hatten: Ist es vielleicht besser, wenn die Menschen, wenn sie krank werden, den ersten Tag Lohnkürzungen bekommen? Oder die erste Woche? Oder müssen wir Kürzungen beim Bürgergeld haben? Oder brauchen wir weniger Arbeitslosengeld, mehr Selbstbeteiligung im Gesundheitssystem? Wenn es um diese finanziellen Belastungen geht, auch gerade für die Menschen in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung, dann sind das die falschen Schritte. Es ist das Problem, dass der Spitzenkandidat der CDU, Friedrich Merz, auch etwas in diese Richtung argumentiert. Wir wissen noch überhaupt nicht, wie sich die nächste Regierung positioniert.

### **Bettina Kohlrausch**

Man sollte sich schon überlegen, welche politischen Maßnahmen dringlich sind, um gut durch die nächste Zeit zu kommen. Das eine wäre tatsächlich die Reform der Schuldenbremse, und das andere - aber auch da glaube ich, wird gar nichts passieren - ist das Demokratiestärkungsgesetz. Wenn man das jetzt aus purem Trotz nicht mehr durchkriegt, dann finde ich das wirklich verantwortungslos gegenüber dem Land.

### **Dullien**

Es gibt einige Dinge, auf die sollten sich alle einigen können, die ein bisschen gesamtgesellschaftliche Verantwortung haben, etwa den Ausgleich der kalten Progression. Der große Elefant im Raum ist aber die Schuldenbremse. Wir haben in den letzten vier Jahren gesehen,

dass die Schuldenbremse in der jetzigen Form viel zu eng gezurrt ist. Sie lässt nicht die Spielräume für die Dinge, die wir eigentlich brauchen, also mehr Investitionen in öffentliche Infrastruktur, auch mehr Verteidigungsausgaben. Und gleichzeitig könnten wir mehr Kredite aufnehmen, ohne dass es ein Problem ist. So, und jetzt ist das Problem, dass man dafür das Grundgesetz ändern müsste. Das könnten Union, SPD und Grüne zusammen machen - noch vor der Wahl. Aber die Union hat die Verteidigung der Schuldenbremse lange Zeit als Wahlkampfthema benutzt und hat sich da auch nicht sauber positioniert.

### **Kohlrausch**

Es zeichnet sich ab, dass wir im Wahlkampf eine verschärfte Debatte über den Sozialstaat haben werden. Dieses Befeuern von Statuskämpfen ist ein Raubbau an der Demokratie. Die CDU glaubt irrtümlicherweise, dass sie davon profitieren könnte. Sie tut es nicht. Sie schadet aber der Gesellschaft und dem gesellschaftlichen Zusammenhalt, wenn sie Grenzen ziehen möchte zwischen vermeintlich Arbeitswilligen und vermeintlich Faulen. Ich will überhaupt nicht bestreiten, dass es auch im Bürgergeld Missbrauch gibt. Genauso wie sich nicht alle an Verkehrsregeln halten und schon gar nicht mal an die Steuergesetzgebung. Aber es stimmt nicht, dass die Ausgestaltung des Bürgergeldes zum Missbrauch einlädt.

### **Dullien**

Zum Bürgergeld gibt es Verfassungsgerichtsurteile, die bestimmte Mindeststandards festlegen. Die Möglichkeiten, hier zu kürzen, sind begrenzt. Trotzdem gibt es eine Diskussion darüber, ob man im nächsten Jahr das Bürgergeld ►

► kürzen könnte, weil es durch die neue Anpassungsformel stärker erhöht worden ist als die Preise gestiegen sind. Wenn man hier nachrechnet, kommt man auf weniger als eine Milliarde. Da sieht man, von welchen Größenordnungen wir hier reden: eine Milliarde von einem Bundeshaushalt von mehreren Hundert Milliarden, und die Lücke war jetzt immer noch bei zehn Milliarden. Wir reden aber allein bei der Anpassung der Verteidigungsausgaben an das NATO-Ziel von 50 Milliarden pro Jahr. Wo man wahrscheinlich was machen könnte, wäre bei der Behandlung der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer. Denen könnte man weniger Geld geben als den Inländern. Aber die Frage ist: Ist das das, was wir wollen? Und auch dann reden wir von kleinen einstelligen Milliardenbeträgen, also nicht von der Größenordnung, um die es tatsächlich geht.

#### **Kohlrausch**

Es geht gar nicht so sehr darum, ob die Größenordnungen stimmen oder nicht. Es geht offensichtlich darum, den Druck auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, damit mehr Leute schnell in den Arbeitsmarkt gehen. Ich halte das für eine absolute Fehlanalyse der Ursachen von Arbeitslosigkeit oder Langzeitarbeitslosigkeit. Und ich halte das auch in Zeiten des Fachkräftemangels für die absolut falsche Herangehensweise. Wahrscheinlich kann man Leute, wenn man den Druck ins Unendliche erhöht, irgendwie noch in die allerletzten Jobs prügeln. Aber erstens, das haben wir auch schon im Nachgang der Agenda 2010 gesehen, hat man dadurch den Effekt, dass der Niedriglohnsektor gestärkt

wird. Man erhöht den Druck auf den Arbeitsmarkt gerade im Niedriglohnsegment, und zwingt die Leute so in unqualifizierte Jobs. Und das brauchen wir nicht. Wir brauchen qualifizierte Jobs. Das heißt, die Leute brauchen Qualifizierung, Unterstützung, eine nachhaltige Integration.

#### **Dullien**

Was wir stattdessen sehen, ist ein sehr zynisches Spiel. Man fragt die Leute, ob sie wollen, dass ihr Geld in der Ukraine für Waffen ausgegeben wird, auch wenn dann die Rente gekürzt wird oder es keinen Zahnersatz mehr gibt. Wer sagt dann noch Ja? Das ist ja auch der Grund, warum Wladimir Putin in Russland alles Mögliche versucht, um die Bevölkerung von den Auswirkungen des Krieges abzuschotten. Praktisch alle Länder, die im Krieg sind, bemühen sich, dass es eben gerade nicht diese Wahl gibt zwischen Butter und Kanonen. Hier in Deutschland scheint man das nicht zu tun und man scheint auch offensichtlich diese Erkenntnis nicht zu haben, dass man genau auf diese Art und Weise die Unterstützung für die Ukraine in der Bevölkerung untergräbt.

#### **Kohlrausch**

Die CDU tut ja im Moment so, als wären nur diejenigen von Kürzungen betroffen, die es aus irgendwelchen Gründen auch verdient haben. Das ist natürlich totaler Unsinn, und das ist auch genau das, was ich mit Statuskämpfen gemeint habe. Diese Rechnung wird auch nicht aufgehen. Natürlich werden von Sozialstaatskürzungen am Ende sehr, sehr viele Leute betroffen sein. Aber im Wahl-

kampf wird das Argument heißen: Wir kürzen nur bei denen, die den Sozialstaat ausnutzen. Das ist eine Entsolidarisierungsrhetorik, die letztlich das Fundament unterhöhlt, das wir als Gesellschaft brauchen, um durch die Krisen der nächsten Jahre zu kommen. Das ist ein Konjunkturprogramm für antidemokratische, autoritäre Parteien.

#### **Dullien**

Meine Wahrnehmung ist schon, dass viele Menschen im Moment genervt sind, weil die Dinge nicht so funktionieren, wie sie es eigentlich erwarten und wie sie es auch erwarten können. Dass es Ewigkeiten dauert, bis man einen Termin kriegt, um einen Personalausweis zu bekommen, dass es keine Facharzttermine gibt, dass die Deutsche Bahn Verspätung hat, dass die Brücken einstürzen. Die Menschen haben den berechtigten Anspruch, dass der Staat funktioniert. Und das tut er im Moment nicht. Aber es wird nicht darüber geredet, wie man diesen Staat jetzt dazu bringt, dass er wieder funktioniert. Stattdessen werden dann Senkungen des Solidaritätszuschlags von der CDU und der FDP vorgebracht, und leider wird auch von SPD und Grünen nicht wirklich klar gemacht, wie so ein lebenswertes Deutschland in zehn Jahren aussehen könnte und wie man da hinkommt.

#### **Kohlrausch**

Wenn ich die SPD wäre, dann würde ich jetzt versuchen, einen Verteilungswahlkampf zu führen. Es wäre wichtig, einen inklusiven Solidaritätsbegriff nach vorne zu stellen, der die beschriebene Ausgrenzungslogik nicht bedient. Mit einer

solchen Ausgrenzungslogik können progressive Parteien nur verlieren, weil sie der Idee von Sozialstaatlichkeit im Kern widerspricht. Dafür bleibt jetzt extrem wenig Zeit. Am Ende des Tages sind es Verteilungsauseinandersetzungen, die wir führen. Es ist klug, diese Auseinandersetzungen klar zu benennen und nicht vermeintliche andere Konfliktlinien aufzumachen, wie zum Beispiel die der Migration. Es ist für mich keine Verteilungsdebatte, darüber zu reden, wer angeblich den Sozialstaat missbraucht. Eine wirkliche Verteilungsdebatte bedeutet, darüber zu diskutieren, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und vor allem Vermögen reduziert werden kann und welche Teilhabemöglichkeiten Sozialstaat und soziale Infrastrukturen allen Menschen ermöglichen sollten.

Was stimmt: Es gibt beim Thema Klimaschutz tatsächlich eine Zunahme von Leuten, die sich explizit dagegen aussprechen, etwas gegen den Klimawandel zu tun, und zugleich eine Zunahme bei den Menschen, die sich deshalb sorgen. Aber gerade wenn man eine Polarisierung der Gesellschaft auch in materieller Hinsicht feststellt, dann stellt sich ja die Frage: An welchen Punkten kann man dem was entgegensetzen? Wo kann man Menschen noch zusammenführen? Dazu gehören ein funktionierender Sozialstaat und eine funktionierende Daseinsvorsorge. Bildung, Pflege, Gesundheit – das sind für mich gesellschaftliche Bereiche, die ausgleichend wirken, wo Menschen einfach zusammenkommen. Das müsste man eher ausbauen, anstatt es zusammenzukürzen. ■

#### **DIE EXPERTIN UND DER EXPERTE**

Sebastian Dullien ist Wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Bettina Kohlrausch leitet als Wissenschaftliche Direktorin das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.



#### **PODCAST**

Mehr hören? Im Podcast „Systemrelevant“ der Hans-Böckler-Stiftung. Dieser Beitrag ist eine gekürzte Version der Folge 217 vom 14. November 2024.

# „Der Wert weiblicher Arbeit wird endlich geschätzt werden“

**DISKRIMINIERUNG** Juristin Isabell Hensel über die niedrigeren Löhne von Frauen und die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die Fragen stellten **Fabienne Melzer** und **Amélie Sutterer-Kipping**, Referatsleiterin am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung – Foto **Uwe Zucchi**

**Es gibt in Deutschland seit 2017 ein Entgelttransparenzgesetz. Warum brauchen wir dann noch die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie der EU?**

Das nationale Recht hat die Entgeltdiskriminierung nicht beseitigt. Das deutsche Gesetz gilt seit 2017. Trotzdem verdienen Frauen im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer; der Wert ist seit 2017 nahezu unverändert. Die Wissenschaft sieht als Hauptursachen die mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, mangelnde Rechtssicherheit in der Frage, was gleichwertige Arbeit ist, und Verfahrenshindernisse für Diskriminierte. Das sind hohe Hürden, um einen individuellen Anspruch auf gleiche Bezahlung durchzusetzen. Jetzt kommt auch Druck aus Europa. Die neue Richtlinie zielt auf mehr Transparenz und eine bessere Durchsetzung.

**Was bringt die Richtlinie Neues?**

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten – und ab 2031 mit mehr als 100 Beschäftigten – sind verpflichtet, von sich aus geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in ihren Vergütungsstrukturen aufzudecken, die Gründe zu analysieren und zu beseitigen. Durch verbindliche Berichts- und Prüfpflichten liegt die Last der Geltendmachung nicht mehr bei den einzelnen Betroffenen. Vielmehr muss offengelegt werden, ob gleiche und gleichwertige Arbeit diskriminierungsfrei und objektiv bewertet wird. Bei Lücken über fünf Prozent muss eine gemeinsame Entgeltbewertung stattfinden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, bei Tarifbindung mit den Tarifvertragsparteien.

