Europäische AdA

Jahrbuch

87. Lehrgang 2022/2023
Europäische Akademie der Arbeit

INHALT

Vorwort 06

Startschuss zum Studium 08

Das Jahr an der EAdA im Überblick 10

Dozent:innen im Portrait 12

90. Jährung der gewaltsamen Schließung 16

Das Studium zwischen Theorie und Praxis 18

Internationales Zertifizierungsprogramm 20

Gelebte Mitbestimmung 21

Hallo Berlin 22

Geringqualifizierte in Hessen – Kompetenzen, Anforderungen und Qualifizierung in Zeiten von Fachkräfteengpässen 24

Neueste Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeiterfassung 28

Transformation in der Automobilindustrie in Deutschland 31

Willkommen in Ljubljana 34

Sommerfest 40

Mit Bildung im Gepäck 41

Interview: Mein Studium 42

Ende der Streiks? „Kann ich mir nicht vorstellen“ 44

Abschlussfeier des 87. Lehrgangs 46

Neuigkeiten aus dem Team der EAdA 48

Studieren an der University of Labour 50

Nachhaltigkeit als Thema für den Aufsichtsrat 54

Nachruf 56

Einleger Freunde und Förderer 58

Vorwort

In dieser Ausgabe unseres Jahrbuchs geben wir einen Einblick in die Besonderheiten unseres Studiengangs an der EAdA, der sich durch eine arbeitnehmerorientierte, handlungsorientierte und interdisziplinäre Perspektive auszeichnet. Außerdem werden wir auf einige besondere Aktivitäten des 88. Lehrgangs hinweisen und Studierende und Dozent:innen zu Wort kommen lassen.

Alleinstellungsmerkmale des Studiums an der EAdA

1. Arbeitsorientierung als Prinzip
Wir betrachten Arbeit als einen multidimensionalen Prozess, der über die reine Tätigkeitsausführung und Verrichtungsorientierung hinausgeht. Unser Fokus liegt auf der Humanisierung von Arbeit und der Förderung einer entwicklungsfördernden Arbeitsgestaltung.

2. Interdisziplinarität
Die Vielschichtigkeit von Arbeitsbeziehungen erfordert einen breiten wissenschaftlichen Ansatz. Die Studierenden an der EAdA profitieren von einer interdisziplinären Perspektive, die politische, ökonomische, juristische, arbeitswissenschaftliche, arbeitspsychologische und berufspädagogische Ansätze umfasst. Dieser ganzheitliche Blick ermöglicht ein tiefgreifendes Verständnis für die Komplexität von Arbeitsbeziehungen zu entwickeln und sich effektiv für positive Veränderungen in der Arbeitswelt einzusetzen.

3. Theorie und Praxis
In der Verbindung von Theorie und Praxis vermitteln wir unseren Studierenden Kompetenzen, theoretische Konzepte und Modelle kritisch zu hinterfragen und innovative Lösungen für reale Herausforderungen in der Gestaltung von Arbeit zu entwickeln. Uns geht es in der Akademie sowohl um die Vermittlung von Theorien und Modellen, als auch um die Frage, wie das neu gewonnene Wissen genutzt werden kann, um die Praxis im Sinne eines demokratischen, sozialen und humanitären Fortschritts zu gestalten.

4. Kritischem Denken.
Unser Anspruch im Haus ist es, das kritische Denken zu fördern. Kritisches Denken, das dazu ermutigt, Annahmen zu hinterfragen, logische Verbindungen herzustellen und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen. Kritisches Denken, das auf Begründungen und nicht auf Behauptungen basiert. Ein Denken, das die Offenheit für neue Ideen und die Bereitschaft fördert, eigene Überzeugungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren.

5. Tradition und Innovation.
Die Europäische Akademie der Arbeit blickt auf eine über 100-jährige Geschichte zurück, in der Werte wie Mündigkeit, Teilhabe und Solidarität stets im Mittelpunkt standen. Daran hat sich bis heute nichts geändert. Gleichwohl müssen immer wieder Bezugnahmen auf die heutigen Herausforderungen und Entwicklungen erfolgen.
Die Inhalte und Ziele in den einzelnen Modulen werden deshalb ständig angepasst. So haben wir das Curriculum grundsätzlich überarbeitet: Es wurde stärker systematisiert, zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen abgestimmt, didaktisch und methodisch modernisiert und der Anwendungszusammenhang noch stärker herausgearbeitet. In diesem Jahrbuch dokumentieren wir exemplarisch das Curriculum für die Rechtswissenschaften und für Arbeitsbeziehungen. Beides wurde vom Kuratorium bereits verabschiedet. Die Überarbeitung des Lehrplans für Sozialpolitik und Wirtschaft ist momentan noch in Arbeit.

Die Akademie ist stolz, einen über Jahre herangewachsenen Pool an Dozent:innen aufgebaut zu haben, die im Sinne der o.g. Prinzipien forschen und lehren. Einige Neuzugänge wie u.a. Dr. Ernesto Klengel vom Hugo Sinzheimer Institut oder Klaus Oehler, Wirtschaftskorrespondent und Journalist, stellen wir in diesem Jahrbuch vor. Beispielhaft für einige Bereiche des Studiums gewähren uns die Gastbeiträge von Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Dr. Zeynep Nettekoven, Wirtschaftswissenschaften an der EAdA und Dr. Philipp Donath, Rechtswissenschaften an der EAdA und Professor an der University of Labour, einen Blick in den Werkraum der Wissenschaft.

Business as usual, getrieben von Neuerungen und innovativem Gestaltungswillen.

Mit den besten Grüßen

Prof. Dr. Martin Allespach
Direktor und Leiter

Kuratorium der EAdA

Vorsitzender:

Rainer Gröbel
in Vertretung für den Vorstand der IG Metall

Stellvertretender Vorsitzender:

Rolf Keil
in Vertretung für das Hessische Ministerium für Soziales und Integration

Weitere Mitglieder:

Dr. Gerrit Stratmann
in Vertretung für den Vorsitz des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

Sebastian Schäfer
in Vertretung für den Vorsitz des Hessischen Ministeriums für Finanzen

Dr. Ulrich Breuer
Kanzler der Goethe-Universität

Mike Josef
Oberbürgermeister der Stadt Frankfurt am Main

Arnd Reinkensmeier
in Vertretung für den Vorstand des DGB

Mandy Schneider
in Vertretung für den Vorstand der IG BAU

Tobias Langer
in Vertretung für den Vorsitz der ver.di

Oliver Venzke
in Vertretung für den Vorstand der IGBCE

Prof. Dr. Martin Allespach
Direktor und Leiter der EAdA

Prof. Dr. Diether Döring
Vertreter der Dozierenden der EAdA

Vertretung der Studierenden des 87. Lehrgangs:

Andrea Bünger

Julian Diaz Riekeles

Dominik Reinthaler

Startschuss zum Studium

Am 17. Oktober 2022 wurde im House of Labour der 87. Lehrgang der EAdA feierlich eröffnet. Insgesamt 34 Studierende starteten den Lehrgang, vier davon nahmen am Internationalen Programm der Europäischen Akademie der Arbeit in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung teil. Begrüßt wurden sie von Martin Allespach, Direktor und Leiter und Rolf Keil, Referatsleiter Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration. Jörg Köhlinger, Leiter des IG Metall Bezirks Mitte, hielt die Festrede.

Internationales Programm

Wenting Li

Sangita Paul

Ahmad Mushasha

Waad Fakhi Zughaiar

Maren Bernitt	(NGG)
Felix Bittner	(ver.di)
Heiko Borchert	(Stadt Frankfurt)
Andrea Bünger	(ver.di)
Anastasia Burhardt	(Stadt Frankfurt)
David Cox	(IG BAU)
Julian Diaz Riekeles	(IG BAU)
Max Drewing	(IG Metall)
Michael Drews	(IG BAU)
Christian Felger	(IG BAU)
Sebastian Gärber	(EVG)
Maximilian Goerke	(IG BAU)
Juliane Gruber	(IGBCE)
Selahattin Güngör	(EVG)

Enya Hauptmann	(IG Metall)
Tobias Henke	(IG BAU)
Mireille Louka Heubel	(NGG)
Alexander Korte-Stapff	(ver.di)
Robert Lehmann	(Stadt Frankfurt)
Ali Haydar Mercan	(ver.di)
Malik-Yunus Öztekin	(IG BAU)
Dominik Reinthaler	(IG Metall)
Dominic Schlobohm	(EVG)
Deniz Schulze	(ver.di)
Anja Stanowsky	(ver.di)
Paul Weimer	(IG Metall)
Fabian Willer	(ver.di)
Tom Zill	(EVG)

Das Jahr an der EAdA im Überblick

Das Studium an der EAdA bedeutet eine intensive Auseinandersetzung mit Themen rund um den Begriff der Arbeitsbeziehungen. Was genau das beinhaltet, haben wir beim Leiter und Direktor der Akademie, Martin Allespach, nachgefragt.

Was bedeutet Studium der Arbeitsbeziehungen?

Martin: Arbeitsbeziehungen beschreibt, wie Arbeit verfasst ist, wie Arbeit organisiert ist, wie Arbeit gestaltet ist. Es ist ein interdisziplinärer Bereich, in dem Arbeitsrecht eine ganz wichtige Rolle spielt, aber auch ökonomische Grundlagen, beispielsweise der Tarifpolitik, der Verteilungspolitik, Arbeitsmarktpolitik. Es geht außerdem um betriebswirtschaftliche Grundlagen. Wie kann man mit Kennzahlen so umgehen, dass man in Sozialplanverhandlungen oder Tarifverhandlungen damit auch argumentieren kann? Es geht um Arbeitssoziologie, aber eben auch um Sozialpolitik, zum Beispiel die Fragen: Was ist denn gute Arbeit?

Welche Inhalte erbringen die Studierenden?

Martin: Grob gegliedert ist das Studium in fünf Bereiche. Es geht um Inhalte des Arbeitsrechts; der Wirtschaftswissenschaften, also Mikro- und Makroökonomie; um Sozial- und Wirtschaftspolitik. Es geht um Arbeitsbeziehungen im engeren Sinn, das heißt Arbeitssoziologie, aber auch Fragen von Berufspädagogik und Arbeitspsychologie und im fünften Bereich vermitteln wir Methoden und Kompetenzen von systematischen und wissenschaftlichen Arbeitsweisen.

Gibt es eine bestimmte Wissensperspektive?

Martin: Klar und deutlich: Wir haben ein klares Erkenntnisinteresse. Uns geht es vor dem Hintergrund eines pluralen Wissenschaftsverständnisses immer um die Interessen der Beschäftigten und immer um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das ist unsere Perspektive.

Die gesamten Lehrveranstaltungen auf einen Blick

Arbeitsrecht

Im Bereich Arbeitsrecht erlangen die Studierenden ein systematisches Rechtsverständnis für alle umfassenden Rechtsgebiete, wie Verfassungsrecht, individuelles und kollektives Arbeitsrecht bis hin zum Tarif- und Arbeitskampfrecht. Dabei verknüpfen wir die theoretischen Inhalte immer mit der Anwendung von Praxisfällen und verschiedenen Rechtsmethoden.

Einführung in das Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsrechts (*Prof. Dr. Philipp Donath*)

Entstehung der Verfassungsordnung in Europa (*Alexander Heger*)

Deutsches und europäisches Arbeits- und Wirtschaftsrecht (*Dr. Amélie Sutterer-Kipping*)

Falllösungen im Zivil- und Arbeitsrecht (*Prof. Dr. Philipp Donath, Dr. Andreas Engelmann*)

Individualarbeitsrecht: Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis (*Prof. Dr. Philipp Donath*)

Betriebsverfassungsrecht (*Prof. Dr. Martin Becker*)

Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht (*Prof. Dr. Philipp Donath*)

Kündigungsschutz und Verfahrensrecht (*Dr. Ernesto Klengel*)

Aktuelle Probleme des Arbeitsrechts - Unternehmen in der Krise (*Dr. Carsten Schuld*)

Falllösungen im Sozialrecht und Betriebsverfassungsrecht (*Dr. Andreas Engelmann*)

Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa (*Christina Freistedt*)

Sozialrecht / Verwaltungsverfahren (*Dr. Andreas Engelmann*)

Methoden der Rechtsanwendung (*Dr. Andreas Engelmann*)

Wirtschaftswissenschaften

Wir möchten die Zusammenhänge zwischen Gesamt- und einzelwirtschaftlichen Logiken verstehen. Dabei erlangen die Studierenden Wissen über Grundbegriffe der Wirtschaftswissenschaften, der Volkswirtschaftslehre der Wirtschaftsethik und der Kapitalismusanalyse.

Einführung in die Wirtschaftstheorie (*Dr. Zeynep Nettekoven/Dr. Daniel Fackler*)

Einführung in die Wirtschaftspolitik (*Dr. Zeynep Nettekoven / (Dr. Daniel Fackler*)

Einführung in die BWL I und II (*Tanja Jacquemin*)

Wirtschaftsethik (*Prof. Dr. Bernhard Emunds / Dr. Thomas Wagner / Simon Reiners*)

Ökonomische Grundlagen der Tarifpolitik (*Dr. Zeynep Nettekoven*)

Außenwirtschaftliche Beziehungen (*Dr. Zeynep Nettekoven*)

Kapitalismusvergleiche / Analyse (*Dr. Birgita Dusse*)

Arbeitsbeziehungen

In diesem Bereich widmen wir uns den Arbeitsbeziehungen in ihrer Historie und verstehen die gewerkschaftlichen Entwicklungen. Außerdem befassen sich die Studierenden mit der Geschichte der Arbeit, Arbeitssoziologie und Bildung sowie mit der Theorie und Praxis der Interessensvertretung.

Einführungsveranstaltung Arbeitsbeziehungen / -politik (*Dr. Hilde Wagner*)

Begriff, Geschichte und Zukunft der Arbeit – Einführung (*Michael Hintz*)

Wissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit (*Dr. Hilde Wagner*)

Interessenvertretung – Theorie und Praxis der Gewerkschaften I und II (*Dr. Joachim Beerhorst*)

Praxis von Interessenvertretung - Aktuelle Politische Entwicklungen und Konzepte (*Dr. Joachim Beerhorst*)

Arbeit und Bildung – Zusammenhänge und Widersprüche (*Prof. Dr. Martin Allespach*)

Arbeitsbeziehungen im europäischen Vergleich (*Dr. Birgita Dusse*)

Arbeitssoziologie: Arbeit im Postfordismus (*Dr. Hilde Wagner*)

Gegenwart und Zukunft der Arbeit (*Dr. Hilde Wagner*)

Gesellschaftliche und private Reproduktion (Care) (*Michael Hintz*)

Sozial- und Gesellschaftspolitik

In der Sozial- und Gesellschaftspolitik sehen wir uns die Strukturen und Veränderungsdynamiken politischer Treiber auf deutscher und europäischer Ebene an. Die Studierenden lernen Systeme sozialer Sicherung in Deutschland kennen und beschäftigen sich mit einer beschäftigtenorientierten Sozialpolitik.

Europäische Integration – Europäische Geldpolitik (*Prof. Dr. Jan Priewe*)

Europäische Integration – Wirtschaftspolitische Steuerung (*Dr. Zeynep Nettekoven*)

Politik und Sozialstaat (*Dr. Arijana Neumann*)

Sozialpolitik unter Bedingungen globalisierter Märkte und europäischer Integration (*Dr. Carola Burkert*)

Armut und Arbeitslosigkeit (*Dr. Herbert Jacobs*)

Soziale Sicherung im Alter (*Dr. Herbert Jacobs*)

Gesundheit und Pflege (*Niko Stumpfögger*)

Methoden und Kompetenzen

In diesem Bereich stärken wir die wissenschaftlichen Kompetenzen der Studierenden und befähigen sie zu einer systematischen Arbeitsweise mit Umsetzungsstrategien für ihre Praxis. Darüber hinaus lernen sie Methoden zu Konflikt- und Projektmanagement kennen.

Einführung in die politische und praktische Philosophie (*Tobias Schmitz*)

Wissenschaftliches Denken und Arbeiten (*Max Rudel / Tobias Schmitz*)

Kommunikationsmanagement (*Klaus Diether Oehler*)

Konfliktmanagement (*Christian Barthelmes*)

Englisch (Kursstufen) (*Sam Seyedkalal*)

Projektmanagement (*Dr. Heiko Hossfeld*)

Methoden empirischer Sozialforschung (*Max Rudel*)

Leitung und Führung (*Prof. Dr. Michael Schmidt*)

Kapitallektürekurs (*Michael Hintz*)

Dozent:innen im Portrait

Eine tragende Säule der EAdA ist die Lehre entlang aller Gebiete der Arbeitsbeziehungen. Es ist uns gelungen einen großartigen Zusammenschluss von Menschen aus der Praxis und aus der Wissenschaft zu gewinnen, sich für die Arbeit an der Akademie einzusetzen und als Dozent:innen, oft nebenamtlich, die Lehre zu gestalten. Für die Studierenden bietet das einen großen Schatz an Wissen und Erfahrungen aus dem direkten Berufsleben oder aus der aktiven Forschung. Jedes Jahr sind wir stolz, unser Netzwerk an Expertise weiter auszubauen und neue Dozent:innen an der EAdA einzusetzen. Einige Neuzugänge für den 87. Lehrgang möchten wir beispielhaft ein wenig genauer vorstellen.

Dr. Carola Burkert

Ich arbeite als Senior Researcherin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung- und habe seit 2005 schon viele spannende Themen der Arbeitswelt analysiert. An der EAdA unterrichte ich „Sozialpolitik unter Bedingungen globalisierter Märkte und europäische Integration". Ich schätze den Austausch mit den Studierenden sehr. Die Studierenden sollen einerseits Fachwissen erwerben, andererseits aktuelle Fragestellungen und Befunde kritisch diskutieren.

Was möchtest du den Studis, auch über das Seminar hinaus, an die Hand geben?

Keine Angst vor Zahlen zu haben, Inhalte kritisch zu reflektieren und stets die Diskussionsfreudigkeit erhalten.

Alexander Heger

An der Europäischen Akademie der Arbeit unterrichte ich eine Einführung in deutsches und europäisches Verfassungsrecht. Nach meinem Studienabschluss bin ich wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für öffentliches Recht an der Goethe Universität Frankfurt und forsche dort auch im Verfassungs-, Europa- und Luftverkehrsrecht. Mit der rechtswissenschaftlichen Forschung möchte ich die grundlegenden rechtlichen Zusammenhänge untersuchen, um Optimierungspotentiale für die Zukunft zu identifizieren. In der Lehre möchte ich einerseits die Begeisterung für das Recht wecken und andererseits das juristische Denken und Argumentieren vermitteln.

Wenn du eine Sache in der Welt sofort verbessern könntest, welche wäre das?

Dass jeder Mensch seine Grundbedürfnisse problemlos decken kann.

Klaus Oehler

Ich unterrichte Kommunikationsmanagement an der Europäischen Akademie der Arbeit. Nach rund 40 Jahren als „hauptamtlicher" Journalist, davon 25 Jahre als Wirtschaftskorrespondent in Frankfurt, ist es mir wichtig, meine Erfahrung an junge Menschen weiterzugeben. Als ich anfing, als Journalist zu arbeiten (nach einer Ausbildung zum Schifffahrtskaufmann, Tätigkeit im Marketing und Studium der Wirtschaftswissenschaften), gab es gerade einmal das öffentlich-rechtliche Fernsehen und regionale Radiosender. Heute kommuniziert gefühlt jeder im Netz, per Instagram, Tiktok oder was auch immer. Das sind neue Herausforderungen, für die wir gemeinsam neue Antworten suchen wollen.

Wenn du eine Superkraft hättest, welche wäre es und wozu würdest du sie einsetzen?

Es klingt zwar kitschig, aber ich hätte gern eine Kraft, mit der ich Frieden schaffen könnte auf der ganzen Welt und den Hunger bekämpfen.

90. Jährung der gewaltsamen Schließung

„Durch SA und Kriminalpolizei wurde gestern Nachmittag 5.15 Uhr die Akademie der Arbeit geschlossen.“ Mit diesen nüchternen Worten teilte Prof. Dr. Ernst Michel, der damalige Leider der Akademie der Arbeit, dem Kuratorium der Goethe Universität die gewaltsame Schließung der AdA am Vortag, dem 31. März 1933 mit.

SA, 4. 3. 1933 DMV

Berlin, 4. März 1933 — 51. Jahrgang

Metallarbeiter-Zeitung

Wochenblatt des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes

Verboten

Das Erscheinen der Metallarbeiter-Zeitung ist bis zum 15. März 1933 verboten.

Schriftleitung und Verlag.

Anlässlich der 90. Jährung der Schließung veranstalteten wir einen Vortragsabend, um Hintergründe, Bedeutungen und Kontexte genauer zu beleuchten. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die Frage nach der Bedeutung politischer Bildung und Mitbestimmung für demokratische Gesellschaftssysteme und deren Stabilität. Sowie die Rolle der Gewerkschaften zur Sicherung der demokratischen Werte.

Morgen-Ausgabe Nr. 79 A 38 50. Jahrg.

Vorwärts — BERLINER VOLKSBLATT

GRATIS! DONNERSTAG 16. Februar 1933

Zentralorgan der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands

Der Polizeipräsident Tgb.-Nr. 1909 Ang. I

Berlin, den 15. Februar 1933

Verbot

Auf Grund des § 9 Abs. 1 Ziffer 5 der Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutze des deutschen Volkes vom 4. Febr. 1933 (RGBl. Nr. 8 S. 35 ff.) verbiete ich die in Berlin erscheinende Tageszeitung

„Vorwärts“

mit sofortiger Wirkung bis zum 22. Februar 1933 einschließlich.

Das Verbot umfaßt auch die in Berlin Verlage erscheinenden Kopfblätter der Zeitung, sowie jede sonstige neue Druckschrift, die sich mehrfach als die alte darstellt — oder als ihr Ersatz anzusehen ist.

Gegen das Verbot ist binnen zwei Wochen — vom Tage der Zustellung ab — die Beschwerde zulässig; sie hat keine aufschiebende Wirkung. Die Beschwerde ist bei mir einzureichen.

Sollte von dem Beschwerderecht Gebrauch gemacht werden, so empfiehlt es sich zur Beschleunigung der Angelegenheit, die Beschwerdeschrift in 4facher Ausfertigung vorzulegen.