**Können Sie das näher erklären?**

Im Kern geht es darum, dass Tätigkeiten, die als typisch weiblich gelten, nicht systematisch niedriger bewertet werden, was Kompetenz, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen angeht. Soziale Kompetenzen dürfen, bezogen auf den Wert der Arbeit, nicht schlechter eingestuft werden als beispielsweise technische. Methoden der analytischen Arbeitsbewertung, wie sie derzeit etwa auf der Website [eg-check.de](http://eg-check.de) angeboten werden, erleichtern die Überprüfung der Bewertung von Tätigkeiten in Entgeltsystemen – auch in Tarifverträgen.

**Wie soll das Recht effektiver durchgesetzt werden?**

Eine externe Überwachungsstelle soll künftig kontrollieren, ob Berichtspflichten tatsächlich eingehalten und Abhilfe geschaffen wurde. Wirksame, verhältnismäßige und „tatsächlich abschreckende“ Sanktionen wie Geldbußen, aber auch vergaberechtliche Konsequenzen sollen die Durchsetzung stützen. Daneben wird den Betriebs- und Personalräten eine wichtige Kontrollfunktion zukommen. Auch für den individuellen Auskunftsanspruch schafft die Richtlinie Erleichterung. Die Unternehmen müssen jährlich über diese Rechte informieren, und auch die Verfahren müssen effizienter werden. Dazu sieht die Richtlinie vereinfachte Beweisregeln vor. Betroffene Beschäftigte sollen sich zur Beratung und Unterstützung an Betriebs- und Personalräte sowie an Gleichbehandlungsstellen wenden können.





### Wie hoch schätzen Sie den Aufwand für die Unternehmen?

Die Berichts-, Analyse- und Abhilfeverfahren werden durchaus Aufwand erfordern. Die Erfüllung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Entgeltgleichheit ist aber alles andere als Bürokratiezuwachs, was Gegner der Richtlinie gerne ins Feld führen, sondern dringend notwendig. Der bei allen Gleichstellungsmaßnahmen prognostizierte wirtschaftliche Zusammenbruch wird auch diesmal ausbleiben. Im Gegenteil, die Unternehmen werden sich im Wettlauf um Fach-

kräfte profilieren und weibliche Arbeitskraft gewinnen können, indem sie den Wert weiblicher Arbeit endlich schätzen lernen. Andere Länder wie Frankreich oder Norwegen zeigen bereits, wie es geht.

### Welche technischen Hilfsmittel können Unternehmen nutzen?

Digitale Werkzeuge können die Unternehmen unterstützen. Sie können verlässlich, ressourcensparend, transparent und auch rechtssicher die Berechnung übernehmen. Innerbetriebli- ►

Isabell Hensel fürchtet keinen Zusammenbruch der Wirtschaft, wenn sie Entgelttransparenz schaffen muss.



### eg-check

Der Entgeltgleichheits-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der vor einigen Jahren mit Förderung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt wurde, steht schon zur Verfügung und wird derzeit an die Anforderungen der Richtlinie angepasst:



### Zert:Equal

Die INES Analytics, ein Spin-off aus dem Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin), arbeitet an einer Webanwendung zur Überprüfung der von Unternehmen berichteten Ergebnisse zur Entgeltgleichheit.



► che Abstimmungsprozesse und die Berichtspflichten lassen sich so mit geringem Aufwand realisieren. Voraussetzung ist natürlich, dass die Tools nicht diskriminieren und den rechtlichen Anforderungen der Richtlinie insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbewertung genügen. Bestehende Instrumente müssen dazu überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Zudem ist der Staat durch die Richtlinie ausdrücklich aufgefordert, solche Tools zur Verfügung zu stellen.

### Welche Rolle spielen Betriebs- und Personalräte?

Auskünfte können über die Betriebs- und Personalräte geltend gemacht werden. Im Rahmen der Berichtspflichten werden sie zentrale Informations- und Überwachungsrechte haben. Die Unternehmen müssen ihnen gegenüber die Methoden der Datenermittlung sowie alle Berichtsdaten offenlegen. Die Räte können dazu auch zusätzliche Klarstellung und Erläuterungen verlangen und üben in jeder Phase eine Kontroll- und Unterstützungsfunktion aus.

### Wie können sie sich vorbereiten?

Betriebs- und Personalräte sollten ihre Kompetenzen weiterentwickeln, was die Methoden diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung betrifft. Der Staat ist nach der Richtlinie verpflichtet, Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und betreffenden Arbeitnehmervertretungen Unterstützung in Form von technischer Hilfe und Schulungen anzubieten, um die Pflichten aus der Richtlinie erfüllen zu können. Vor allem die staatliche Zertifizierung von digitalen Analysetools als diskriminierungsfrei könnte die Arbeit erleichtern. Hilfreich wird auch die Anwendung Zert:Equal sein, die gerade entwickelt

wird. Sie macht die berichteten Daten genau wie die Berechnung der Entgeltdaten überprüfbar und transparent. Betriebs- und Personalräte sollten die bereits bestehenden Beteiligungsrechte ausschöpfen.

### Welche Rolle können Aufsichtsräte spielen?

Auch Aufsichtsräte sollten auf die Einhaltung der neuen rechtlichen Anforderungen hinwirken. Da sie vor allem unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten urteilen, sollten sie finanzielle Risiken der Nichtberücksichtigung wie negative Sanktionen im Blick behalten. Zu diesem Zweck könnten sie etwa bei der Auswahl der passenden Analysetools beraten oder sich die Auswahl begründen lassen. Sie haben die Möglichkeit, auf die frühe Vorbereitung und den Aufbau der nötigen Strukturen hinzuwirken und die Vorstände entsprechend aufzufordern, ihren Pflichten nachzukommen.

### Das Entgelt regeln Tarifverträge. Was bedeutet die Richtlinie für die Gewerkschaften?

Wenn deutlich wird, dass Entgeltlücken auf tarifvertragliche Regelungen zurückzuführen sind, müssen die Gewerkschaften in die Verfahren der gemeinsamen Entgeltbewertung und Abhilfe einbezogen werden. Der Tarifvorbehalt und die Tarifautonomie bleiben dabei unangetastet. Grundsätzlich eröffnet die Richtlinie den Gewerkschaften Gestaltungschancen und gibt ihnen Verhandlungsmacht, um das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Sie sollten auf die Umsetzung der Richtlinie drängen, um diskriminierungsfreie Tarifverträge als Standards zu etablieren.

### Was ist die Frist für die Umsetzung?

Deutschland muss die Richtlinie bis Juni 2026 in nationales Recht umsetzen. Es ist im Interesse aller, dass schnell eine klare Rechtslage geschaffen wird. Setzt Deutschland die Richtlinie nicht um, drohen nicht nur Vertragsverletzungsverfahren und -strafen, sondern auch Staatshaftungsrisiken und sogar individuelle Klagen. Denn die Richtlinie wird im öffentlichen Dienst teilweise direkt anwendbar sein, da sie in großen Teilen auch ohne nationale Umsetzung hinreichend bestimmt ist. ■



### ISABELL HENSEL

Die Juristin ist Professorin für bürgerliches Recht und Arbeitsrecht in der digitalen Gesellschaft an der Universität Kassel. Ihr Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) zum Thema „Entgelttransparenzrichtlinie: Potenziale und Herausforderungen für die Interessenvertretung“ wird Mitte 2025 erscheinen.

# Richtlinie mit tarifpolitischem Potenzial

**ARBEITSMARKT** Auch wenn Deutschland die europäische Mindestlohnrichtlinie bislang nicht umgesetzt hat, stärkt sie Gewerkschaften und anderen sozialen Akteuren den Rücken.

Von **Thorsten Schulten**, Tarifexperte des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

**M**it der europäischen Mindestlohnrichtlinie vollzog die Europäische Union eine politische Kehrtwende. Verfolgte die EU über Jahrzehnte eine Politik der Liberalisierung von Märkten, zielt die Richtlinie darauf, kollektive Regelungen und Institutionen des Arbeitsmarkts wieder zu stärken. Dabei geht

es nicht nur um die Absicherung angemessener Mindestlöhne, sie will darüber hinaus zu einer Stärkung von Tarifvertragssystemen in den EU-Mitgliedsländern beitragen. Es waren die Gewerkschaften, die im Rahmen der europäischen Sozialpartnerkonsultationen erfolgreich darauf drängten, dass eine europäische Mindest-



Foto: dpa picture alliance

► Lohnrichtlinie nicht allein eine Stärkung der gesetzlichen, sondern auch der tarifvertraglichen Mindestlöhne beinhaltet.

Allerdings hat die EU auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik nur sehr eingeschränkte rechtliche Kompetenzen. Die Mindestlohnrichtlinie schreibt daher weder einen gesetzlichen Mindestlohn noch dessen Höhe vor. Sie formuliert vielmehr Indikatoren für einen angemessenen und gerechten Mindestlohn. Dieser liegt entsprechend der Richtlinie bei 60 Prozent des Medians des nationalen Bruttolohns. Nach Berechnungen der OECD schwankte der deutsche Mindestlohn seit seiner Einführung zwischen 46 und 48 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten. Lediglich die Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro hat ihn zeitweilig auf knapp 52 Prozent ansteigen lassen. Um auf 60 Prozent des Medians zu kommen, wäre heute schon ein Mindestlohn von über 14 Euro notwendig.

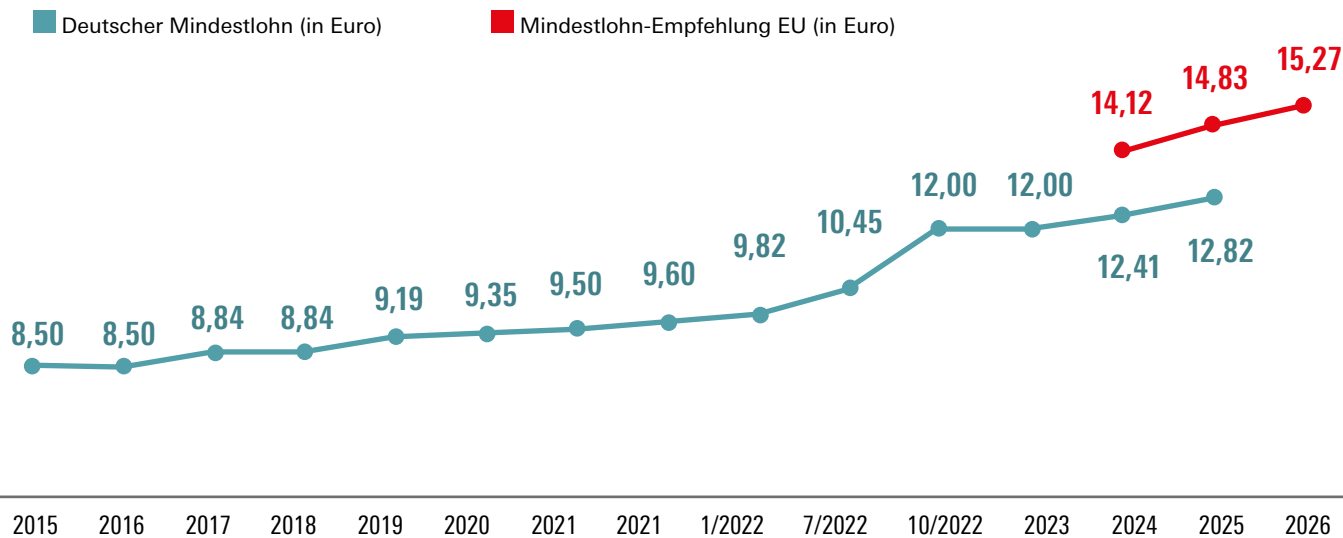
Nach der europäischen Mindestlohnrichtlinie waren die Mitgliedstaaten verpflichtet, sie bis Mitte November 2024 in nationales Recht umzusetzen. In der juristischen Debatte in Deutschland ist es jedoch umstritten, ob hierfür eine Änderung des Mindestlohngesetzes notwendig ist. Die Bundesregierung hatte sich vor dem Bruch der Koalition der Position ange-

schlossen, wonach keine Änderung des Mindestlohngesetzes nötig sei.

Wenn für die Zukunft sichergestellt werden soll, dass auch in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn nicht mehr unterhalb von 60 Prozent des Medianlohns liegen soll, sollte diese Zielsetzung auch explizit im deutschen Mindestlohngesetz festgeschrieben werden. Eine entsprechende Änderung des Mindestlohngesetzes wird mittlerweile von einer breiten politischen Allianz gefordert, die vom ehemaligen Verdi-Chef Frank Bsirske bis zum neuen CDA-Vorsitzenden und „Vater der Europäischen Mindestlohnrichtlinie“ Dennis Radtke reicht. Frank Bsirske, Bundestagsabgeordneter der Grünen, will „Klarheit schaffen und die Rahmenbedingungen der Arbeit der Mindestlohnkommission so gestalten, dass der gesetzliche Mindestlohn immer auf einem armutsfesten Niveau von mindestens 60 Prozent des Medianlohns liegen muss“. Dennis Radtke, der neue Vorsitzende der CDU-Sozialausschüsse, stellt klar: „Politische Sonntagsreden zur Würde von Arbeit reichen nicht aus. Wir brauchen klare Vorgaben für mehr Tarifbindung und Standards beim Mindestlohn.“

Neben dem Mindestlohn geht es auch um die Stärkung der Tarifverträge. In ihrer Begründung weist die Richtlinie darauf hin, dass in

## Entwicklung des Mindestlohns



Entwicklung des Mindestlohns im Vergleich zur Maßgabe der EU (60 Prozent des mittleren Durchschnittslohns)

Mitgliedstaaten mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung der Anteil der Geringverdienenden tendenziell niedrig ist und die Mindestlöhne sich in der Regel auf einem hohen Niveau befinden. Folglich ist die Förderung von Tarifverhandlungen als wesentlich für einen angemessenen Mindestlohnschutz anzusehen.

Von den 27 EU-Mitgliedstaaten erreichen derzeit aber nur acht den in der Mindestlohnrichtlinie festgelegten Schwellenwert von 80 Prozent Tarifbindung. Dementsprechend müssen 19 Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um Tarifverhandlungen zu fördern. Mit einer Tarifbindung von 49 Prozent im Jahr 2023 gehört auch Deutschland zu diesen Ländern.

Eine wichtige Möglichkeit zur Stärkung der Durchsetzung von Tarifverträgen ist die Einführung des Verbandsklagerechts. Es würde sicherstellen, dass Gewerkschaften im Namen der einzelnen Beschäftigten rechtliche Schritte einleiten und so dazu beitragen können, das strukturelle Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und einzelnen Beschäftigten teilweise zu überwinden. Ein weiteres Mittel wären tarifliche Differenzierungsklauseln mit tarifvertraglichen Vorteilen für Mitglieder.

Gefördert wird der deutliche Akzeptanzverlust von Branchentarifverträgen seit den 2000er Jahren vor allem durch die vermehrte Einführung sogenannter „OT-Mitgliedschaften“. Diese ermöglichen eine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, ohne jedoch an den jeweiligen Verbandstarifvertrag gebunden zu sein. Mit der OT-Mitgliedschaft, die es in dieser Form in keinem anderen EU-Mitgliedstaat gibt, schufen die Arbeitgeberverbände de facto einen „offiziellen“ Weg der Tarifflucht. Eine Abschaffung von OT-Mitgliedschaften würde die Funktion der Arbeitgeberverbände als Tarifpartei wieder stärken und damit einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Tarifbindung leisten. Eine weitere Möglichkeit zur Förderung der tarifpolitischen Rolle von Arbeitgeberorganisationen ist eine gesetzliche Verpflichtung zur regelmäßigen Teilnahme an Branchentarifverhandlungen, wie sie beispielsweise in Frankreich besteht.

Auf direktem Wege trägt die Stärkung von Branchentarifverhandlungen zu einer höheren Tarifbindung bei. Einen wichtigen Beitrag leisten auch Tariftreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen und in der Wirtschaftsförderung. Die



## Politische Sonntagsreden zur Würde von Arbeit reichen nicht aus. Wir brauchen klare Vorgaben für mehr Tarifbindung und Standards beim Mindestlohn.“

Dennis Radtke, CDA-Vorsitzender

in der EU am weitesten verbreitete und wirksamste Methode ist die umfassende Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung. Im Gegensatz zu Belgien, Frankreich, Finnland und Spanien, wo die Tarifbindung bei 80 Prozent oder darüber liegt, wurde in Deutschland 2022 nur ein verschwindend geringer Anteil von 0,8 Prozent aller neu registrierten Branchentarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Dies liegt vor allem an der ablehnenden Haltung der Arbeitgeberverbände, die im Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung über eine doppelte Blockademöglichkeit verfügen: Zum einen können Anträge nur von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam gestellt werden, zum anderen kann die Arbeitgeberseite sie in den Tarifausschüssen einseitig blockieren. Weitere Maßnahmen wären die Stärkung der Nachwirkung von Tarifverträgen nach Umstrukturierungen und die Ausweitung des Geltungsbereichs auf bisher ausgeschlossene Berufsgruppen.

Das alles zeigt das Potenzial der Richtlinie zur Schaffung angemessener Mindestlöhne und einer höheren Tarifbindung. Sie schafft in jedem Fall einen Referenzrahmen, auf den sich die Gewerkschaften und andere soziale Akteure bei der Verfolgung ihres Ziels der Stärkung der Tarifbindung stützen können. ■

Bildungsforscher kritisieren die FDP-Initiative zur Finanzbildung als weiteres Einfallstor für die Finanzwirtschaft in staatliche Bildung.



## „Börse für alle“

**Bildung** Mit einem Festival, einer Plattform und einem Gesetzentwurf wollte die FDP die finanzielle Bildung stärken. Kritiker warnen vor dem Einfluss der Wirtschaft auf den Unterricht.

Von Jeannette Goddar

**T**anz, Performance, Konzerte – das „Radialsystem“ in Berlin hat schon viel gesehen. Doch mit einem „Festival für Finanzbildung“ fand im Oktober in dem ehemaligen Pumpwerk eine Premiere statt. Auf fünf Bühnen und in 50 Veranstaltungen wurde über Sparen, Finanzkompetenz und Versicherungen diskutiert. Die Themen: Wie legt man sein Geld am besten an?, „Börse für alle“ oder „Warum Aktien-ETFs ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge sind“ hießen die Veranstaltungen.

Eingeladen hatten die inzwischen aus dem Amt geschiedenen Bundesminister für Finanzen

und Bildung, Christian Lindner und Bettina Stark-Watzinger. Werbung machte neben den Ministerien die FDP. Lindner wie Stark-Watzinger ließen sich dort so zitieren: „Wir möchten Menschen dazu befähigen, ihre eigenen finanziellen Entscheidungen selbstbestimmt zu treffen, denn finanzielle Bildung zahlt sich aus.“

Die Frage, warum weder Wirtschafts- noch Verbraucherschutzministerium zu den Veranstaltern gehörten, beantwortet der Hamburger Erziehungswissenschaftler Thomas Höhne so: „Weil es um ein aktivierungspolitisches Projekt der FDP geht. Menschen sollen dazu gebracht



werden, mehr zu investieren.“ Im Auftrag der Otto Brenner Stiftung legte Höhne im Oktober eine Studie mit dem Titel „Finanzbildung als politisches Projekt“ vor.

Sie nimmt die „Initiative Finanzielle Bildung“ unter die Lupe, von der das Festival nur ein Baustein war. Es gibt auch noch eine Plattform, einen Gesetzentwurf und einen Bericht der OECD, ebenfalls in Kooperation mit den zwei Ex-FDP-Ministerien. Letzterer enthält einen „Vorschlag für eine nationale Finanzbildungsstrategie“ inklusive Empfehlungen an „Bund und Länder, sonstige Akteure auf Bundesebene sowie private und zivilgesellschaftliche Stakeholder“.

Wohin die Reise geht, lässt sich auf der Plattform [mitgeldundverstand.de](http://mitgeldundverstand.de) ablesen: 450 „Bildungsangebote“ stehen dort bisher, die meisten von Bundesministerien, der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Ein Kernelement ist die vom Finanzministerium verantwortete Serie „Sprechen Sie Finanzisch?“. In rund 90 Sekunden langen Videos werden Fragen beantwortet wie: Was ist eine Schuldenbremse? Was ist ein Sondervermögen? Und auch hier wieder: Was sind Fonds? Was sind ETFs?

Studienverfasser Höhne verweist auf das Drängen der FDP auf die Einführung einer Aktienrente. „Ob Sie sich das Gutachten ‚Kapitalgedeckte Rente: Ein neuer Anlauf oder andere Dokumente aus dem Finanzministerium anschauen: Durchweg wird betont, die Menschen sollten eine positive Haltung zur Aktienrente entwickeln.“ Höhnes Kritik umfasst eine Reihe weiterer Punkte. Der zentrale lautet: Nur acht Prozent der Angebote ließen sich mit einer „angemessenen pädagogisch-didaktischen Struktur“ als Bildungsmaterialien identifizieren.

Die müssen unter anderem den Standards des sogenannten Beutelsbacher Konsenses genügen, der besagt: Schüler dürfen nicht mit Meinungen überrumpelt werden. Sie müssen in die Lage versetzt werden, politische und eigene Interessenlagen zu analysieren. Was in Wissenschaft und Politik kontrovers ist, muss auch im Unterricht kontrovers erscheinen. Ganz im Gegensatz dazu kommt das „Finanzisch“-Video zur Schuldenbremse aus Lindners Haus schon im Titel verblüffend unkontrovers daher: „Darum brauchen Schulden eine Bremse“. Zweite Meinung?

Fehlzanzeige! Der Kölner Sozialwissenschaftler Tim Engartner sieht in der Finanzbildungsinitiative ein weiteres Vehikel für den Zugang privatwirtschaftlicher Materialien in die staatliche Bildung. „Die Versicherungs- und Finanzbranche schickt seit Jahrzehnten oft einseitige Materialien in die Schulen“, erklärt Engartner. „Eine staatlich verantwortete Plattform für Informationen über Aktien, Anleihen und Derivate braucht es nicht.“

Engartner hat das wissenschaftliche Konzept der Böckler-Schule-Materialien verfasst. Seit 2013 gibt die Stiftung Unterrichtseinheiten zu Themen wie Globalisierung, soziale Sicherung, Tarifverträge heraus. „Ziel war, ein Gegengewicht zu den Angeboten aus Arbeitgeberseite zu schaffen“, erläutert Engartner, „schon deshalb, weil neun von zehn Schülerinnen und Schülern später als abhängig Beschäftigte arbeiten.“ Zugleich folgen die Böckler-Schule-Materialien einer „pluralistischen Grundströmung“: „Sie bilden eine Vielzahl politischer und ökonomischer Rollen ab und sind weitestgehend ausgewogen.“

„Wichtiger als Finanz- ist sozioökonomische Bildung“, konstatiert Till van Treeck. „Einkommensungleichheit, Verteilungsfragen, Steuersystem, Funktionsweise der Sozialversicherung – all das sind wichtige Themen, die von Finanzbildung nicht abgedeckt werden.“ Der Sozioökonom an der Universität Duisburg-Essen und Vertrauensdozent der Hans-Böckler-Stiftung erklärt, schon der Begriff beinhalte eine Vorentscheidung: „Der Einzelne soll sich auf die Finanzmärkte begeben und ist in Anlageentscheidungen auf sich allein gestellt. Die vorgelagerte Frage wäre, ob es nicht eine Stärkung kollektiver Systeme wie etwa der gesetzlichen Rentenversicherung braucht.“ Auch die Studie Höhnes bemängelt, der Fokus auf den Einzelnen und insbesondere auf „vulnerable Gruppen“ blende gesellschaftliche Bedingungen als Ursache prekärer Lebensbedingungen aus. So werde soziale Ungleichheit zu einem „individuellen und pädagogisch zu bearbeitenden Bildungsproblem“.

Was das Ausscheiden der FDP-Minister Lindner und Stark-Watzinger für die Initiative bedeutet, ließ sich bei Redaktionsschluss nicht abschätzen. Auf Eis gelegt werden dürfte fürs Erste das „Gesetz zur Stärkung der Finanzbildung“, für das die FDP im Oktober einen Referententwurf vorlegte. ■

Die Studie der Otto Brenner Stiftung:  
Thomas Höhne: **Finanzbildung als politisches Projekt**. Eine kritische Analyse der FDP-Initiative zur finanziellen Bildung. OBS-Arbeitspapier 71, 11. Oktober 2024.