Gründe:

Die in Berlin erscheinende Tageszeitung „Vorwärts“ veröffentlicht in Nr. 75 (Morgenausgabe) vom 14. 2. 33 einen Artikel mit der Überschrift: „Für die

Morgen-Ausgabe Nr. 79 A 38 50. Jahrg.

Vorwärts — BERLINER VOLKSBLATT

GRATIS! DONNERSTAG 16. Februar 1933

Zentralorgan der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands

Der Polizeipräsident Tgb.-Nr. 1909 Ang. I

Berlin, den 15. Februar 1933

Verbot

Auf Grund des § 9 Abs. 1 Ziffer 5 der Verordnung des Reichspräsidenten zum Schutze des deutschen Volkes vom 4. Febr. 1933 (RGBl. Nr. 8 S. 35 ff.) verbiete ich die in Berlin erscheinende Tageszeitung

„Vorwärts“

Das Studium zwischen Theorie und Praxis

Innerhalb der elf Monate wird den Studierenden eine große Bandbreite an Wissen, Methoden und Theorien vermittelt. Dabei pflegen wir stets den engen Austausch mit Partner:innen aus der Praxis und vertiefen die gelernte Theorie bei regelmäßigen Exkursionen zu nahe gelegenen Institutionen.

Arbeit vor Gericht

Was passiert, wenn sich Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vor Gericht treffen müssen?
Die meisten Verhandlungen des Arbeitsgerichts sind öffentlich und dürfen besucht werden. Gemeinsam mit ihrem Dozenten Dr. Ernesto Klengel vom Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht der Hans-Böckler-Stiftung bereiteten sich die Studierenden bereits im Seminar theoretisch auf die Themen Kündigungsschutz und Verfahrensrecht vor. Umso spannender, die Rechtsprechung direkt an drei unterschiedlichen Fällen in der Anwendung zu erleben.

Politik und Wirtschaft bei der Europäischen Zentralbank

Die Studierenden der EAdA besuchten im Januar die Europäische Zentralbank in Frankfurt und erfuhren dort einiges über die Mechanismen, die für die Überwachung des Bankensystems und die Regulierung der Geldmenge in einer Volkswirtschaft verantwortlich sind. Die Gruppe lernte etwas über den Einsatz von verschiedenen politischen Steuerungsinstrumenten und deren wirtschaftliche Zusammenhänge. Diese Erfahrungen aus der Praxis werden dann in den Wirtschaftsseminaren an der EAdA weiter vertieft.

Internationales Zertifizierungs-programm

Am Internationalen Programm der EAdA, welches in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung stattfindet, nehmen Menschen aus Israel und anderen Ländern außerhalb Europas am Lehrgang der Akademie teil. In diesem Jahr haben vier Teilnehmer:innen zusammen mit den Studierenden des 87. Lehrgangs studiert und gelebt. Die internationale Gruppe profitierte von unterschiedlichen Perspektiven auf ihre jeweiligen Arbeitswelten und Kulturen im Seminarraum aber auch in der Freizeit.

Neben den gewöhnlichen Unterrichtsinhalten profitiert die Gruppe von Exkusionen, wie der in die Hauptstadt Berlin oder in das Automobilwerk von Volkswagen.

Gelebte Mitbestimmung

Im nordhessischen Baunatal befindet sich ein Komponentenwerk von Volkswagen. Hier werden für die vielen verschiedenen Fahrzeugmarken des Konzerns überwiegend Komponenten hergestellt. Das Besondere hier, das Werk funktioniert nicht trotz, sondern gerade wegen der starken Mitsprache von Arbeitnehmer:innen besonders gut. Die internationalen Studierenden der EAdA konnten bei einer Exkursion im Juli 2023 das Werk und die Hintergründe kennenlernen.

Automatisierung braucht Menschen

Dank der Unterstützung des Betriebsrats konnten sich unsere Studierenden ein umfangreiches Bild über die Fertigung des konzerneigenen Elektroantriebes machen. Der Fertigungsprozess ist in vielen Schritten automatisiert, Transportroboter übernehmen die Logistik in der Halle, Laufbänder und Roboterarme führen die Teile in die Maschinen, in denen der Motor Schritt für Schritt zusammengesetzt wird. Doch ganz ohne den Menschen geht es dann doch nicht. Zwischen den Anlagen warten die Arbeiter:innen, die Maschinen lesen Werte aus und übernehmen doch noch Handgriffe, die nicht voll automatisiert werden können. In drei Schichten arbeiten hier jeden Tag mit steigender Tendenz mehrere hundert Beschäftigte. Das gesamte Werk umfasst noch viel mehr als die Produktion dieses Antriebs. In weiteren Abteilungen, wie dem Getriebebau, dem Presswerk mit Karosseriebau, der Abgasanlagenfertigung sowie einer eigenen Gießerei sowie dem Konzernbereich After Sales (weltweite Versorgung mit Ersatzteilen) sind mehr ca. 16.000 Beschäftigte am Standort tätig.

Organisierte Mitbestimmung

Carsten Büchling, Vorsitzender des Betriebsrates, und Bilal Sahin, Vorsitzender der IG Metall-Fraktion im Betriebsrat, erläutern den besonderen „Kasseler Weg“. Die Vereinbarung zwischen Management und Betriebsrat verfolgt das Ziel, am Standort gute Arbeit und Beschäftigungssicherung mit Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu vereinen sowie Nachhaltigkeitsforderungen an die Branche zu berücksichtigen. Arbeitnehmer:innen sollen aktiv und kreativ bei den Prozessen im Werk mitsprechen können und somit Innovation vorantreiben. Anstatt im Zuge der Mobilitätswende Stellenabbau zu betreiben, arbeitet der Betriebsrat daran, Menschen im Werk zu halten und aktiv zu beteiligen. Gestützt wird der „Kasseler Weg“ durch die starke und selbstbewusste Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene. Im Werk liegt der Organisationsgrad der Gewerkschaft IG Metall bei über 90 % und von den 41 freigestellten Betriebsratsmitgliedern werden 38 von ihr gestellt. Bereits unter den Auszubildenden wird ein hoher Organisationsgrad angestrebt. In jedem der Produktionsbereiche sind die IG Metall-Betriebsratsmitglieder bekannt und dort für die Mitarbeiter:innen ansprechbar. In regelmäßigen Abständen gibt es Versammlungen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Bereichen und Vollversammlungen im Werk.

Das VW-Gesetz

Auf Grundlage einer gesetzlichen Sonderregelung (dem sog. VW-Gesetz), welches aus der Entstehungsgeschichte von Volkswagen resultiert, gibt es bei VW zudem erweiterte Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene. Bei der Entscheidung über die Zukunft der einzelnen Standorte ist eine Zwei-Drittel-Mehrheit im Aufsichtsrat notwendig, was die Möglichkeit der Mitbestimmung auf Arbeitnehmer:innenseite im Vergleich zu anderen mitbestimmten Unternehmen ausdehnt. Zudem hält das Land Niedersachsen genügend Anteile am Konzern für ein Vetorecht in Aktionärsversammlungen.

Mit dem Einblick in das Werk und die Arbeit des Betriebsrates konnten sich die Studierenden ein Bild vom einem funktionierenden sozialpartnerschaftlichen System in Deutschland machen. Natürlich gibt es auch Konflikte, meint der Betriebsratsvorsitzende, dennoch bietet die Mitbestimmung Lösungswege durch erfolgreiche Partizipation und zeigt, wie es gelingt, dass auf der einen Seite die Beschäftigten langfristig sichere Jobs haben und auf der anderen Seite die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens gesichert ist.

Hallo Berlin

Wir waren für drei Tage in Berlin, um dort mit Akteur:innen aus Politik und Gewerkschaften zu sprechen und das politische System, die Geschichte und die Bedeutung Berlins vor Ort kennenzulernen.

Fachkräftemangel und Arbeitserlaubnis

Wir besuchten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und sprachen dort mit Staatssekretärin Kerstin Griese und Dr. Bastian Jantz u.a. über Herausforderungen wie Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und die Gegenmaßnahmen der Regierung.

Wir diskutierten über den Fachkräftemangel in Deutschland, und die Herausforderungen für Migrant:innen aufgrund von Sprachbarrieren oder fehlender Anerkennung von Qualifikationen, in Deutschland eine Arbeit zu finden. Das Ministerium versucht durch sogenannte „Blaue Karten“ mitgebrachte Berufserfahrungen leichter anzuerkennen.

Zu Besuch bei ver.di

In der Ver.di-Bundesverwaltung möchten wir ein besseres Verständnis für die Sicht der Gewerkschaften auf Wirtschaftspolitik, die im politischen Berlin verhandelt werden, erlangen. Mit Dr. Patrick Schreiner und seinem Team sprachen wir über die Zusammenarbeit von Gewerkschaften in aktuellen Tarifrunden. Die Bundesverwaltung beschäftigt sich mit Themen zu Wirtschaftsentwicklung, Beschäftigungspolitik, Verteilungspolitik, europäische Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik.

Vielfältige Dimensionen der Wirtschaftsentwicklung

Gemeinsam mit Prof. Dr. Hansjörg Herr von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin sprachen wir über die Dynamik des deutschen Arbeitsmarkts. In seinem Impuls stellte er die Geschichte der sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Organisationen in Deutschland und ihren Einfluss auf das nationale Mitbestimmungsmodell vor. Zudem beleuchtete er die Lohnentwicklung und den traditionellen Ansatz der Tarifpartnerschaft in Westdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung und verglich sie mit industriellen Beziehungen anderer Nationen, wie China oder Österreich.

Führung im Reichstag

Zum Abschluss besuchten wir den Reichstag. Das Gebäude hat einige der turbulentesten Momente in der Geschichte des Landes miterlebt und wurde im Laufe der Jahre mehrfach umgebaut. Die Studierende nahmen an einer Führung durch das Gebäude teil, welche die geschichtlichen Aspekte vom Kaiserreich bis in die Gegenwart beleuchtete. Entlang der East Side Gallery bewunderten wir Kunst und Geschichte, abgebildet auf einem noch erhaltenden Teilstück der Berliner Mauer. Nach drei Tagen in der Hauptstadt reiste die Gruppe mit vielen Eindrücken zurück nach Frankfurt.

Ein Bericht von
Dr. Zeynep Nettekoven und Max Rudel

Geringqualifizierte in Hessen

– Kompetenzen, Anforderungen und Qualifizierung in Zeiten von Fachkräfteengpässen[1]

Bei Geringqualifizierten handelt es sich um eine äußerst heterogene Personengruppe – dies ist nur eine von mehreren Herausforderungen bei der Erschließung ihres Fachkräftepotenzials.

1. Beitrag von Geringqualifizierten zur Engpassreduktion am Arbeitsmarkt

Angesichts der steigenden Zahl offener Stellen für Helfertätigkeiten von rund 9.700 in 2018 auf 11.000 in 2022 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023) kann man auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nur von einem Fachkräftemangel, sondern einem Arbeitskräftemangel sprechen. Wenn man davon ausgeht, dass Helfertätigkeiten überwiegend von Geringqualifizierten ausgeübt werden, stellen also Personen ohne formalen Berufsabschluss ein Arbeitskräftepotenzial dar, welches dazu beitragen kann, den Arbeitskräftebedarf zu decken.