# „Total glücklich mit der Stiftung“

**AUSBILDUNG** Dorcas Otoo, Auszubildende in der Stiftung, und Sonja Bonhage, im Freiwilligen Sozialen Jahr Politik (FSJ-P), über ihren Weg zur Stiftung und erste Erfahrungen.

**Wie seid ihr zu uns gekommen? Google, Social Media oder die beste Freundin?**

**SONJA:** Bei mir war das ganz anders. Ich habe mich über den Verein Internationale Jugendgemeinschaftsdienste (IJGD) für ein soziales Jahr beworben. Wer das macht, bekommt Einsatzstellen vorgeschlagen. Bei mir war das eine Liste mit vielleicht 50 Organisationen.

**DORCAS:** Ich bin durch die Website azubiyo.de zur Stiftung gekommen, das ist ein Onlineportal, wo man nach offenen Stellen suchen, einen Berufswahltest machen und ein Profil von sich anlegen kann. Dort bin ich auf den Ausbildungsplatz bei der Stiftung gestoßen.

**Warum habt ihr euch für die Hans-Böckler-Stiftung entschieden?**

**SONJA:** Ich kannte die Stiftung vorher nicht. Aber das Profil hat mich interessiert, da ich Politikwissenschaft studieren will. Eine zweite Bewerbung hatte ich bei Germanwatch laufen, weil mich auch Klimafragen interessieren. Dann hat mich die Stiftung eingeladen. Mein Bauchgefühl sagte mir: Das passt.

**DORCAS:** Die Stiftung war auch für mich Neuland. Was mich dann „gecatcht“ hat, waren Themen wie Gerechtigkeit oder faire Arbeit und das, was die Stiftung macht – wie zum Beispiel die Stipendien und die Politikberatung. Politik interessiert mich. Ich war schon in Münster, wo ich bisher gelebt habe, im Jugendrat engagiert. Etwas verändern, anderen helfen, das ist mein Ding.

**Und wie ist der erste Eindruck?**

**SONJA:** Ich habe mich sofort angenommen und gesehen gefühlt und bin total glücklich mit meiner Wahl. Die erste Station war die Veranstaltungsorganisation, da gab es schon viel Neues. Im November wechselte ich dann ins I.M.U. und konnte außerdem beim WSI-Herbstforum mithelfen, aber auch die Diskussionen zu Verteilungskonflikten mitverfolgen. Das interessiert mich sehr.

**DORCAS:** Ich finde es toll hier, da ich mich von Anfang an willkommen gefühlt habe. Die Kommunikation ist auf Augenhöhe, alle duzen sich. Das schafft ein offenes und respektvolles Arbeitsklima. Zudem ist die Stiftung ein guter Arbeitgeber. Sie legt großen Wert auf sozi-



Foto: Benjamin Jenak

Sonja Bonhage (links) und Dorcas Otoo

ale Verantwortung und nachhaltige Projekte. Das ist für mich sehr motivierend.

**Hat die Stiftung euren Blick auf die Welt verändert?**

**SONJA:** Tatsächlich ist das so. Ich war schon vorher politisch interessiert, aber jetzt habe ich tiefe Einblicke in das Thema Arbeit und Gewerkschaften bekommen. Noch vor dem ersten Tag bei Böckler bin ich bei Verdi eingetreten. Ich will mich neben den Grünen nun auch in der Gewerkschaft und bei der DGB-Jugend engagieren.

**DORCAS:** Ja, auch mein Blick hat sich verändert. Ich habe viel gelernt und war ja wie Sonja auf dem WSI-Herbstforum. Wenn man die Vorträge hört, versteht man, dass es nicht immer gerecht zugeht. Solche Erfahrungen verändern die Sicht auf die Welt. Ich habe jetzt auch den Wunsch, selbst etwas zu tun, die Welt zu verändern und anderen zu helfen. ■



HUGO SINZHEIMER PREIS

## Auszeichnung für Tobias Vogt

Foto: David Ausserhofer



Tobias Vogt (l.) mit HSI-Direktor Ernesto Klengel

Für seine Dissertation „Betrieb und Betriebsteil als zweiteiliges Puzzle“ hat das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) den Juristen Tobias Vogt mit dem Hugo Sinzheimer Preis aus-

gezeichnet. Vogt untersucht, wie sich das Recht auf Mitbestimmung in neuen Betriebsstrukturen anwenden lässt, und vergleicht das deutsche Recht mit dem US-amerikanischen National Labor Relations Act. Martin Gruber-Risak, Professor an der Universität Wien, lobte in seiner Laudatio die Arbeit von Vogt: „Es geht darum, Mitbestimmung in Zeiten der Digitalisierung operabel zu machen.“ Das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht verleiht den Hugo Sinzheimer Preis seit 2011 in Kooperation mit dem Institut für Zivil- und Wirtschaftsrecht der Goethe-Universität Frankfurt. ■

AUSSTELLUNG

## Mein Freund, der Chatbot

Können Chatbots, Roboter und Künstliche Intelligenz Menschen emotional berühren oder menschliche Nähe ersetzen? Mit dieser Frage setzt sich die Böckler-Stipendiatin Jenny Sofie Kasper in der Ausstellung „Artificial Intimacy“ auseinander, die noch bis Herbst 2025 im Foyer der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf und in weiteren Räumen im Haus zu sehen ist. Zur Eröffnung berichtete Kasper über ihre Begegnungen mit dem Chatbot Replika, der als artifizierlicher Freund mit kostenpflichtigen Zusatzfunktionen beworben wird, oder mit Paro, einer kuscheligen, künstlichen Robbe, die als Therapieroboter eingesetzt wird. Werbespruch: „Kein echtes Haustier. Aber eine echte Beziehung.“ Die Arbeiten der Künstlerin, die sich mit solchen Angeboten auseinandersetzen, verbinden oft Handarbeit und digitale Verfahren. ■



Foto: Jan Moritz Falk

Jenny Sofie Kasper zeigt den Katalog der Ausstellung



KURZ GEMELDET

## Referat Arbeit und Demokratie

Foto: privat



**Andreas Hövermann**, der bereits am WSI tätig ist, leitet das neu eingerichtete Referat Arbeit und Demokratie am Institut. Hövermann wird erforschen, welche Rolle Arbeit und Arbeitswelt für demokratische oder antidemokratische Einstellungen und Wahlverhalten spielen. ■

sche oder antidemokratische Einstellungen und Wahlverhalten spielen. ■

## Research Fellow des WSI

Foto: Unimi



**Lisa Dorigatti**, Associate Professor am Department of Social and Political Sciences der Universität Mailand, ist neuer Research Fellow des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI).

Sie forscht zu Arbeitsbeziehungen. ■

## Referat Hochschularbeit

Foto: Stephan Pramme



**Stefanie Nartschik-Mikami**, die in der Studienförderung arbeitet, hat die Leitung des neuen Referates Hochschularbeit/Internationales übernommen. Sie ist zuständig für die Vertrauensdozenten, den Transfer von datenbasierten Informationen und die verstärkte Internationalisierung der Angebote. ■

fer von datenbasierten Informationen und die verstärkte Internationalisierung der Angebote. ■

## Für die interne Kommunikation

Foto: privat



**Alexander Teng** unterstützt seit Dezember die Geschäftsführerin Claudia Bogedan als Assistent für interne Kommunikation. Der Politikwissenschaftler war früher bei Thyssenkrupp tätig und hat dort

den Europäischen Betriebsrat unterstützt. ■

# Thema: Zukunft der Industrie

**STIFTUNG** Wie verändern sich Arbeitsplätze und Mitbestimmung in der Industrie? Wo liegen Zukunftsmärkte? Und welche Industriepolitik braucht das Land? An diesen und anderen Fragen arbeiten Menschen in der Stiftung.

Von Fabienne Melzer

**STEFAN LÜCKING** betreut in der Forschungsförderung diverse Projekte zu mitbestimmten Transformations- und Konversionsprozessen in der Industrie.



17



**MANUELA MASCHKE** leitet in der Forschungsförderung die Förderlinie „Transformation“, in der es auch um Standortsicherung in der Industrie geht.

**NAVID ARMELI** befasst sich am I.M.U. unter anderem mit der Frage, wie Unternehmen anhand der Vorstandsvergütungen nachhaltiger werden können.



7



2

**CHRISTINA SCHILDMANN** leitet die Forschungsförderung und betreut gemeinsam mit Saskia Freye das „Kompetenzcluster zu aktuellen Fragen in der Transformation“.

**ALEXANDRA SCHÄDLER** arbeitet am Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) zu Nachhaltigkeitsrichtlinien und wie sie Geschäftsmodelle verändern.



6



1

**SASKIA FREYE** beschäftigt sich im Rahmen des „Kompetenzclusters zu aktuellen Fragen in der Transformation“ unter anderem mit industrie- und energiepolitischen Aspekten.

**PASCAL GEISSLER** bietet 2025 in der Studienförderung unter anderem Seminare zu Tarifpolitik, dem Wandel industrieller Arbeit und den Folgen für die Mitbestimmung an.



4

**SEBASTIAN SICK** beschäftigt sich am I.M.U. unter anderem mit der Erosion der Unternehmensmitbestimmung und guter Unternehmensführung.



5

Fotos: Uli Baatz (3, 8), privat (2, 12), Stephen Petrat (10), Stephan Pramme (4, 9), Frank Rumpfenhorst (6, 14, 15), Karsten Schöne (1, 5, 7, 11, 13, 16, 17)



10

**BETTINA KOHLRAUSCH**, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), beschäftigt sich unter anderem mit Fragen des arbeitenden Souveräns in Industrie und Wirtschaft.

**MARTIN BEHRENS** arbeitet am WSI zu industriellen Beziehungen und veröffentlichte kürzlich eine Studie zur Betriebsratsbehinderung.



11

**ANDREAS HÖVERMANN** beschäftigt sich am WSI mit den Herausforderungen der Transformation und Demokratie.



12

**TOM BAUERMANN** arbeitet am IMK zu den Themen Energiepolitik, unter anderem zu Strom und Wasserstoff, Infrastruktur und Industriepolitik, wie die Transformation der Industrie.



16

**SERIFE EROL** betreut am WSI das Projekt Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie.



13



9

**SEBASTIAN DULLIEN**, Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), arbeitet unter anderem zu Industriepolitik.



15

**LAURENS BRANDT** ist Wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht am HSI und befasst sich mit aktuellen Fragen der betrieblichen Mitbestimmung in Industrieunternehmen.



8

**SABINE STEPHAN** leitet am IMK das Referat Außenhandel und Handelspolitik und hat mit anderen den IMK-Report „Inflation Reduction Act: Gut fürs Klima, schlecht für Europa?“ verfasst.



14

**HELENE LANGBEIN** forscht am Hugo Sinzheimer Institut (HSI) unter anderem zu den rechtlichen Grundlagen sozialer Verantwortung von Industrieunternehmen etwa entlang von Lieferketten.

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

Theatermacher Lettow: Die Säcke sind Requisiten für die 30-Stunden-Performance „Thesmophoria“.



# Der Theaterreisende

Fabian Lettow inszeniert moderne Bühnenstücke. Sie zeigen, was auf der Welt passiert – poetisch und politisch.

Von **Andreas Schulte** – Foto **Thomas Range**

**K**ein Publikum, kein Theater. Aus dieser ernüchternden Formel der Coronazeit hat Fabian Lettow das für ihn Beste gemacht. Der heute 45-jährige Theatermacher siedelte mit seiner Frau für die Zeit der Krise aus dem Ruhrgebiet nach Athen um. Kein Urlaub, sondern intensive Recherche und Vorbereitung für die Zeit nach Corona. „Wir wollten dorthin, wo das Theater erfunden wurde“, sagt er. „Wir haben uns an den antiken Spielstätten in die Kunst der Versammlung vertieft und dazu einen Film gedreht.“ Das Leben und die Arbeit in Griechenland haben mittlerweile Eingang in das Werk Lettows gefunden. Anfang November wurde „Thesmophoria“ in Berlin und in Mülheim an der Ruhr aufgeführt.

Die üppige Performance zeichnet ein religiöses Fest aus dem antiken Griechenland nach und überträgt es in die Gegenwart. Lettows Theatergruppe, das Kainkollektiv, lädt das Publikum dazu ein, bei dieser „Kunst der Versammlung“ aktiv mitzuwirken. 30 Stunden verbringen Schauspieler und Publikum gemeinsam im Theater mit Film, Musik und Tanz – inklusive Mahlzeiten an der großen Festtafel. „Es geht darum, Räume für Begegnungen von unterschiedlichen Menschen, Gedanken, Bildern, Klängen, Körpern zu erzeugen“, sagt Lettow.

Die genaue Vorstellung von seiner Arbeit ist lange gereift. In die Theaterszene rutscht Lettow früh und ohne familiäre Prägung hinein. „Ich habe schon als Schüler Theater geguckt“, erinnert er sich. Er enga-

giert sich bei den Falken, einer sozialistischen Jugendorganisation. Nach dem Abitur studiert er Theaterwissenschaften, Geschichte und Germanistik in Bochum und im englischen Coventry. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt ihn einige Jahre lang. Er wird Stipendiaten-Gruppensprecher. „Als Theatermann war ich dort ein Exot.“



Foto: privat

Fabian Lettow zu Studienzeiten

Auch beruflich strebt Lettow nach Eigenständigkeit. Einigen Jahren als Dramaturg am Schlosstheater in Moers folgt im Jahr 2009 mit seiner Frau Mirjam Schmuck die Gründung des Kainkollektivs. Rund 60 Premieren haben die beiden bislang auf internationale Bühnen gebracht. Dabei unterstützt sie ein loser Verband von bis zu 30 Schauspielerinnen, Schauspielern, Helferinnen und Helfern.

Lettow spricht stets mit lauter und kräftiger Stimme, fast als würde er als Schauspieler auf der Bühne stehen. Fragen beant-

wortet er fast immer ausführlich und mit Bedacht. Nach dem Ziel seiner Arbeit gefragt, zögert er: „Ich will auf poetische Weise sichtbar machen, was auf der Welt passiert.“ Noch während des Studiums wollte er zeitweilig Journalist werden. Diesen Beruf hat er kurzerhand in die Theaterwelt integriert. „Ich übersetze den Job des Reporters künstlerisch.“

Fast alle seine Inszenierungen sind politisch. In Kamerun führte das Kainkollektiv ein Stück über die dortige Kolonialgeschichte auf, in Polen ging es um den Verfall europäischer Städte. Die Internationalität seiner Spielstätten und seines Ensembles ist ihm wichtig. „Ohne verschiedene Perspektiven, Sprachen und Kulturen lässt sich unsere komplexe Gegenwart nicht beschreiben“, sagt er.

Die Ruhrgebietsstadt Bochum, wo der Theatermacher mit seiner Familie lebt, ist daher nur eine Heimat. Eine andere findet Lettow unterwegs. Das Kainkollektiv ist oft auf Reisen. „Dabei entstehen viele Stücke in einer Art kollektivem und globalem Road Theatre“, erklärt er. Ein klassisches Drehbuch aus der Feder eines Autors liegt den Produktionen nur ansatzweise zugrunde. Dialoge entwickelt Lettow stattdessen im Gespräch mit den Schauspielern. Sie bringen so ihre eigenen Gedanken und Interpretationen auf die Bühne. Lettow will ihnen möglichst wenig vorschreiben. „Schreiben kommt aus Gesprochenem“, sagt er. „Ich bin ein Mensch des gesprochenen Worts.“

# BÖCKLER- FÜR AUFSICHTSRÄTE

## Weiterbildung für Aufsichtsräte

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet im Jahr 2025 erneut eine eigene Seminarreihe mit Fachthemen für Aufsichtsräte an. Sie ergänzt das Qualifizierungsangebot der Gewerkschaften und des DGB-Bildungswerks.

### Jahresabschluss prüfen

Welche Rechte und Pflichten haben Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss?  
**5. und 6. Februar 2025 in Düsseldorf**

### Machtspiele in Organisationen

Welche Rolle spielt Mikropolitik in der Unternehmensführung?  
**21. Februar 2025 in Düsseldorf**

### Vorstandsvergütung

Welche Möglichkeiten bestehen zur nachhaltigen Ausrichtung?  
**19. und 20. März 2025 in Düsseldorf**

### Strateg. Vorausschau: Szenarienentwicklung

Mit welchen Strategien navigieren wir durch unsichere Zeiten?  
**1. und 2. April 2025 in Düsseldorf**

### Bankenregulierung

Welche Neuigkeiten gibt es?  
**6. und 7. Mai 2025, online**

### ESG-Performance und nachhaltiges Wirtschaften

Wo können Aufsichtsräte in der Unternehmenspraxis Einfluss nehmen?  
**15. und 16. Mai 2025 in Düsseldorf**

### Unternehmensfinanzierung

Wie finanzieren Unternehmen die Transformation?  
**20. Mai 2025, online**

### Strateg. Vorausschau: Resilienz stärken

Wie können wir Krisen und Transformationsprozesse abfedern und konstruktiv nutzen?  
**24. und 25. Juni 2025 in Düsseldorf**

### Nachhaltiges Personalmanagement

Wie beeinflusst HR die nachhaltige Unternehmensführung?  
**2. Juli 2025 in Düsseldorf**

### Personalstrategie

Welche Gestaltungsoptionen hat die Mitbestimmung?  
**4. und 5. September 2025 in Düsseldorf**

### Personalrisikomanagement

Wie können Risiken für und durch das Personal identifiziert werden?  
**17. September 2025 in Düsseldorf**

### Unternehmensstrategie

Wie kann der Aufsichtsrat Einfluss auf die Strategie nehmen?  
**23. und 24. September 2025 in Düsseldorf**

### CSRD – Wesentlichkeitsanalyse

Warum ist die proaktive Einbindung von Arbeitnehmervertretern relevant, und wie ist die Beteiligung in der Praxis umsetzbar?  
**7. Oktober 2025, online**

### Verschwiegenheit

Was fällt unter die Verschwiegenheitspflicht, und was gilt im Insiderrecht und beim Whistleblowing?  
**9. Oktober 2025, online**

### Compliance und Mitbestimmung

Worauf müssen Arbeitnehmervertreter achten?  
**16. Oktober 2025 in Düsseldorf**

### Risikomanagement

Wie beugen Unternehmen bestandsgefährdenden Risiken vor?  
**22. und 23. Oktober 2025, online**

### Neues im Aufsichtsratsrecht

Was ist aktuell auf der Agenda?  
**28. Oktober 2025, online**

### Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates

Wie kann ich als Arbeitnehmervertreter in der Praxis die stetig steigenden Aufgaben im Prüfungsausschuss erfüllen?  
**30. und 31. Oktober 2025 in Düsseldorf**

### ESG und Sustainable Finance

Welche Entwicklungen sind relevant für Arbeitnehmervertreter?  
**3. und 4. November 2025 in Düsseldorf**

### Fusionen und Übernahmen

Wie managen Unternehmen M&A-Transaktionen?  
**13. und 14. November 2025 in Düsseldorf**

### Personalcontrolling

Sind Personalcontrolling und -berichterstattung für die wachsenden Herausforderungen gewappnet?  
**18. November 2025 in Düsseldorf**

### Jahresabschluss verstehen

Wie analysiere ich Finanzberichte kritisch?  
**3. und 4. Dezember 2025 in Düsseldorf**

### Planspiel Aufsichtsratssitzung

Wie agieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sitzung?  
**9. und 10. Dezember 2025 in Düsseldorf**

# SEMINARE

## 2025

**Hinweis:** Die Böckler-Seminare für Aufsichtsräte 2025 werden zum Teil in Präsenz und zum Teil online veranstaltet.



### „Böckler Spotlight“ Online-Kompaktreihe

Unter dem Format „Böckler Spotlight“ finden ergänzend zum allgemeinen Seminarprogramm kurze Onlineseminare mit einzelnen Schlaglichtern statt.

#### 1. Sustainable Finance

Welche aktuellen Entwicklungen sind relevant für Aufsichtsräte?

26. Februar 2025, online, 10–12 Uhr

#### 2. Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD kompakt

Wer/Wie/Wann/Was/Wo?

5. März 2025, online, 10–12 Uhr

#### 3. Künstliche Intelligenz mitbestimmen

Welche Rolle hat die Arbeitnehmervertretung bei Einführung von KI?

12. März 2025, online, 10–12 Uhr

#### 4. Finanzinvestoren

Welche neuen Entwicklungen gibt es in der Investorenlandschaft?

26. März 2025, online, 10–12 Uhr

#### 5. Nachhaltiges Personalmanagement

Erweiterungsansätze der Perspektiven der Unternehmensführung?

10. April 2025, online, 10–12 Uhr

#### 6. CSRD und Steuerungskennzahlen

Welche relevanten Datenpunkte beinhalten die ESRS?

30. April 2025, online, 10–12 Uhr

#### 7. Jahresabschluss

Welche Neuerungen gibt es in der IFRS- und der HGB-Rechnungslegung?

28. Mai 2025, online, 10–12 Uhr

#### 8. Unternehmensstrategie in unsicheren Zeiten

Was kann der Aufsichtsrat tun?

11. Juni 2025, online, 10–12 Uhr

**SAVE THE DATE** Böckler Konferenz für Aufsichtsräte, 4. und 5. Juni 2025 in Berlin

#### ANMELDUNG UND WEITERE INFORMATIONEN:

Anmeldung zu den Seminaren und ausführliche Informationen unter

[www.mitbestimmung.de/ar-seminare](http://www.mitbestimmung.de/ar-seminare)

Es fallen keine Gebühren und Übernachtungskosten an.

Lediglich die Fahrtkosten sind von den Teilnehmer\*innen selbst zu tragen.

#### GESAMTPROGRAMM:

Sebastian Sick, Stefanie Ummelmann, Telefon: 02 11/77 78-310

Hans Böckler  
Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

# Labore der Demokratie

**BETRIEBSVERFASSUNG** Ein Sammelband erzählt die Geschichte der Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute. Am Ende wird ein Blick in die Zukunft gewagt.



Ein überaus empfehlenswerter Sammelband leuchtet jetzt ein ganzes Jahrhundert Betriebsratsgeschichte mit klug gewählten Schlaglichtern aus. Die Herausgeber Stefan Berger, Professor für Sozialgeschichte und Direktor des Instituts für soziale Bewegungen an der Ruhr-Universität Bochum, und Andrea Hohmeyer, Leiterin des Konzernarchivs der Evonik Industries AG, beginnen

ihren eigenen Beitrag, indem sie schildern, mit welchen Bedingungen die Arbeiterbewegung bis zum Ende des Ersten Weltkriegs konfrontiert war. So wird verstehbar, welcher Meilenstein die revolutionäre Umgestaltung des Kaiserreichs zur Republik war. Sie zeigen, dass christliche Sozialpolitiker den Ton bei der Ausgestaltung der neuen „sozialen Demokratie“ angaben, was oft übersehen wird. Auf den Beitrag der Herausgeber folgt ein Text von Werner Milert, der den hohen Grad der Verrechtlichung der sozialen Demokratie in Weimar mit der fortgesetzten Verweigerung der Unternehmer erklärt. Dies habe dem Staat keine Wahl gelassen, als einen detaillierten Rechtsrahmen zu setzen. Rudolf Tschirbs und Ralf Peters bearbeiten dann den zivilisatorischen Bruch der NS-Zeit. Tschirbs schreibt über Anpassungsstrategien der Betriebe an die Diktatur, Peters über die „Mitbestimmung“ in Chemieunternehmen der NS-Zeit, wo jetzt scheindemokratische „Vertrauensratswahlen“ stattfanden, bis auch sie abgeschafft wurden. Den Wiederaufbau, die Praxis der Mitbestimmung bis in die 1970er Jahre und die Professionalisierung der Betriebsratsarbeit schildert Karl Lauschke. Er zeigt, wie aus anfänglichen defizitären Institutionen durch gesetzliche Reformen, besonders die Novelle der Betriebsverfassung von 1972, wirkmächtige Institutionen wurden. Bernhard Gotto fragt, warum das Wort „Mitbestimmung“, das ein Leitbegriff der sozialen Demokratie zu werden schien, diese Strahlkraft seit den 1980er Jahren einbüßte, Gotto sieht eine Ursache paradoxerweise in der Politik des DGB

nach der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Der DGB habe die Mitbestimmung eher als Mittel zur Durchsetzung konkreter Interessen gesehen denn als demokratische Errungenschaft. Auch wer darin keinen Gegensatz sieht, muss konstatieren, dass Pragmatismus die großen Visionen ablöste.