Wir zeigen, dass ein Teil der Geringqualifizierten Tätigkeiten erledigt, für die typischerweise eine berufliche oder sogar eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Insofern könnten Geringqualifizierte auch dazu beitragen, Fachkräfteengpässe zu reduzieren. Klar ist, dass dazu die Anstrengungen verstärkt werden müssen, um diese Fachkräftepotenziale durch Qualifizierung zu heben. Bislang wird diese Personengruppe allerdings nur unzureichend von Fort- und Weiterbildungsangeboten erreicht.

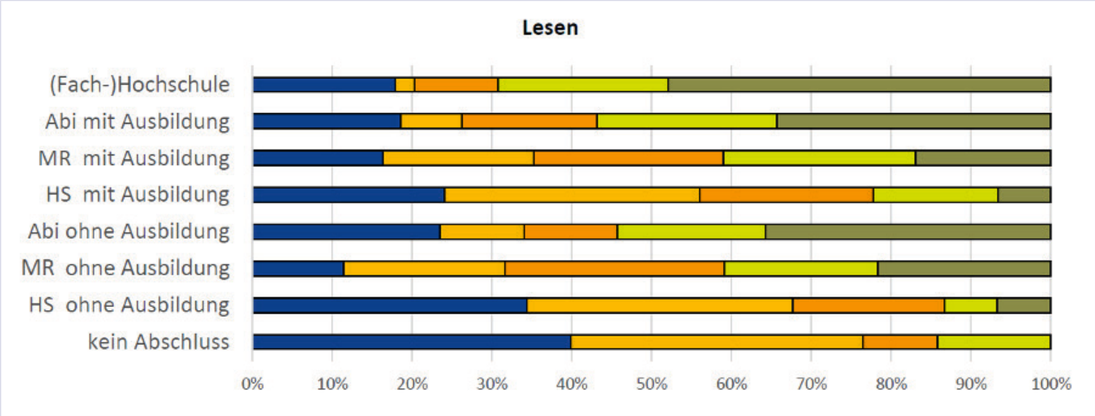
2. Kompetenzen Geringqualifizierter

Das Bild vom Geringqualifizierten in der Öffentlichkeit wird stark von Debatten geprägt, die die Defizite dieser Personengruppe betonen. Schon allein die Verwendung des Begriffes „gering“ deutet auf etwas Fehlendes, Unvollständiges hin. Dabei meint „geringqualifiziert“ lediglich, dass keine formale Berufsausbildung abgeschlossen worden ist – also nicht mindestens eine zweijährige betriebliche oder fachschulische Ausbildung erfolgreich absolviert wurde. Unabhängig davon, was die tatsächlichen Kompetenzen (Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten) in dieser Personengruppe sind, wird in der Regel davon ausgegangen, dass grundlegende Kompetenzen fehlen, um sich zu qualifizieren. Deshalb folgt zunächst ein Blick auf die Kompetenzen Geringqualifizierter.

1. Der vorliegende Text beruht in wesentlichen Teilen auf der Arbeit von Burkert/Matthes (2023) mit Daten für Gesamtdeutschland.
2. Diese Helfertätigkeiten werden in manchen Kontexten auch als Basisarbeit bezeichnet. Üblicherweise sind in diesen Beschäftigungsverhältnissen einfache, wenig komplexe Tätigkeiten zu erledigen, für die in der Regel keine oder maximal eine unter 2-jährige (Berufs-)Ausbildung erforderlich ist (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020). Dabei wird für die Kategorisierung von Berufen nicht die Einarbeitungszeit, sondern das typischerweise für die Erledigung der Arbeiten erforderliche Anforderungsniveau (nämlich das Helferniveau) genutzt – unabhängig von der formalen Qualifikation der beschäftigten Person. Zur Entwicklung und Ausmaß von Basisarbeit siehe Matthes/Burkert (2021).

Dazu ziehen wir deskriptive Auswertungen des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zu Rate, die von Kruppe und Baumann schon 2019 veröffentlicht wurden. Exemplarisch zeigen wir hier in Abbildung 1 die Kompetenzverteilung für das Lesen, differenziert nach dem höchsten Bildungsabschluss.

Abbildung 1: Lesekompetenz nach dem höchsten Bildungsabschluss, Anteile in Prozent



Legende: Abi – Abitur, MR – Mittlerer Reife, HS - Hauptschulabschluss
Quelle: Kruppe/Baumann 2019: 60

Die Abbildung macht deutlich, dass die Lesekompetenz mit höherem Abschluss ansteigend ist. Das trifft aber nicht nur auf die Personen mit berufsqualifizierendem Abschluss, sondern auch für die ohne Berufsabschluss (rot gestrichelt umrandet) zu. Bezüglich der Lesekompetenz kann man sogar sagen, dass der gleiche Schulabschluss mit vergleichbaren Lesekompetenzen verbunden ist. So haben etwas mehr als 60 Prozent der Personen mit Fach-/Hochschulreife höchste Lesekompetenzwerte – unabhängig vom Abschluss. Ähnlich verhält es sich bei Personen mit Mittlerer Reife oder Hauptschulabschluss.

Es gibt unter den formal Geringqualifizierten einen beachtlichen Anteil, der über hohe und höchste Kompetenzen verfügt. Kruppe/Baumann (2019: 60) verdeutlichen, dass vielfältige Gründe vorliegen können, warum diese Personen dennoch keinen berufsqualifizierenden Abschluss erworben haben. „Womöglich konnten begonnene Ausbildungsgänge nicht bis zum Ende oder die Abschlussprüfungen nicht erfolgreich absolviert werden oder aber der gesellschaftspolitische oder historische Rahmen hat eine berufliche Ausbildung verhindert oder nicht erfordert. Kompetenzen können auch außerhalb des formalen Bildungssystems erworben werden, bspw. durch Berufs- und Lebenserfahrung. Auch kann informelle Weiterbildung die Kompetenzausstattung Erwachsener beeinflussen, ohne dass dies durch Zertifikate bestätigt wird“.

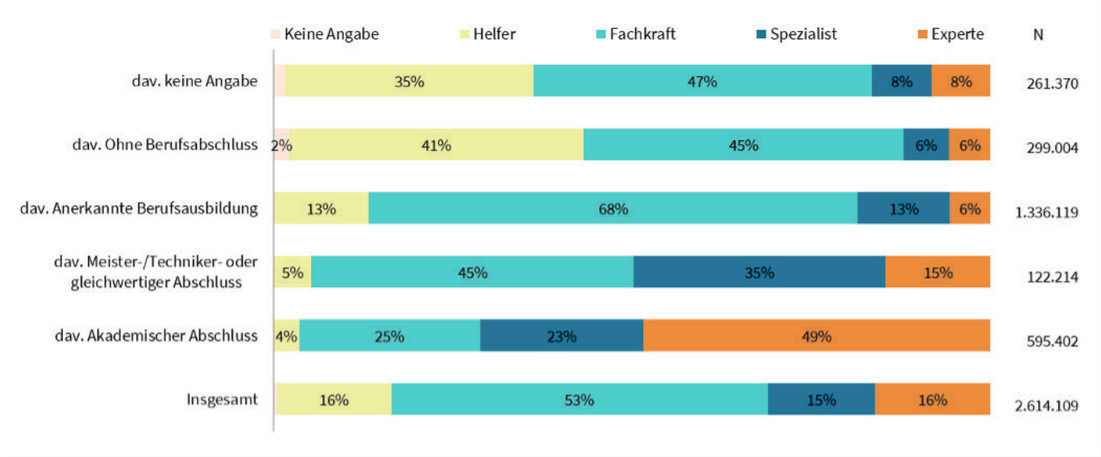
„Geringqualifizierte“ sind somit eine äußerst heterogene Personengruppe und deren Voraussetzungen für eine Qualifizierung dementsprechend divers. Häufig sind grundlegende Kompetenzen vorhanden. Zwar zeigen die Auswertungen, dass für einen Teil der Geringqualifizieren durch eine Alphabetisierung zunächst die Grundlagen geschaffen werden müssen, sodass sie (auch eigenständig) lernen können. Jedoch sind Qualifizierungsprogramme, die Teilnehmende allein anhand des Merkmals „Geringqualifiziert“ auswählen, zu wenig zielgruppenspezifisch, als dass sie wirklich erfolgreich sein können. Wichtig für eine zielgruppengerechte Qualifizierung ist es, die vorhandenen Kompetenzen bei jedem Einzelnen zu erfassen, bevor – auf den Stärken aufbauend und gemeinsam mit ihm oder ihr – individuelle Lern- und Qualifizierungsziele erarbeitet werden können.

Für die Details und die Ergebnisse bezogen auf andere Kompetenzen (wie Mathematik, Naturwissenschaften, Informations- und Kommunikationstechnologie) siehe Kruppe/Baumann (2019).

Autoren:
Dr. Carola Bunkert und Dr. Britta Matthes

Abbildung 2: Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit nach Berufsabschluss der Beschäftigten

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) am Arbeitsort Hessen, Juni 2022, Anteil in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung und Darstellung

3. Beschäftigung Geringqualifizierter

Häufig existiert die Vorstellung, dass Geringqualifizierte „nur“ Helfertätigkeiten ausüben. Um das zu prüfen, betrachten wir im Folgenden die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ohne Auszubildende) in Hessen im Juni 2022 nach Bildungsabschluss der Beschäftigten und dem Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit (Abbildung 2).

Von den etwas mehr als 2,61 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigen in Hessen haben etwa 299.000 (ca. 11 Prozent) keinen formalen Berufsabschluss. Allerdings muss man von noch höheren Anteilen ausgehen, denn es gibt auch 261.000 Beschäftigte für die in den Daten keine Angaben zum Bildungsabschluss vorliegen.

Betrachtet man das Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit, in denen die Geringqualifizierten beschäftigt sind, so zeigt sich, dass lediglich 41 Prozent eine Tätigkeit auf Helferniveau ausübt. Ein höherer Anteil ist mit 45 Prozent in beruflichen Tätigkeiten zu finden, für die typischerweise ein berufsqualifizierender Abschluss erforderlich ist. Doch Geringqualifizierte sind sogar in noch höherwertigen Tätigkeiten zu finden: sechs Prozent auf Spezialisten- und sechs Prozent auf Expertenniveau. Wenn man einer beruflichen Tätigkeit nachgeht, für die man eigentlich einen höherwertigeren Abschluss benötigt, sprechen wir auch von unterqualifizierter Beschäftigung. Dieser Anteil der unterqualifizierten Beschäftigung liegt bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei 57 Prozent.

Auch hier zeigt sich, dass die Geringqualifizierten keineswegs dem vorherrschenden Bild entsprechen nach dem sie in der Regel Helfertätigkeiten erledigen, sondern eine heterogene Gruppe sind. Stattdessen üben sie häufig qualifizierte oder hochqualifizierte Berufe aus. Offensichtlich haben sie Kompetenzen, die sie bei ihrer Arbeit einsetzen; die sie sich jedoch nicht zertifizieren lassen können. Ohne Zertifikat(e) ist es jedoch nach wie vor schwerer, eine adäquate oder vielleicht sogar höherwertige Beschäftigung zu finden. Den Betrieb wechseln zu wollen, stellt damit für Geringqualifizierte eine nicht einfach zu realisierende Herausforderung dar. Gäbe es Verfahren, mit denen man sich die informell erworbenen Kompetenzen relativ unkompliziert zertifizieren lassen könnte, würden berufserfahrene Geringqualifizierte auch zur Schließung der Fachkräfteengpässe beitragen können.

4. Es gibt klare Indizien dafür, dass es sich bei den Beschäftigten für die keine Angaben zum Bildungsabschluss vorliegen, in der deutlichen Mehrheit um Personen ohne (anerkannten) berufsqualifizierenden Abschluss handelt. So lässt auch die hier gezeigte, äußerst ähnliche Verteilung der Anforderungsniveaus bei den Beschäftigten ohne Angabe zum Berufsabschluss und ohne Berufsabschluss, den – vielleicht verkürzten - Schluss zu, dass es sich um die gleiche Personengruppe handelt.

4. Geringqualifizierte – Weiterbilden, Qualifizieren und zum Selbstlernen befähigen

Geringqualifizierte Personen sind mit zahlreichen Weiterbildungshürden (z. B. mangelnder Grundbildung, Lernentwöhnung, geringerem Zutrauen in Fähigkeiten, schlechter Lernerfahrung etc.) konfrontiert. Weiterbildung kann daher bei dieser Personengruppe oft nicht zum intendierten Ausgleich der Bildungsungleichheit führen, sondern diese noch vertiefen, da die Heterogenität der Gruppe häufig unberücksichtigt bleibt. Daher stellt sich die Frage, warum Geringqualifizierte so selten an Fort- und Weiterbildung teilnehmen und wie die zweifellos vorhandenen Arbeits- und Fachkräftepotenziale der Geringqualifizierten gehoben werden könnten. Wir wissen nach wie vor viel zu wenig und zu undetailliert, welche Hürden in welchem Ausmaß die Geringqualifizierten selbst zu überwinden haben, unter welchen Umständen die Unternehmen auch Geringqualifizierten Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten (würden) und weshalb Bildungseinrichtungen in ihren Programmen nicht stärker auf die Heterogenität der Geringqualifizierten eingehen. Hier mehr Klarheit zu schaffen, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, gezielte Maßnahmen entwickeln oder Förderprogramme auflegen zu können. Wichtig ist zunächst ein Bewusstsein darüber zu schaffen, dass es notwendig ist, zu lernen, um den sich immer wieder verändernden Anforderungen – v. a. im Rahmen der Digitalisierung – auf dem Arbeitsmarkt gewachsen zu sein; bzw. dass ohne die Qualifizierung Geringqualifizierter die Fachkräftebedarfe zukünftig nicht gedeckt werden können. Dabei sollte es nicht nur um formale Qualifizierungsmaßnahmen gehen, sondern auch um arbeitsplatzbezogene Lernmöglichkeiten, die sich z. B. durch den Einsatz digitaler Assistenzsysteme ergeben können. Unternehmensnahe Beratung zu staatlichen Förderangeboten und Unterstützung bei der strategischen Personalplanung können helfen, die verdeckten Potenziale der eigenen Belegschaft zu identifizieren und gezielt zu entwickeln, was auch den Geringqualifizierten in diesen Unternehmen zugutekommen dürfte. Außerdem müssen wir besser verstehen, welche Angebote dazu beitragen, dass sich Geringqualifizierte verstärkt weiterbilden.

Die Voraussetzung für den Erfolg von Weiterbildung und Qualifizierungen von Geringqualifizierten liegt im funktionierenden Zusammenspiel der Akteure: der betroffenen Menschen, der Unternehmen, der Bildungsanbieter und der öffentlichen Förderung.

Autorinnen

Dr. Carola Burkert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Hessen und Dozentin an der Europäischen Akademie für Arbeit.

Dr. Britta Matthes ist Leiterin der Forschungsgruppe „Berufe in der Transformation“ am IAB.

Literatur

Burkert, Carola; Matthes, Britta (2023): Stärken fördern statt Defizite betonen – Geringqualifizierte in Zeiten von Fachkräfteengpässen. Gastbeitrag. In: Arbeitswelt-Portal H. 10.08.2023. (Online: https://www.arbeitswelt-portal.de/ausbildung/artikel/staerken-foerdern-statt-defizite-betonen-geringqualifizierte-in-zeiten-von-fachkraefteengpaessen, Abruf 06.10.23).

Kruppe, Thomas; Baumann, Martina (2019): Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale, IAB-Forschungsbericht 01/2019, Nürnberg. (Online: https://doku.iab.de/forschungsbericht/2019/fb0119.pdf, Abruf 09.10.2023).

Matthes, Britta; Burkert, Carola (2021): Digitalisierung und Basisarbeit. Einfache Tätigkeiten sind manchmal nur schwer automatisierbar. In: André Große-Jäger, Renate Hauser, Oliver Lauenstein, Jana May-Schmidt, Matthias Merfert, Franziska Stiegler & Bruno Zwingmann (Hrsg.) (2021): Basisarbeit. Mittendrin und außen vor, S. 146–165.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): Methodische Hinweise zu ausgeübter Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Berufe auf einen Blick. (Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html, Abruf 06.10.2023).

Neueste Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiterfassung für alle – so hat das Bundesarbeitsgericht geurteilt. Nun ist der Gesetzgeber gefordert. Unser Dozent für Rechtswissenschaft, Prof. Dr. Philipp Donath, ordnet die neuesten Entwicklungen ein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Jahr 2022 eine aufsehenerregende Entscheidung getroffen, die Millionen von Menschen in Deutschland betrifft: Arbeitgeber sind demnach ab sofort verpflichtet, die Arbeitszeit aller Beschäftigten genau zu erfassen (BAG, 13.09.2022, 1 ABR 22/21). Bis dahin waren Arbeitgeber in Deutschland nur in bestimmten Fällen, wie etwa bei Zahlung von Mindestlohn oder bei Sonn- und Feiertagsarbeit, ausdrücklich dazu verpflichtet, die Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen.

Das Urteil lässt allerdings viele Fragen offen und ist zudem dem Vorwurf einer unzulässigen Rechtsfortbildung ausgesetzt. Der Gesetzgeber ist daher gefordert, Klarheit zu schaffen.

Wie es zur BAG-Entscheidung kam

Ursprünglich ging es im BAG-Verfahren allein um eine mitbestimmungsrechtliche Frage: Hat der Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Einführung von elektronischer Arbeitszeitüberwachung? Der Betriebsrat im konkreten Fall meinte, dass Arbeitszeitüberwachung weniger der Kontrolle der Beschäftigten, sondern vielmehr gerade deren Gesundheitsschutz diene. Diese Argumentation beruht auf einer wichtigen Aussage des Europäischen Gerichtshofs in Luxemburg (EuGH) in der berühmten CCOO-Entscheidung (EuGH, 14.5.2019, C-55/18). Der EuGH hatte damals geurteilt, dass sich aus der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sowie auch aus Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta ergebe, dass die Arbeitszeit der Beschäftigten aus Gründen des Gesundheitsschutzes überwacht werden müsse. Daher hat der EuGH den Mitgliedstaaten aufgegeben, die Arbeitgeber zu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten einzuführen. Dies ist sinnvoll, da in Deutschland und der gesamten EU von den Beschäftigten zu viele unvergütete Überstunden geleistet werden.

Schneller als die Ampel

Allerdings ging man in Rechtsprechung und Rechtswissenschaft davon aus, dass der jeweilige nationale Gesetzgeber erst ein entsprechendes ausdrückliches Gesetz zu schaffen hat, da Privatpersonen und Unternehmen durch EU-Richtlinien grundsätzlich nicht verpflichtet werden können. Der Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition sieht daher vor, dass die Auswirkungen der EuGH-Entscheidung – auch bezüglich Regelungsbedarfen – geprüft werden sollten.

Das BAG war allerdings schneller: Es hat im September 2022 festgestellt, dass man § 3 ArbSchG entsprechend der EuGH-Entscheidung europarechtskonform bereits so auslegen könne und müsse, dass die Arbeitgeber schon jetzt die Pflicht haben, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Daher steht für das BAG fest, dass Arbeitgeber ab sofort das vom EuGH geforderte „objektive, verlässliche und zugängliche“ System zur Arbeitszeiterfassung umgehend vorzuhalten haben.

Aus rechtswissenschaftlicher Sicht sind dem Gericht wegen des Urteils viele Vorhaltungen gemacht worden. Insbesondere ginge es um Arbeitszeitrecht und daher hätte eine solche Pflicht allenfalls aus dem Arbeitszeitgesetz und nicht aus einer Generalklausel wie § 3 ArbSchG hergeleitet werden können. Im Arbeitszeitgesetz habe sich der Gesetzgeber aber ausdrücklich gegen eine generelle Pflicht zur Arbeitszeiterfassung entschieden. Diese klare Entscheidung des Gesetzgebers könne daher nicht über das Arbeitsschutzgesetz ausgehebelt werden. Es handele sich daher bei der BAG-Entscheidung um eine europarechtliche Auslegung contra legem (gegen das deutsche Recht), die sowohl nach nationalem Recht als auch nach Europarecht verboten ist.

Zudem ist das Urteil aus verfassungsrechtlicher Sicht problematisch, hat doch das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung zur Wesentlichkeitstheorie festgestellt, dass bei wesentlichen Grundrechtseingriffen – wie hier in die Rechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer – jedenfalls Tatbestand und Rechtsfolge im jeweiligen Gesetz klar benannt sein müssen. Eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist bei der Lektüre von § 3 ArbZG jedoch gerade nicht erkennbar.

Was folgt aus der Entscheidung?

Da die Entscheidung des BAG Leitwirkung für alle Arbeitsgerichte in Deutschland liefert, entfaltet sie gewisse, zwar nicht formale, aber faktische Bindungswirkung – lässt jedoch vieles im Unklaren, z. B. in Bezug auf Vertrauensarbeitszeit und Arbeit im Homeoffice.

Um diese Unklarheiten zu beseitigen, ist nun der deutsche Gesetzgeber gefordert. Er muss einerseits beachten, dass ihm der EuGH aufgegeben hat, die Arbeitgeber zu verpflichten, das genannte System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, andererseits hat ihm der EuGH aber großen Spielraum zur konkreten Ausgestaltung gegeben.

Am 18.04.2023 wurde dann ein Referentenentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium bekannt, der konkrete Regelungen zur Arbeitszeiterfassung vorsieht. Dieser Entwurf wird sicher nicht komplett im zukünftigen Gesetz umgesetzt werden, aber er kann bereits bestimmte Tendenzen aufzeigen, die demnächst zu geltendem Recht in Deutschland werden könnten.

Was steht im Referentenentwurf?

Gemäß § 16 Abs. 2 Referentenentwurfs zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (RefE-ArbZG) wird explizit die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber festgelegt, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit elektronisch zu dokumentieren. Diese Erfassung soll grundsätzlich am Tag der Arbeitsleistung erfolgen.

Es wird klargestellt, dass trotz dieser Regelungen die Option der Vertrauensarbeitszeit weiterhin bestehe. Zudem sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, die Durchführung der Aufzeichnungen auf die Arbeitnehmer selbst oder an Dritte, wie beispielsweise Vorgesetzte, zu übertragen (Abs. 3). Trotz einer solchen Delegation bleibt der Arbeitgeber weiterhin für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.

Um den Übergang zu den neuen Vorgaben zu erleichtern, sind aber gestaffelte Übergangsregelungen vorgesehen, die sich nach der Größe des jeweiligen Unternehmens richten.