Alle weiteren Beiträge befassen sich mit aktuellen Fragen. Thomas Haipeter beschreibt die Mitbestimmung im Betrieb, die trotz Erosionstendenzen in Kernbereichen gut funktioniert. Manfred Wannöfel schreibt über die Schulung von Betriebsräten, und Holm-Detlev Köhler und Carolina Dantas beschreiben die Schwierigkeiten europäischer Gewerkschaften und Betriebsräte in transnationalen Unternehmen. Sophia Friedel fragt, ob die deutsche Mitbestimmung als transnationales Modell einer effektiven Arbeitnehmervertretung dienen kann.

Gegen Ende richtet Wolfgang Jäger den Blick auf die Erinnerungskultur in Museen und Unternehmensbiografien. Er zeigt, dass die gewerkschaftliche Erzählung, die die Mitbestimmung als integralen Bestandteil der sozialen Demokratie und Ergänzung der politischen Demokratie würdigt, öffentlich eher schwach verankert ist. Wie eine Zukunft mit mehr Mitbestimmung aussehen könnte, skizziert zum Schluss Walther Müller-Jentsch. Er entwirft eine dualistisch-kooperative Unternehmensverfassung, mit gleichen Rechten für Beschäftigte und Kapitaleigner. Müller-Jentsch beruft sich auf die Theorie der Collective Voice und auf Isabelle Ferreras, die Firmen als „politische Institutionen“, nicht als private Betriebe versteht. So wird am Ende vom Doyen der Mitbestimmungsforschung mutig nach vorne gedacht – und doch die Systemfrage gestellt. ■

Von Kay Meiners

Stefan Berger, Andrea Hohmeyer (Hg.): **Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute.** Böhlau Verlag, Köln 2024, 266 Seiten, 49 Euro

## Fazit

**RUNDUM GELUNGENES STANDARDWERK**



## Falsches Versprechen



Als junge Frau musste Ciani-Sophia Hoeder zusammen mit ihrer Mutter die Angebote der Berliner Tafel nutzen, da das Einkommen nie bis zum Monatsende reichte. Angestoßen durch diese mit Scham besetzte Armutserfahrung, hat sich Hoeder, die heute als Journalistin und Autorin arbeitet, gründlich mit den Aufstiegs-erzählungen der kapitalistischen Moderne und verschiedenen Formen der Diskriminierung auseinandergesetzt. Den Millio- när, der früher Tellerwäscher war, hat sie

bei ihrer Recherche nicht gefunden. Deutschland beschreibt Hoeder als eine „Klassengesellschaft“ mit dem falschen Versprechen der Chan- cengleichheit. Dazu spricht sie mit Menschen aus allen gesellschaft- lichen Schichten. ■

Von Dirk Manten

Ciani-Sophia Hoeder: **Vom Tellerwäscher zum Tellerwäscher.** Die Lüge von der Chancengleichheit. hanserblau, Berlin 2024. 240 Seiten, 20 Euro

## Foodora & Co.



Selten passte ein Buchtitel dermaßen gut: In „Ausgeliefert“ berichtet Orry Mitten- mayer von den prekären Arbeitsbedingun- gen bei Lieferdiensten wie Foodora oder Lieferando. Kennengelernt hat er beide von innen: Lange fuhr der Autor als Fahr- radkurier selbst Essen aus. Sein Buch: randvoll mit Schilderungen aus dieser ausbeuterischen Plattformökonomie. Überwachung und ausufernde Fahrzeiten pflastern ihren Radweg. Mittenmayer gründete einen Betriebsrat, initiierte die

Aktion „Liefiern am Limit“, studierte später Politikwissenschaft mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung. Sein Buch ist eine bis- weilen zynische Tour de Force durch die Kelleretagen des deutschen Arbeitsmarkts. Absolut lesenswert! ■

Von Jürgen Kiontke

Orry Mittenmayer: **Ausgeliefert.** Wie Lieferdienste ihre Fahrer aus- beuten, warum uns das alle ärmer macht und was wir dagegen tun können. Kiepenheuer & Witsch, Köln 2024. 224 Seiten, 18 Euro

## DREI FRAGEN AN TIM ENGARTNER

Foto: Universität Köln



Tim Engartner ist Professor für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt ökonomische Bildung in Köln.

### Schule soll Unterschiede in der Herkunft ausgleichen.

#### Gelingt das?

Nein. Gründe dafür gibt es zahlreiche: der schleppende Ganztagsausbau, zu wenig sprachliche Förderung, die zu frühe Aufteilung auf Schultypen, der föderale Flickenteppich im deutschen Schulsystem, der Reformen hemmt. Viele Schwachstellen lassen sich auch auf mangelnde In- vestitionen zurückführen. Eine Mutter hat mir erzählt, dass ihre Tochter jedes Schuljahr 20 Euro zur Reinigung der Schultoiletten beitragen muss. Das sagt ja eigentlich schon alles.

### Was heißt das für den Einfluss privater Bildungsangebote?

Wo die öffentliche Hand sich zurückzieht, tritt die Wirt- schaft auf den Plan. Das gilt auch in der Bildung. Längst kämpfen in Klassenzimmern Unternehmen, Stiftungen und Thinktanks um die Köpfe der Kinder. Und: Weil der Staat nicht liefert, bekommt jeder vierte Schüler Nachhil- fe, jeder zehnte besucht eine Privatschule. Beides verschärft die soziale Spaltung weiter.

### 100 Milliarden Euro fordert das Bündnis „Bildungswende jetzt“, in dem auch GEW und Verdi sind. Zu Recht?

Vollkommen. Allein bei Schulgebäuden liegt der Sanie- rungsstau bei 55 Milliarden. Auch die Hochschulen sind marode. Studentenwohnheime fehlen seit Langem. Damit ist noch nichts über den eklatanten Personalmangel in allen Bildungsbereichen gesagt. Wenn wir uns wirklich als „Bildungsrepublik“ begreifen wollen, müssen wir dringend mehr Geld für Bildung in die Hand nehmen. ■

Die Fragen stellte Jeannette Goddar.

## Rentenmythen korrigiert



Die Rente soll stabilisiert werden – dazu hatte die Bundesregierung das Rentenpaket II beschlossen. Doch es bleiben viele Unsicherheiten. Viele Jüngere machen sich Sorgen, was passiert, wenn sie für immer mehr Ältere sorgen müssen. Vor diesem Hintergrund geht

Florian Blank vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zehn Aussagen über die Rente in Deutschland nach und ordnet sie wissenschaftlich ein.

So stimmt es zwar, dass immer mehr Rentnerinnen und Rentner auf immer weniger Beitragszahlende kommen, jedoch sei diese Entwicklung weder neu noch gravierend. Der demografische Wandel, der zwischen 1990 und 2010 stattgefunden habe, sei wesentlich stärker gewesen als der bis 2040 prognostizierte. Außerdem sei die Altersstruktur nicht der entscheidende Faktor für die Stabilität des Rentensystems, sondern der Arbeitsmarkt. Solange genug Beschäftigte Beiträge zahlen, bleibe das System stabil.

Also alles in Ordnung? Nicht ganz. Da es mehr Rentner geben wird, haben die Rentenkassen auch höhere Ausgaben. Das hat Potenzial, zur gesellschaftlichen Streitfrage zu werden, denn schon heute liegt der Beitragssatz bei 18,6 Prozent – plus vier Prozent des Bruttoeinkommens, die für die Riester-Rente vorgesehen sind. Der heute im Vergleich zu den 1990er Jahren relativ niedrige Beitragssatz wird ansteigen. Das ist der Preis für stabile Renten. Da von manchen – gerade bei der Annahme eines sinkenden Rentenniveaus – infrage gestellt wird, ob sich die Beitragszahlungen für die Jüngeren lohnen, wird ein Generationenkonflikt konstruiert. Daher sieht Blank bei den Zuschüssen aus allgemeinen Steuermitteln einen wichtigen Hebel für eine soziale Rentenpolitik. Denn „hinter rentenpolitischen Fragestellungen verstecken sich häufig Verteilungskonflikte – weniger zwischen Generationen als zwischen verschiedenen Einkommens- und Statusgruppen“ oder zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Hier könne der Staat über den Haushalt lenkend eingreifen. Neben dem Bundeszuschuss gibt es laut Blank noch weitere Zuschüsse, die insgesamt vor der Coronapandemie etwa 27 Prozent des Bundeshaushalts ausmachten. 2022 lag dieser Wert nur noch bei rund 23 Prozent, schreibt der WSI-Wissenschaftler. ■

Von **Marius Ochs**

Florian Blank: **Rentenpolitik und das Rentenpaket II.** WSI Policy Brief Nr. 84, September 2024, 31 Seiten

## Kommentar zum hohen Krankenstand



Die Krankmeldungen sind auf Rekordniveau. Elke Ahlers vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) setzt sich mit Medienbeiträgen auseinander, die Beschäftigten unterstellen, wegen des geringeren Drucks auf dem Arbeitsmarkt häufiger „blauzumachen“. Dies treffe nicht zu. In Branchen mit erheblichem Fachkräftemangel seien die Krankenstände wegen der höheren Belastung besonders hoch. Auch Lücken in der Kinderbetreuung sowie ältere Belegschaften spielen eine Rolle. Ahlers plädiert für eine Neuausrichtung der Debatte auf mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz. ■

Von **Marius Ochs**

Elke Ahlers: **Was erklärt den hohen Krankenstand in den Betrieben?** WSI Kommentar Nr. 3, Oktober 2024, 6 Seiten

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



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

## Wie Populismus wirkt



Wenn jemand die Schuld beim „Finanzkapital“, bei „China“ oder „den Migranten“ sucht, so sei dies ein Warnzeichen für Populismus, schreibt der Bamberger Soziologe Olaf Struck. In einer komplexen Welt sind einseitige Schuldzuschreibungen selten wahr. Struck hat zehn psychologische Mechanismen analysiert, die erklären, warum Menschen trotz dieser relativ leicht identifizierbaren Taktiken Populisten wählen. Ein Grund: In der Informationsflut von Social Media finden einfache Botschaften leichter ihr Publikum, auch wenn sie falsch sind. Was dagegen hilft? Struck setzt auf breite Medienkompetenz – und möglichst verständliche Erklärungen für komplexe Sachverhalte. ■

Von **Marius Ochs**

Olaf Struck: **Populismus als Strategie. Mechanismen von Vereinfachungen und falschen Aussagen.** Working Paper Studienförderung Nr. 4, September 2024, 37 Seiten

DAS POLITISCHE LIED



**Band Aid: Do They Know It's Christmas (1984)**

And there won't be snow in Africa this Christmas time  
 The greatest gift they'll get this year is life (Oooh)  
 Where nothing ever grows, no rain or rivers flow  
 Do they know it's Christmas time at all?

**GUT GEMEINT**

**B**ob Geldof, der Sänger der Boomtown Rats, sieht im Oktober 1984 eine BBC-Doku über die Hungersnot im Norden Äthiopiens. Eine Dürre hat das Land ausgetrocknet, die Militärregierung hilft den Menschen nicht, im Gegenteil: Sie steckt alles Geld in den Kampf um die inzwischen unabhängige Region Eritrea. Bis zu eine Million Menschen verhungern.

Geldof will etwas gegen den Hunger unternehmen: Er schreibt einen Song mit Midge Ure, dem Sänger von Ultravox, und trommelt Dutzende Stars zusammen, um ihn einzusingen: U2, Bananarama, Duran Duran, Spandau Ballet, Status Quo, Sting, Boy George und Paul Young.

In der ersten Strophe beschwören Paul Young und Boy George den Geist einer friedlichen Weihnacht in unserer Welt des Überflusses. George Michael und Simon LeBon bringen eine neue Perspektive ins Spiel: „But say a prayer/Pray for the other ones“.