Die grundsätzliche Aufbewahrungspflicht für die Aufzeichnungen beträgt zwei Jahre. Bei Verstößen gegen

die Vorgaben zur Arbeitszeitüberwachung einschließlich der Aufbewahrungsregelungen sind Bußgelder bis zu 30.000 Euro vorgesehen. Zudem soll der Arbeitgeber die Mitarbeiter auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren, § 16 Abs. 5 RefE-ArbZG.

Bezüglich der Aufzeichnung von Pausenzeiten lässt der Referentenentwurf noch vieles offen. Bisher sollen nur Beginn und Ende sowie Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst werden. Daraus kann man zwar die Ruhezeit zwischen zwei täglichen Arbeitsblöcken ableiten, nicht jedoch die Lage und Einhaltung der Pausenzeiten dazwischen nach § 4 ArbZG.

Insgesamt ist der vom Bundesarbeitsministerium vorgelegte Referentenentwurf aber eine gute Diskussionsgrundlage für das weitere legislative Verfahren. Insbesondere ist ansprechend, dass er die Rolle der Gewerkschaften stärkt, indem von der generellen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in vielen Fällen nur durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. So kann auf tarifvertraglicher Grundlage gestattet werden:

- anstelle der elektronischen Aufzeichnung eine andere Form zu erlauben (§ 16 Abs. 7 Nr. 1 RefE-ArbZG).

- nicht am gleichen Tag, sondern später die Aufzeichnung vorzunehmen (bis zu sieben Kalendertage, § 16 Abs. 7 Nr. 2 RefE-ArbZG).

- die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gänzlich auszuschließen für Beschäftigte, deren gesamte Arbeitszeit aufgrund besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit entweder nicht gemessen, nicht im Voraus festgelegt oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann (§ 16 Abs. 7 Nr. 3 RefE-ArbZG) – z. B. Führungskräfte oder in der Wissenschaft tätige Personen.

Dies setzt die Arbeitgeber in einen Zugzwang, auf die Gewerkschaften zuzugehen.

Die weiteren Entwicklungen im Bereich der Arbeitszeit und der Arbeitszeiterfassung in den kommenden Monaten und Jahren bleiben daher äußerst spannend.

Autor:
Prof. Dr. Philipp Donath, University of Labour

Transformation in der Automobilindustrie in Deutschland

Herausforderungen der Automobilindustrie heute.

Die zentrale Rolle der Automobilindustrie kennzeichnet Deutschland als „Autoland“ (Blöcker 2015: 534). Die wirtschaftliche und soziale Rolle der Branche ist von zentraler Bedeutung im Hinblick auf ihren Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP), an der Beschäftigung, an den Steuern, an Forschung und Innovation sowie am Weltmarkt. Sie ist eine Schlüsselindustrie, da sie eng mit mehreren anderen Industrien verbunden ist, darunter die Metall-, Gummi- und Kunststoffindustrie und viele mehr. Auch für die EU-Wirtschaft spielt die deutsche Automobilindustrie eine wichtige Rolle: Deutschland hat mit einem Anteil von 28,4% ab 2022 den mit Abstand größten Anteil an der Fahrzeugproduktion in Stückzahlen (PKW, Transporter, LKW, Busse) in der EU (acea 2023: 23). Dennoch ist die deutsche - und die EU-Automobilindustrie - heute durch Dekarbonisierung, Digitalisierung und globalen Wettbewerb stark herausgefordert.

Automobilindustrie und Straßenverkehr verursachen zusammen immense ökologische Schäden durch Treibhausgasemissionen, Rohstoffgewinnung und Verbrauch nicht erneuerbarer Ressourcen, Wasserverschmutzung und Flächenverbrauch. Die Dekarbonisierungsziele sind der größte Faktor, der die Automobilindustrie heute zum Wandel zwingt. Elektromobilität wird allgemein als die umweltfreundliche Alternative zu herkömmlichen Autos mit Verbrennungsmotor angesehen. Neben der Herausforderung der Dekarbonisierung und der Einführung neuer digitaler Technologien steht die europäische und deutsche Automobilindustrie unter dem Wettbewerbs- und Innovationsdruck aufstrebender Volkswirtschaften wie Brasilien, China und Vietnam.

Die durch die Covid-19-Pandemie hervorgehobene Abhängigkeit von Rohstoffen (insbesondere Halbleitern) und Energie sowie die aktuelle geopolitische Lage in Europa drängen auf eine Industriepolitik für strategische Autonomie in den automobilen Wertschöpfungsketten. Derartige industriepolitische Initiativen stehen seit Mitte der 2000er Jahre auf der Agenda der EU, etwa durch die Förderung von Industrieallianzen in den Bereichen Batterien und Rohstoffe und durch den jüngsten EU Green Deal Industrial Plan (siehe Europäische Kommission 2019, 2022, 2023).

Die Frage der Arbeit bleibt bei diesen Herausforderungen zentral. Die direkte Beschäftigung in der Automobilindustrie beträgt in Deutschland ab 2021 rund 869 Tsd. Personen (acea 2023: 15). Durch die Transformation der Elektromobilität und die Digitalisierung/Automatisierung sind in der Automobilindustrie bisher viele Arbeitsplätze verloren gegangen. Bis 2040 werden in der deutschen Automobilindustrie voraussichtlich zwischen 130 Tsd. und 300 Tsd. der 920 Tsd. direkten Produktionsarbeitsplätze des Jahres 2017 verloren gehen (BMWK 2019). Als Reaktion auf die Umstrukturierung der Beschäftigung, die nach Schätzungen aus dem Jahr 2019 bis 2030 zu einem Verlust von 30 Tsd. bis 45 Tsd. Arbeitsplätzen führen wird, haben die Gewerkschaften der Automobilindustrie in Deutschland im Jahr 2019 große Demonstrationen in Baden-Württemberg durchgeführt (IndustriAll 2019). Andererseits entstehen im Zuge des Transformationsprozesses neue Sektoren wie Recycling, Repurpose und Reuse, die neue Arbeitsplätze schaffen. In diesen aufstrebenden Sektoren und in der Elektromobilität werden neue Kompetenzen benötigt.

Just Transition-Initiativen

"Erwerbsarbeit, reproduktive Arbeit und Ökologie derart in ihrem Zusammenhang zu thematisieren beinhaltet für Gewerkschaften die Chance, durch die Steigerung ihrer gesellschaftlichen Macht zusammen mit anderen progressiven Kräften wieder in die Offensive zu kommen." (Brand/Wissen 2019: 46).

Die Gewerkschaften haben sich zunehmend für einen „Just Transition" ausgesprochen, bei dem der Verlust von Arbeitsplätzen verhindert werden muss, die Unternehmen in Zukunftstechnologien investieren und die Arbeitnehmer für neue Berufe umgeschult werden müssen. Obwohl einige Initiativen für einen Just Transition zum Schutz von Arbeitsplätzen und zur Umschulung von Arbeitnehmern durch die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Unternehmen in Deutschland eingeführt wurden, sind weitere Anstrengungen erforderlich, um den Lebensunterhalt von Arbeitnehmern zu schützen und Umweltinteressen zu vertreten. Eine Zusammenarbeit zwischen der Arbeiterbewegung und der Umweltbewegung würde beide auf der politischen Bühne stärken.

Die IG Metall setzt sich gemeinsam mit den Akteuren der Mitbestimmung seit langem für die Modernisierung der Industrie ein und fordert Investitionen in Infrastruktur, Innovationen, klimafreundliche Produkte und Produktionsverfahren, die Entwicklung neuer Unternehmensmodelle sowie die Qualifizierung der Beschäftigten. Sie hat auf verschiedenen Ebenen mehrere Schritte unternommen (siehe dazu Strötzel/Brunkhorst 2019). Auf Bundesebene ist die IG Metall Leiterin einer Arbeitsgruppe der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität, in der Transformationsstrategien von verschiedenen Akteuren diskutiert und entwickelt werden. Sie schlägt Just Transition-Instrumente vor, wie z.B. die Zahlung von „Transferkurzarbeitergeld" als Einkommensunterstützung für Beschäftigte in Umschulungsmaßnahmen und die 4-Tage-Woche, die ökologische und soziale Vorteile hat. Auf regionaler Ebene wurden Partnerschaften initiiert, wie z.B. der „Transformationsbeirat" in Baden-Württemberg, mit dem Ziel, die Beteiligung der Arbeitnehmer an neuen Produkten, Produktionsprozessen und Unternehmensentscheidungen zu erleichtern. In Bayern unterzeichneten Staat, Arbeitgebervertreter und Betriebsräte mehrerer Unternehmen Vereinbarungen über Investitionen in Zukunftstechnologien, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung der Beschäftigten (IG Metall 2020, 2022).

Dennoch gibt es in der Debatte über die Transformation in der Automobilindustrie einige kontroverse Themen. Die langsame Umsetzung der Elektromobilität im Hinblick auf die Umweltziele ist ein Dauerthema. Außerdem ist das E-Auto nicht frei von Emissionen und anderen Umweltschäden, wenn man den gesamten Lebenszyklus des Fahrzeugs betrachtet. E-Autos sind auch keine Antwort auf die Demokratiefrage, die sich durch die Dominanz der privaten Automobilität im öffentlichen Raum stellt. Die Stimme der Umweltakteure in politischen Plattformen und Initiativen für einen Just Transition ist schwach. Dennoch gibt es in jüngster Zeit vielversprechende Beispiele für Allianzen zwischen Arbeit und Natur in Deutschland. Das erste ist das Bündnis zwischen der IG Metall und dem Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) mit dem Ziel, die sozial-ökologische Transformation gemeinsam zu gestalten. Ein weiteres aktuelles Beispiel ist das Bündnis zwischen Verdi und Fridays for Future. Das Bündnis fordert den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs als Alternative zum Individualverkehr, der mehr qualifizierte Arbeitsplätze schaffen und gleichzeitig einen Beitrag zu den Emissionszielen leisten würde.

Literatur

acea (2023). The Automobile Industry pocket Guide 2023/2024. URL: https://www.acea.auto/files/ACEA-Pocket-Guide-2023-2024.pdf (accessed 14.12.2023)

Blöcker, A. (2015). Industrielle Wertschöpfungsketten: Herausforderungen für das deutsche Industriemodell am Beispiel der Automobilindustrie. WSI Mitteilungen 7/2015

BMWK (2019). Automobile Wertschöpfung 2030/2050: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie Endbericht.

Brand, U., Wissen, M. (2019). *Working-class environmentalism* und sozial-ökologische Transformation: Widersprüche der imperialen Lebensweise, WSI Mitteilungen, 72. JG., 1/2019, S. 46

Europäische Kommission (2019). State aid: Commission approves €3.2 billion public support by seven Member States for a pan-European research and innovation project in all segments of the battery value chain. Press Release.