Noch bevor im Refrain die Dürre in Afrika erwähnt wird, singt Bono die etwas unglücklichen Zeilen: „Well, tonight thank God it's them instead of you“, heute trifft es Gott sei Dank sie, nicht dich. Die musikalische Klimax ist mit der rhetorischen Frage erreicht: Wissen sie überhaupt, dass Weihnachten ist?

Die Beteiligten verzichten auf ihre Gagen. Geldof telefoniert Kaufhausketten und Plattenhändler ab, um sicherzustellen, dass auch sie auf ihren Anteil verzichten. Allein Margaret Thatcher kann er nicht überzeugen, die Erlöse von der Umsatzsteuer zu befreien.

„Do They Know It's Christmas“ springt in Großbritannien direkt auf Platz eins, es wird der erfolgreichste britische Song der 1980er Jahre. Harry Belafonte ist so beeindruckt von dem Benefizsong, dass er mit Michael Jackson, Bob Dylan, Tina Turner und vielen anderen US-Stars im Folgejahr ebenfalls einen aufnimmt: „We Are the World“.

Damit ist es nicht zu Ende: Am 13. Juli 1985 findet mit „Live Aid“, ebenfalls von Geldof und Ure organisiert, parallel in London und Philadelphia das größte Rockkonzert der Welt statt. In Radio und Fernsehen hören weltweit 1,5 Milliarden Menschen zu, auch hier fließen die Erlöse in die Hungerhilfe.

Zu den Jubiläen 1989, 2004 und 2014 erscheinen neue Fassungen von „Do They Know It's Christmas“. In einem Interview zum 35-jährigen Erscheinen schätzt Geldof, dass über die Jahre 200 Millionen Pfund an Einnahmen zusammengekommen seien.

Doch der Song zieht auch Kontroversen nach sich. Der erste Vorwurf trifft die Stars bereits damals: Sie machen das doch nur, um

sich im Gespräch zu halten und ihre eigenen Plattenverkäufe zu verbessern. Ein BBC-Korrespondent meldet aus Äthiopien: Natürlich wissen die Menschen dort, dass Weihnachten ist. Die Hungersnot treffe vor allem die christlich-orthodoxe Region Tigray.

Mit den Jahren wird ein anderer Vorwurf laut: Afrika werde in dem Song stereotyp als Ort des Hungers und des Schreckens dargestellt, die Perspektive sei letztlich eine koloniale. Die Hungersnot betraf den Norden Äthiopiens, doch im Song wird das Land gar nicht genannt. Die Rede ist nur von Afrika.

„Ich bin für zwei der schlimmsten Songs in der Geschichte verantwortlich“, sagt Bob Geldof einmal über „Do They Know It's Christmas“ und „We Are The World“. Er brauche nur im Supermarkt an die Fleischtheke zu gehen, und da werden sie unweigerlich gespielt: „Every fucking Christmas.“

Von **Martin Kaluza**

Das Lied hören/ansetzen:



Der Bericht des BBC-Korrespondenten Michael Buerk vom 23.10.1984:



## 75 Jahre DGB



<https://www.dgb.de/der-dgb/75-jahre/>

**I**m Oktober wurde der Deutsche Gewerkschaftsbund 75 Jahre alt. Dazu gibt es einen informativen und schön gestalteten Internetauftritt, der die Erfolge und die gesellschaftspolitische Rolle des DGB in den Blick nimmt. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi erinnert im Interview daran, dass mit dem DGB etwas wirklich Neues geschaffen wurde: „Der DGB hat in 75 Jahren bewiesen, dass das Prinzip der Einheitsgewerkschaft funktioniert. Einheitsgewerkschaft, das heißt: frei von Parteipolitik und geeint nach innen mit einer konstruktiven Zusammenarbeit unserer Mitgliedsgewerkschaften.“

Fahimi benennt historische Erfolge, unter anderem die Fünftagewoche („Samstags gehört Vati mir“), die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, den bezahlten Jahresurlaub, den gesetzlichen Mindestlohn. Das Beispiel Mindestlohn zeigt, wie erfolgreiche Kampagnenarbeit funktioniert: Ohne den Druck des DGB hätte der Mindestlohn ein paar Jahre später keine Gesetzeskraft erlangt.

Als Dachverband legt der DGB einen Schwerpunkt auch auf sozialpolitische Themen. Als Erfolg stellt die Seite die Kampagne „Rente muss

reichen!“ heraus, die vor knapp zehn Jahren anlief. Damals kamen zum ersten Mal Social Media gezielt und großflächig zum Einsatz. Allein auf Facebook erreichte der DGB rund 1,6 Millionen Menschen. Die zentrale Forderung war die Stabilisierung der Rentenhöhe auf 48 Prozent. Mit Erfolg: Die damalige Große Koalition sicherte das Niveau auf 48 Prozent.

Auf der Seite findet man außerdem den Kampagnenfilm „Weil es Gewerkschaften gibt“. Fünf Personen erzählen ihre Geschichte, warum ihnen Mitbestimmung nützt. Ein Satz von Anke Schröter, Beschäftigte bei Teigwaren Riesa, bleibt besonders hängen: „Einer alleine wird nicht gehört, der geht unter.“ Sie gründete zusammen mit Kolleginnen und Kollegen erfolgreich einen Betriebsrat. ■

Von Gunnar Hinck

Fazit

**INFORMATIVE  
JUBILÄUMSSEITE**

PODCASTS

## Arbeitskämpfe an der Basis

Die deutschsprachige Ausgabe des Magazins „Jacobin“ betreibt einen neuen Podcast: „Klassenfrage“. Die Macherinnen, Verdi-Gewerkschaftssekretärin Katja Barthold und die Journalistin Nina Scholz, wollen mit denen ins Gespräch kommen, die Arbeitskämpfe an der Basis führen. In der ersten Folge geht es um einen Busfahrer und eine Klimaaktivistin aus Jena. Die Klimabewegung hat sich mit den gewerkschaftlich Organisierten der Verkehrsbetriebe verbündet, um für bessere Arbeits- und Tarifbedingungen zu streiten. Der Podcast sendet einmal pro Monat. ■

<https://klassenfrage.podigee.io/>

## Sozialpolitische Highlights

Stefan Sell, Arbeitsmarktexperte und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule Koblenz, sammelt auf seiner privaten Website Highlights von Podcasts zur Sozialpolitik. Mehrmals im Monat verlinkt er zu spannenden und relevanten Folgen, meist vom öffentlich-rechtlichen Rundfunk. In einer Folge des Deutschlandfunks geht es um Leiharbeit in der Pflege und warum Arbeitnehmerüberlassung problematisch ist. Ein Podcast des Hessischen Rundfunks beschäftigt sich mit der steigenden Altersarmut. Ein schöner Service für alle Interessierten, die sich die Podcasts nicht mühsam zusammensuchen wollen. ■

<https://aktuelle-sozialpolitik.de/podcasts/>

AUS DER STIFTUNG

## Labora zum Nachhören

Über die Labora 2024 steht jetzt eine umfangreiche Mediathek bereit. Die Veranstaltung, von der Hans-Böckler-Stiftung organisiert, ist das jährliche hybride Treffen zur Zukunft der Arbeit im Café Moskau in Berlin. Das diesjährige Motto war „Fill the gap“. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin der Stiftung, formulierte es so: „Es geht darum, um Argumente zu ringen, Widersprüchliches auszuhalten und gemeinsame Lösungen für die Transformation zu finden.“ Die Impulse und Sessions können auf der Seite noch einmal in Ruhe per Video verfolgt werden. Sehr schön ist das 45-minütige, atmosphärisch dichte Audio-Feature, das einen eintauchen lässt in die Labora. ■

<https://labora.digital/2024/>



Foto: Neue Bioskop Film

„Vena“. D 2024.  
Regie: Chiara Fleischhacker.  
Mit Emma Nova, Paul Wollin.  
Kinostart: aktuell angelaufen.

FILMTIPP

## Prekäre Mutterschaft

Wer übernimmt die Care-Arbeit? Für die junge Jenny in der Plattenbausiedlung am Rande Erfurts ist das eine schwierige Frage. Jetzt, wo sie ihr zweites Kind erwartet, ihr erster Sohn bereits sechs Jahre alt ist, überlegt die drogenkranke Frau, die mit dem ebenfalls abhängigen Handwerker Paul zusammenwohnt, wie ihre Verantwortung aussehen könnte. Da steht noch die Haftstrafe wegen Beschaffungskriminalität an. Jenny wird ihre Tochter im Knast zur Welt bringen. Dennoch soll jetzt alles anders werden. Aber manchmal hält Jenny nicht durch und schmeißt Crystal Meth ein, das Paul ranschaft. Ein ums andere Mal springt Jennys Mutter bei der Kindererziehung ein.

Die junge Frau steht im Mittelpunkt von Chiara Fleischhackers erstem Spielfilm, „Vena“. Schon während des Filmstudiums hat die Regisseurin prekäre Lebenslagen thematisiert. In der zwei Jahre währenden Arbeit an „Vena“ spürte sie mit Jenny werdenden Müttern in deutschen Haftanstalten nach.

Eine weitere wichtige Figur des Films ist die Hebamme Marla, deren Leben ausführlich geschildert wird. Wie Jenny fühlt sie sich alleinerziehend alleingelassen. Ein ums andere Mal droht sie an ihrer Aufgabe, Jenny vor, bei und nach der Geburt zu unterstützen, zu scheitern, zu sehr lässt sie sich auf andere Menschen ein fürs Gemüt, zu wenig für den Job.

Ein Film zwischen Justiz, Jugendamt und verzweifelter Hilflosigkeit: Chiara Fleischhacker, die viel Wert auf spektakuläre Kameraarbeit am Schauspielerkörper legt, hat mit „Vena“ ein Kunstwerk geschaffen, das auch von der Biografie der 31-jährigen Regisseurin lebt. Auch sie ist alleinerziehende Mutter eines kleinen Kindes, hat Studium und Berufseinstieg geschafft und tritt hier den schweren Beweis der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. „Die gesellschaftliche Selbstbestimmung sieht vor, dass wir, wenn wir nur wollen, alles werden und erreichen können. Der Segen der Freiheit ist ebenso bekannt wie ihr Fluch“, sagt die Filmemacherin. ■

Von Jürgen Kiontke

# Zum Berliner Bier-Boycott.



Wer Ringhies trinkt,  
Macht dies Gesicht!



Beim Ringhiesen jedoch  
Passiert dies nicht.



Ehe wir uns Ringhies kaufen,  
Wollen lieber wir das Seltzer kaufen.



Es ist was Altes schon auf Erden,  
Dass die Klammern vom Großen gefressen werden.



Erfülle deinen Zweck, o hohe Polizei!  
Und stehe uns in diesem Kampfe bei!



Wir lesen stets das alte Lied:  
Dass dieser Bierboycott nicht zieht!

F. Kuchelberg

## RÄTSEL Berlin ist in der Kaiserzeit die deutsche Biermetropole. Unzählige Eckkneipen laden zum Feierabendvergnügen. Im Jahr 1894 entscheiden sich die Brauereiarbeiter zu einem riskanten Arbeitskampf. Sie wollen die Arbeitgeber austrocknen – und rufen zum Boykott auf.

Von **Guntram Doelfs**

**D**er Streit ums politisch korrekte Bier, der in der deutschen Reichshauptstadt tobt, beschäftigt auch den Karikaturisten des Wiener Satireblattes „Glühlichter“. Das Wiener Satireblatt, das den Sozialdemokraten nahesteht, schaut häufiger nach Deutschland – und kommentiert einen der längsten Arbeitskämpfe der Berliner Geschichte gewohnt bissig. Dass der fette Kapitalist, der die kleinen Leute mit der Gabel verspeist, dem mächtigen Berliner Brauereibesitzer Richard Roesicke ähnlich sieht, ist kein Zufall. Die Polizei und die bürgerliche Presse zeigen die „Glühlichter“ als Gehilfen der Kapitals. Aber was hat es mit dem „Ringbier“ auf sich, das man nicht trinken soll?

Im „Ring“ haben sich die 33 größten Berliner Brauereien, darunter die Schultheiss-Brauerei, die Roesicke gehört, zusammenschlossen. Schon seit vier Jahren wehrt die Vereinigung jeden Versuch der Arbeiterschaft ab, grundlegende tarifliche Verbesserungen durchzusetzen. Auch den Wunsch nach der Einführung des 1. Mai als Feiertag lehnen sie ab. Es bleibt bei kleineren Zugeständnissen wie sechs Litern Freibier pro Tag. Bier ist ein Grundnahrungsmittel in den Familien und oft unbelasteter als das Trinkwasser.