Europäische Kommission (2022). Alliance on Processors and Semiconductor technologies. URL: https://digitalstrategy.ec.europa.eu/en/policies/alliance-processors-and-semiconductor-technologies (accessed: 6.8.2022)

Europäische Kommission (2023). EU Green Deal Industrial Plan: Speeding up the contribution of Europe's innovative clean tech industries to net-zero. URL: file:///C:/Users/znettekoven/Downloads/Factsheet.pdf-1.pdf (accessed: 14.12.2023)

IG Metall (2020). Vertrag for Future. URL: https://www.igmetall.de/service/publikationen-undstudien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-januarfebruar-2020/vertrag-for-future (accessed: 14.8.2022)

IG Metall (2022). Bayern startet konzertiert Transformationsnetzwerke für die Automobilwirtschaft. URL: https://bayern.igmetall.de/aktuell/bayern-startet-konzertierttransformationsnetzwerke-fuer-d (accessed: 10.8.2022)

IndustriAll (2019). German auto workers demand Just Transition. URL: https://www.industriallunion.org/german-auto-workers-demand-just-transition. (accessed: 10.8.2022)

Strötzel, M., Brunkhorst, C. (2019). Managing the transformation of the German automotive industry. In: Galgóczi (Ed.). Towards a just transition: coal, cars and the world of work. ETUI, Brussels.

Autorin:
Dr. Zeynep Nettekoven

Willkommen in Ljubljana

Der charmanten Hauptstadt Sloweniens. Dorthin führte vom 2. bis 7. Mai 2023 die Studienreise des 87. Lehrgangs, gemeinsam mit Joshua Müller, dem Assistenten des Lehrgangs, Dr. Zeynep Nettekoven, der Dozentin für Wirtschaftswissenschaften und Prof. Dr. Martin Allespach, dem Direktor und Leiter.

Ljubljana ist eine der grünsten Städte Europas und hat eine reiche Geschichte. Gleich zu Beginn lernten wir durch eine Stadtführung die Hauptattraktionen der Stadt, wie zum Beispiel den Prešerenplatz, der ein beliebter Treffpunkt für Einheimische und Tourist:innen ist, kennen. Der Platz ist nach dem Dichter France Prešeren benannt, der auf einer Statue in der Mitte des Platzes verewigt ist.

Ljubljana liegt zwischen zwei tektonischen Platten, daher sind Erdbeben in dieser Region nicht ungewöhnlich. Das letzte große Erdbeben ereignete sich im Jahr 1911. Der Stadt sind trotzdem viele der historischen Gebäude erhalten geblieben. Darunter auch die Drei Brücken, die bereits im 13. Jahrhundert als einfache Holzbrücke erbaut wurde und einen der Eingänge zur Altstadt bildete. Der Markt von Ljubljana ist ein weiteres Highlight der Stadt. Er bietet frisches Obst und Gemüse direkt von den Erzeuger:innen, das aufgrund der begrenzten landwirtschaftlichen Betriebe und der geringen Fläche teuer, aber dafür von hoher Qualität ist.

Ein Symbol, das in Slowenien oft zu sehen ist, ist die Linde. In jedem Dorf wurden früher die wichtigsten Entscheidungen unter einer Linde getroffen, ähnlich wie heute im Rathaus der Stadt. Wir haben auch den Platz der Republik besucht, auf dem sich bis zu 120.000 Personen versammeln können. Die Souveränität Sloweniens ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte Ljubljanas. Das Referendum vom 23. Dezember 1990, an dem 90% der Bevölkerung teilnahmen, ergab eine Zustimmung von 89% für die Unabhängigkeit. Drei Jahre später, am 25. Juni 1991, fand die Zeremonie zur Ausrufung der Unabhängigkeit statt.

Firmenbesuch

Im Rahmen der Besichtigung der Stadt Velenje besuchten wir ein Entwicklungszentrum der Firma HISENSE, die Haushaltsgeräte herstellt und insbesondere auf Fernseher spezialisiert ist. HISENSE ist in Velenje ansässig, weil das chinesische Unternehmen im Jahr 2018 den traditionellen slowenischen Gerätehersteller Gorenje aufgekauft und zur Tochtergesellschaft gemacht hatte. Neben dem großen Gorenje-Werk befindet sich in Velenje auch ein Entwicklungszentrum, in dem Geräte für HISENSE entworfen werden. Das Unternehmen ist dabei ein wichtiger Arbeitgeber in Slowenien: 11.000 Menschen arbeiten innerhalb der EU für HISENSE und seine Tochterunternehmen. In Velenje, einem Ort mit rund 32.000 Einwohner:innen, sind rund ein Sechstel dort beschäftigt, allein 250 Beschäftige sind dort als Entwickler:innen tätig. Dort treffen sich Elektroingenieur:innen, Maschineningenieur:innen, Smart Living-Expert*innen und Produktdesigner:innen in gemeinsamer Projektarbeit. Unterstützt werden sie von Sales- und Einkaufsfachkräften sowie Teams für Qualitätskontrolle und Marktforschung.

Räumliche Gestaltung von Arbeitsplätzen

Spannend ist die architektonische Gestaltung des Werks. Äußerlich ist es schlicht gehalten. In einem zweistöckigen Gebäude arbeiten die Beschäftigten in verschiedenen Abteilungen an den Produkten. Im Erdgeschoß sitzen die Ingenieur:innen in einem Großraum mit braun-grauen Cubicles ohne viel Dekoration. Im ersten Stock arbeiten die Produktdesigner*innen. Hier wird, der Tätigkeit angepasst, ein kommunikatives und offenes Miteinander an großen Tischen ermöglicht. Schwerpunkte der Arbeit im Entwicklungszentrum sind nach den Angaben unserer Gastgeber:innen die Entwicklung von hochwertigen und durch lange Lebensdauer ausgezeichneten Elektrogeräten, langfristige und kurzfristige Design-Planungen sowie eine an den Kund*innen orientierte Marktforschung. Aus diesen Gründen wurden die Produkte der Firma zuletzt vereinfacht (weniger Funktionen) und auf Smart-Connectivity ausgerichtet.

Durch Konkurrenz zur Effizienzsteigerung?

Wir erhielten zudem Einblicke in die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen bei HISENSE. So arbeiten vor Ort alle Arbeitnehmer:innen 40 Stunden pro Woche in unbefristeten Verträgen. Mit Ausnahme von einigen außertariflich beschäftigten Schlüsselkräften werden Angestellte nach einem gestuften Tarifvertrag bezahlt. Dabei erhalten die Arbeiter:innen ein Festgehalt sowie eine am Output orientierte Prämie für eine besonders hohe Arbeitsleistung von bis zu 30%. Die Mitarbeiter:innen werden dabei einem direkten und öffentlichen Vergleich unterzogen, der zu Leistungssteigerung führen soll und sich mit Bohnungszahlungen belohnt macht. Dieses System schafft Anreiz, führt sicherlich aber auch zu hohen Konkurrenzdruck zwischen der Belegschaft. Zu erwähnen ist, dass jeden Tag 30 Minuten Pause mit zur Arbeitszeit gezählt werden, also bezahlt werden. Im Unternehmen gibt es einen Betriebsrat, der in manchen Fragen auch Mitbestimmungsrechte hat. Ausbildungen finden im Betrieb, aber auch extern an Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen statt. Dabei versucht HISENSE eine agile Transformation aufrecht zu erhalten, bei der notwendige langfristige Investitionen in die Zukunft

mit Flexibilität in einen Ausgleich gebracht werden. Beispielsweise werden jederzeit rund 10% an freien Kapazitäten für weiteren Personalausbau beibehalten, um kurzfristig auf neue Projekte und Anforderungen reagieren zu können.

Verband Freier Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS)

Wie arbeiten Gewerkschaften in Slowenien? Wir trafen im Verband Freier Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS) seine Präsidentin, Lidija Jerkič, sowie ihr Team, Laura Weber (Bildungsbereich) und Irena Vidic (Wirtschaftsbereich), um über die Funktionsweisen mehr zu erfahren. ZSSS ist eine ehrenamtliche und demokratische Organisation, unabhängig von politischen Parteien, Parlament, Regierung und Religionsgemeinschaften, die am 6. April 1990 gegründet wurde. Der Verein finanziert seine Projektarbeit ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen. ZSSS umfasst 22 Gewerkschaften aus verschiedenen Sektoren in ganz Slowenien, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor: sieben Industriegewerkschaften, sechs Gewerkschaften im Dienstleistungssektor, sechs Gewerkschaften im öffentlichen Sektor und drei weitere Gewerkschaften.

ZSSS ist ein Dachverband der Gewerkschaften in Slowenien, die die Tarifverträge aushandeln und am Wirtschafts- und Sozialrat teilnehmen kann, wo sie gemeinsam mit der Regierung Vorschläge und Dokumente koordinieren, die Arbeiter:innen betreffen. Sie verfügen über Vertreter:innen in den Sozialversicherungsträgern und im Nationalrat. Die ZSSS erreicht ihre Ziele durch Verhandlungen, Vereinbarungen, Streiks oder Massendemonstrationen. Sie haben gegenüber anderen Gewerkschaften in Slowenien einen Vorteil aufgrund ihres regionalen Netzwerks, das Mitgliedern in der Nähe ihres Arbeits- oder Wohnortes rechtliche, berufliche und andere Unterstützung bietet. ZSSS ist seit 1999 Vollmitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

Mladi Plus (Jugendgewerkschaft)

Aus welchen Gründen existiert überhaupt eine dezidierte Jugendgewerkschaft? Demografische Probleme, wie wir sie aus den westeuropäischen Industriestaaten kennen, greifen auch in Slowenien. Hinzukommend können sich in einem kleinen Land mit einer Vielzahl von Einzelgewerkschaften unter sieben Dachverbänden kaum alle mit den spezifischen Belangen junger Beschäftigter befassen. Weiterhin erschwert schon die zumeist außerbetriebliche Ausbildungsstruktur eine gewerkschaftliche Angliederung der Auszubildenden. Der Ursprung lässt sich historisch und gesellschaftlich verorten: im Slowenien des ehemaligen Jugoslawiens war eine Gewerkschaftsmitgliedschaft aller Menschen regelrecht selbstverständlich. Gewerkschaften erfüllten natürlich andere gesellschaftliche und politische Zweckbestimmungen in den Jahrzehnten vor 1991. Im heutigen kapitalistischen Slowenien tendieren immer mehr junge Menschen dazu, sich vom Tradierten der ‚kommunistischen' Jahre, von bestimmten veralteten Strukturen zu lösen. Gerade Gewerkschaften gelten bei vielen Jugendlichen als „Sache unserer Eltern und Großeltern", so die Vertreterin, und nicht als Organe der politischen Mitbestimmung und Vertretung.

Unter diesen Voraussetzungen begann Mladi Plus im Jahr 2011 ihre Arbeit. Seither hat man unter den 2 Mio. Einwohner:innen des Landes beachtliche 1700 Mitglieder gewonnen. Durch den spezifischen Charakter der Jugendgewerkschaft bekam Mladi Plus im Laufe der Jahre beinahe automatisch den zusätzlichen Charakter der Eingangsgewerkschaft. Menschen in verhältnismäßig neuen Beschäftigungsmodellen unter neuen Unternehmensorganisationsstrukturen (z.B. Lieferant:innen) haben Schwierigkeiten, in einer Landschaft hochgradig differenzierter Branchengewerkschaften adäquaten Anschluss zu finden. So geht der Erfolg der Mladi Plus auf einen gewonnenen und öffentlichkeitswirksamen Kampf mit den Wolt-Lieferant:innen des Landes zurück.