Am 1. Mai 1894 schreiten 300 Böttcher zur Tat. Die Arbeiter, die für die Herstellung der Bierfässer zuständig sind, kommen nicht zur Arbeit, sondern feiern stattdessen den Tag der

Arbeit. Die Arbeitgeber reagieren sofort und sperren die Böttcher aus. Nun eskaliert der Konflikt. Die Böttcher rufen zum Generalstreik auf, fordern den 1. Mai als Feiertag und den Neunstundentag. Die Brauereihilfsarbeiter schließen sich dem Streik an. Schließlich rufen der sozialdemokratische „Vorwärts“ und Gewerkschaften am 17. Mai zum „Bierboykott“ gegen sieben große Ring-Brauereien auf.

Viele Eckkneipen und Biergärten machen mit, sie werben mit „ringfreiem“ Bier. Als Ende Juni die Verhandlungen endgültig scheitern, wird der Boykott auf alle Ring-Brauereien ausgeweitet – und führt zu enormen Umsatzeinbußen. Doch auch die Arbeitnehmerseite gerät immer stärker unter Druck: Die Presse wird zunehmend feindselig, die öffentliche Meinung beginnt zu kippen. Auch die Streikkasse leert sich bedenklich.

Der Bierboykott endet mit einem klassischen Kompromiss, der auf beiden Seiten für tiefes Grollen sorgt, gerade auch bei den Belegschaften. Dennoch beendet er den Konflikt. Er sieht vor, dass die Brauereien die Gewerkschaften als Vertretung der Arbeiter anerkennen, dass ein Arbeitsnachweis eingeführt wird und dass ausgesperrte Arbeiter möglichst wieder eingestellt werden sollen. Aber der 1. Mai als Feiertag scheitert. Er wird ausgerechnet unter den Nazis zum Feiertag, die mit dieser Geste über die Zerschlagung der freien Gewerkschaften hinwegtäuschen wollen. ■

### Rätselfragen

Der Karikaturist hat sein Werk unten rechts signiert. Er wurde 1863 in Prag geboren und starb 1938 in Berlin an den Folgen der Inhaftierung durch die Nazis. Wen suchen wir?

Welche Zutaten darf Bier enthalten, das nach dem Reinheitsgebot gebraut ist?

Die Schultheiss-Brauerei hatte ihr Hauptgelände am Prenzlauer Berg in Berlin. Es ist heute ein bekannter kultureller Treffpunkt. Wie heißt es heute?

Alle richtigen Einsendungen, die bis zum **24.01.2025** bei uns eingehen, nehmen an einer Auslosung teil.

### Preise

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

### Schicken Sie uns die Lösung:

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

### Auflösung der Rätselfragen 5/2024

Weltwirtschaftskrise  
New York  
Lotte Schenk-Danziger

Den 1. Preis hat Dieter Wilde aus Hamburg gewonnen. Je einen 50-Euro-Gutschein erhalten Mariele Hausdorf aus Rottenburg am Neckar, Karl-Heinz Ebbinghaus aus Cuxhaven und Rudolf Brömmer aus Münster.

# BRIEFE, E-MAILS UND MEINUNGEN



ZUR AUSGABE 05/2024  
„GESUNDE ARBEIT“

## Mehr KI gewünscht

Vadim Lenuck, Arbeitsschutz-  
experte bei der IGBCE, schreibt  
per E-Mail:

„Glückwunsch zu der jetzigen  
Ausgabe! Das macht Spaß zu  
lesen. Ich hätte mir ein wenig mehr  
über das Thema künstliche Intel-  
ligenz (KI) und Arbeits- und Ge-  
sundheitsschutz gewünscht: Was  
macht KI mit mir als Arbeitneh-  
mer?“

ZUM TESLA-INTERVIEW  
„ERFOLG WÄRE EIN ERSTES  
LOCH IN DER MAUER“ IN  
AUSGABE 05/2024

## Mit Füßen getreten

Heinz Rittermeier aus Bochum  
schreibt per E-Mail:

„In dem Interview wird ein-  
drucksvoll beschrieben, wie bei  
Tesla in Schweden und Deutsch-  
land die Rechte der Beschäftigten  
mit Füßen getreten, wie Gewerk-  
schaften und gewerkschaftliche  
Betriebsräte mit allen möglichen  
Mitteln rigoros bekämpft wer-  
den. Tesla gehört dem US-Unter-  
nehmer Elon Musk, der Donald  
Trump mit Wort und Tat, mit  
riesigen Spenden finanziell groß-  
zügig unterstützt. Trumps uns-  
oziale politische Vorstellungen  
und rechtsgerichtete Politik wer-  
den im Artikel „Countdown zur  
Richtungswahl“ von Steven Hill  
deutlich dargestellt. Der Wahlge-  
winn von Trump in den USA  
wird auch Musk mit seiner arbeit-  
nehmerfeindlichen Unterneh-  
menspolitik stärken. Das ist kein  
gutes Zeichen für die Beschäftig-  
ten von Tesla in Europa.“

ZUM BEITRAG „KULTURWANDEL  
VON INNEN“ ÜBER DIE SBV IN  
AUSGABE 05/2024

## SBV immer dabei

Wolfgang Hoepfner, Schwerbe-  
hindertenvertretung (SBV) und  
Mitglied des Betriebsrats bei der  
Stuttgarter Straßenbahnen AG,  
schreibt per E-Mail:

„Wenn schon – selten genug –  
auch im Magazin Mitbestim-  
mung die Arbeit der SBV erwähnt  
wird, sollten doch bitte die Fak-  
ten stimmen. Das ist leider nicht  
der Fall. Bewerben sich schwerbe-  
hinderte Menschen, hat die SBV  
gem. § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX

das Recht auf Teilnahme an allen  
Bewerbungsgesprächen des Be-  
setzungsverfahrens – nicht nur an  
denen der schwerbehinderten  
Bewerberinnen und Bewerber,  
wie es im Magazin heißt.“

## Und Ihre Meinung?

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

Die Redaktion wünscht  
allen Leserinnen und Lesern  
schöne Feiertage und  
einen guten Rutsch  
ins neue Jahr.



**IMPRESSUM**

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

**Geschäftsführerin:**  
Claudia Bogedan

**Redaktion:**  
Kay Meiners, Telefon: 0211/77 78-139  
Fabienne Melzer (verantwortlich), Telefon: 0211/77 78-192

**Konzeption des Titeltchemas:** Kay Meiners, Fabienne Melzer  
**Redaktion dieser Ausgabe:** Kay Meiners, Fabienne Melzer  
**Redaktionsassistent:** Angelika Söhne  
**Telefon:** 0211/77 78-147  
**E-Mail:** redaktion@boeckler.de

**Projektmanagement/Grafik/Layout/Produktion/Lithographie:**  
Signum communication GmbH, Heidelberg,  
Nadine Bernhardt, Jutta Stuhlmacher, Anja Daum

**Titelfotos:** Benjamin Jenak, Uwe Zucchi  
**Druck:** Offset Company, Wuppertal

**Verlag:** Bund-Verlag GmbH, Postfach, 60424 Frankfurt/Main,  
kontakt@bund-verlag.de

**Adressänderungen für Förderer:**  
foerderer@boeckler.de

**Adressänderungen für Stipendiaten und Vertrauensdozenten:**  
Über das Extranet der Studienförderung

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

**Datenschutz**

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

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Magazins Mitbestimmung. Die Printausgabe können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion@boeckler.de. Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: [www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO\\_Printmedien\\_Presse.pdf](http://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf)

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

**ISSN 0723 5984**



BPC-165FF

**IN DER NÄCHSTEN AUSGABE ...**

**Nr. 1 | Februar 2025**

**150 Jahre Hans Böckler**

Vor 150 Jahren, am 26. Februar 1875, wurde Hans Böckler geboren. Der Namensgeber unserer Stiftung war nicht nur der erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds nach dem Zweiten Weltkrieg, er ist auch der Vater der Montanmitbestimmung. Nur drei Wochen vor seinem Tod gelang ihm 1951 in einem Spitzengespräch mit dem damaligen Bundeskanzler Konrad Adenauer eine Einigung. Mit der ersten Ausgabe des Magazins im Böckler-Jahr 2025 wollen wir nicht nur an wichtige Stationen im Leben von Hans Böckler erinnern, wir wollen auch zeigen, wie aktuell seine Gewerkschaftspolitik und letztendlich das Aushandeln von Kompromissen für die Mitbestimmung heute noch ist.

**FEEDBACK**

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

Dann schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.



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



## BINDERS- LEBENER LANDSTRASSE 101, 99092 ERFURT

**Silvio Best** (49) lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Erfurt.

Von **Andreas Schulte**  
Foto **Uwe Zucchi**

„Für die Stadtbeleuchtung in Erfurt bin ich seit 2012 als Teamleiter zuständig. Für unser Team ist Weihnachten ein Highlight. Erfurt ist bekannt für seine schöne Lichterdeko und den Weihnachtsmarkt auf dem Domplatz. Wir entscheiden im Team, welche Art Beleuchtung zum Einsatz kommt, wobei einiges durch die Jahre zuvor vorgegeben ist. Insgesamt installieren wir in der Adventszeit gut 17 Kilometer an Lichterketten. Ende November beginnen wir. Eine Woche erledigen fünf von uns in Nachtschicht, denn nur nachts sind die Oberleitungen der Straßenbahn abgeschaltet. Man bekommt dann viel mehr geschafft, zum Beispiel weil einem die Passanten nicht in die Absperrungen laufen. Die gucken alle nur auf ihre Handys.

Vor meiner Zeit in Erfurt habe ich als gelernter Elektrotechniker 13 Jahre auf Montage gearbeitet. Ich war in Afrika, in Kanada und im Iran, war immer unterwegs und mit großen Projekten beschäftigt, zum Beispiel

im Kraftwerksbau. Diese berufliche Erfahrung kann kein Studium ersetzen.

Hier in Erfurt kann ich zwar fachlich nur zehn Prozent dessen einsetzen, was ich zuvor in der Welt gelernt habe. Aber meine Frau war alleine mit unserem Kind zu Hause und ich viel auf Reisen. So habe ich diese Stelle angenommen. Am Anfang hat mir der alte Job mit seinen vielen Reisen gefehlt, auch weil die Bezahlung besser war. Aber mittlerweile bin ich mit dieser Arbeit sehr zufrieden, denn so ist es für die Familie besser.

Ich koordiniere die Einsätze für 14 Mitarbeiter, die zum Beispiel 1100 Kilometer Kabel in Schuss halten und reparieren oder die 600 Schaltstellen der Stadt betreuen. Was mich allerdings ärgert, ist die viele Bürokratie in der öffentlichen Verwaltung. In der Privatwirtschaft habe ich gemeinsam mit einem Kollegen Schaltanlagen für viele Millionen Euro beauftragt. Heute brauche ich für die Vergabe von wenigen Tausend Euro mehrere Genehmigungen.“ ■

# GEMEINSAM DIE WELT GESTALTEN

... mit einem Stipendium  
der Hans-Böckler-Stiftung.



Mit unseren Stipendien fördern wir ...

- junge Menschen, die studieren möchten oder bereits studieren;
- die überdurchschnittliche Leistungen sowie gewerkschaftliches und/oder gesellschaftspolitisches Engagement erbringen



Wir besuchen im Rahmen unserer ideellen Förderung Institutionen und Personen in Deutschland, in Europa und weltweit, die aktiv an der Gestaltung unserer Zukunft beteiligt sind.

**BEWIRB DICH  
UND BRING  
DICH AKTIV  
EIN!**

**SAVE THE DATE**

**29.1.2025, Spindler & Klatt, Berlin**

# NEUJAHRSEMPFANG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Wir laden herzlich ein zum Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung – ein Anlass für uns, mit Ihnen und Euch gemeinsam darüber zu reflektieren, was 2025 wichtig wird. Wir sind sicher,

es werden zentrale Weichenstellungen für die Zukunft erfolgen.

**Weitere Informationen unter:**