Sprachrohr für Jugendliche

Die zentralen Fragen der Mladi Plus jedoch stellen sich vor allem bei der Suche nach geeigneten Wegen zur weitergehenden Mobilisierung junger Beschäftigter und Auszubildender. So betonte die Vertreterin der Gewerkschaft, dass es hierbei keine allgemeingültige Formel als Antwort gibt. Vielmehr brauche es den Mut zu Fehlern, Lernfähigkeit, Kreativität und Aktualität als Schlüsseleigenschaften einer Jugendgewerkschaft.

Die Jugendgewerkschaft bietet zum Beispiel regelmäßig ein Pub-Quiz und Escape-Room Spiele an, um ihre Jugend zu mobilisieren. Beide Formate wurden mit arbeitsrechtlichem Inhalt ausgestaltet, um junge Menschen zu befähigen, auf ihren ersten Beschäftigungsverhältnissen arbeitsrechtliche Verstöße der Arbeitgeber überhaupt als solche zu identifizieren. Junge Beschäftigte stehen in Slowenien vor der Herausforderung sich auch anonym für gewerkschaftliche und politische Zwecke einzusetzen. Hierfür richtete die Gewerkschaft eine interaktive Homepage mit einem repräsentativen Jugend-Avatar ein. So werden junge Menschen in die Lage versetzt, ihre betrieblichen Probleme zu benennen und zu erläutern, der Avatar spricht sie öffentlich auf der Homepage für sie aus.

Uns hat das fundierte, motivierte und offene Auftreten sowie die Kreativität und Vielfalt der Ausrichtung von Mladi Plus beeindruckt und inspiriert. Wir möchten die Haltung der Kolleg:innen und ihre Anregungen zu gewerkschaftlicher Arbeit besonders in Erinnerung behalten, da sie die Bedürfnisse und Lebenswelt von jungen Beschäftigten präzise, originell und fehlerfreundlich mit gewerkschaftlicher Wissensvermittlung, politischem Protest und Basis-Organisierung zusammendenkt.

Delavska Svetlovalnica

Im Haus der ZSSS trafen wir uns mit Goran Lukič von der NGO "Delavska Svetlovalnica". Goran ist zuständig für die Bereiche Arbeitsmigration und Lebensbedingungen von Migrant:innen in Slowenien. Er berichtete über die Lage der Migrant:innen, die nach Slowenien kommen. Verbunden mit der sprachlichen Barriere und nur wenig Kenntnisse über ihre Rechte werden sie oft prekär beschäftigt. Die Betroffenen wenden sich an die Gewerkschaften, um Auskünfte und Hilfe zu erhalten. Auch die Gewerkschafter:innen versuchen mit den Leuten in Kontakt zu kommen, eine genaue Auskunft über die Arbeitsbedingungen ist oft schwer einzuholen, da die Menschen Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Delavska Svetlovalnica unterstützt etwa 2000 Mitglieder. Es wurde ein Programm entwickelt, das mit Hilfe von ChatGPT in 130 verschiedenen Sprachen immer wiederkehrende Fragen von Migrant:innen beantworten kann. Gorans Wunsch ist es, dass Integration schon stattfindet, bevor Leute ihr Land verlassen. „Dies führe sonst zur Ausgrenzung", sagt er.

Deutsche Botschaft

Im Rahmen unseres Programms trafen wir uns auch mit Eva-Ricarda Willems, der stellvertretenden Botschafterin der Bundesrepublik Deutschland in Slowenien, im Gewerkschaftshaus des ZSSS. In einem interessanten Austausch, in dem wir viel über Slowenien, seine politische und wirtschaftliche Lage, seine Beziehung zu Deutschland, aber auch zur Arbeit der Deutschen Botschaft erfahren durften, wurden auch viele unserer Fragen beantwortet. Uns wurde von den sehr guten diplomatischen und wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Slowenien und Deutschland berichtet und die Orientierungsfunktion Deutschlands für Slowenien bestärkt. Wir erfuhren, dass Slowenien aufgrund seiner guten Infrastruktur (Straßen, Flughafen, Hafen und seines Stromnetzes) und der Fremdsprachenkenntnisse der Arbeitnehmer:innen (Deutsch/Englisch) ein sehr attraktiver Standort für deutsche Unternehmen und Investoren darstellt. Auf die Frage nach den arbeitsrechtlichen Bedingungen für slowenische Arbeitnehmer:innen in deutschen Unternehmen wurde uns erklärt, dass die meisten Arbeitsverträge nach slowenischem Recht geschlossen werden. Dies bedeute für die Arbeitnehmer:innen zwar einen geringeren Lohn, aber einen deutlich besseren Kündigungsschutz, welcher von den Gewerkschaften und der politischen Partei SD erkämpft wurde.

Gesamtgesellschaftlich hat Slowenien ebenfalls mit Fachkräftemangel, Unternehmen der sogenannten Plattform-Ökonomie und den damit angeschlossenen prekären Arbeitsbedingungen sowie dem Klimawandel zu kämpfen. Im Gegensatz zu Deutschland wird weiterhin auf Atomkraft gesetzt und ein zweites Atomkraftwerk soll gebaut werden, um den zukünftigen Kohleausstieg zu kompensieren, aber auch der Bau von Solarparks sei in Planung. Auch zu den Themen Migration, Ukraine-Krieg, Pressefreiheit und Korruption haben wir einen interessanten Einblick bekommen.

Danke! Für die Unterstützung vor Ort und in der Vorbereitung, besonders durch Dr. Sonja Schirmbeck, Leiterin des Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung für Kroatien und Slowenien und ihr Team. Wir danken allen Institutionen, bei denen wir zu Gast waren, allen Ansprechpartner:innen, die uns begleitet haben sowie der Freunde und Förderer der EAdA.

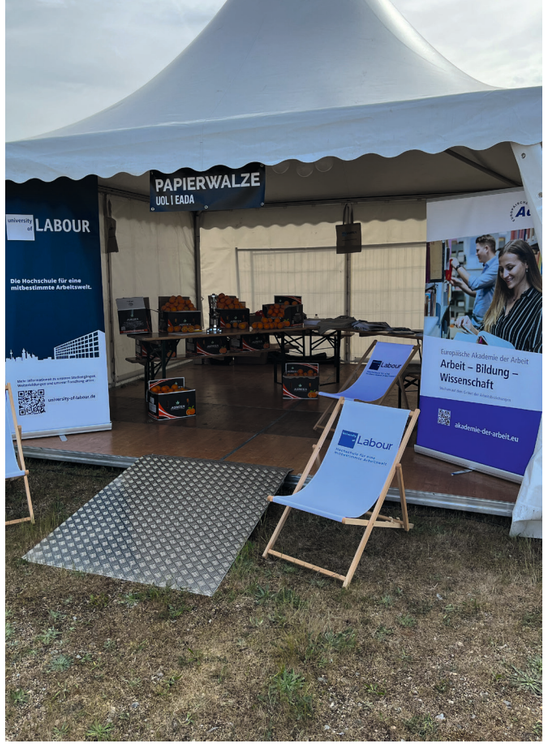
Ein Bericht von:
Dr. Zeynep Nettekoven & Studierende des 87. Lehrgangs

Sommerfest

Bei strahlendem Sonnenschein und guter Stimmung hat der 87. Lehrgang sein Sommerfest bis in den Abend begangen und hier ein paar Eindrücke eingefangen. Es hat uns gefreut, einige Ehemalige wiederzusehen und zu erfahren, wohin die berufliche Reise sie geführt hat und führen wird.

Mit Bildung im Gepäck

Mit unserem Bildungsangebot waren wir in diesem Jahr gleich zweimal in Magdeburg bei den Bundesjungendkongressen der IGBCE und der IG Metall präsent. Infostände und Probevorlesungen durch unseren Dozenten Philipp Donath gaben einen Einblick auf alles, was Interessierte im House of Labour erwarten können. Außerdem waren wir noch auf dem ver.di Bundeskongress in Berlin, auf dem ver.di Sommerfest in Frankfurt und bei der IG Metall Jugend in Landshut vertreten.



Mein Studium

Gründe für ein Studium an der EAdA sind vielfältig. Wir haben bei Juliane Gruber und Aykan Okur aus dem 87. Lehrgang nachgefragt, was sie dazu bewegt hat, sich im Bereich der Arbeitsbeziehungen weiterzubilden.

Hey Juliane, was hat dich bewegt, dich für den Lehrgang an der EAdA zu bewerben?

Ich bin dieses Jahr an der Europäischen Akademie der Arbeit, um verschiedene Themen für meine Arbeit als Gewerkschaftssekretärin zu studieren und auch, um das wissenschaftliche Arbeiten in dem Kontext zu lernen, eben mit einem gewissen Praxisbezug. Ich wollte eigentlich schon immer studieren, warum nicht eigentlich das studieren. Und dementsprechend habe ich mich hier beworben.

Was macht die EAdA in deinen Augen so besonders?

Ich glaube, es sind vor allem diese elf Monate. Jedes andere Studium dauert länger bzw. ist zeitlich nicht in der Art begrenzt. Wir sind jetzt hier elf Monate mit anderen Studierenden, die die gleichen Werte wie wir haben. Alle, mit denen wir die Zeit hier zusammen verbringen, sind im Gewerkschaftskontext aktiv. Ich glaube, das ist schon eine der Besonderheiten hier. Und natürlich der Inhalt des Studiums. Besonders in den Bereichen Arbeitsbeziehungen, Recht, Wirtschaft erhalten wir eine riesen Bandbreite an Informationen, jedoch mit einem gewissen Realitätsbezug.

Hast du vielleicht sogar ein Lieblingsfach?

Mein Lieblingsfach ist der Bereich der Arbeitsbeziehungen. Ich möchte nach meinem Abschluss Gewerkschaftssekretärin werden und ich habe sehr vieles gelernt über die Entwicklung der Arbeit, die Geschichte der Arbeit und was das auch für uns heute bedeutet, wie die Arbeitswelt heute gestaltet ist und wie wir sie noch verbessern können.

Hat dir deine gewerkschaftliche Tätigkeit im Vorfeld für das Studium weitergeholfen?

Mir hat es viel geholfen, dass ich davor schon in der Gewerkschaft gearbeitet habe als Hauptamtliche. Ich habe einiges aus den Bereichen in den Betrieben, in denen ich gearbeitet habe, mitnehmen können. Ich habe auch das Wissen, was ich davor schon wusste, jetzt mit dem neuen theoretischen Wissen, was ich hier erlernt habe, super verknüpfen können. Und ich glaube, dass ich dadurch auch noch mal die theoretischen Zusammenhänge besser verstanden habe. Aber auch ohne das Wissen davor haben es die Dozenten geschafft, uns einen guten Einstieg in die Themen zu schaffen und diese verschiedenen Erfahrungen von uns allen zu verknüpfen und dadurch das Wissen noch mal besser darzustellen.

Wie wirkt sich das Gelernte auf deine weitere Tätigkeit aus? Was waren die größten Benefits?

Meine Arbeitsweise hat sich durch das Studium so verändert, dass ich organisierter an meine Arbeit oder an Themen herangehen kann und dass ich einen strukturierten Tagesablauf erhalten habe. Ein weiterer Vorteil ist, dass ich jetzt sehr viel selbstgestärkter und selbstbewusster in politische Diskussionen und Auseinandersetzungen gehen kann.

Hey Aykan, was hast du vor deiner Zeit an der EAdA gemacht?

Ich komme aus dem ZF-Konzern in Mannheim und war dort vorher Betriebsrat. Für die Zeit an der EAdA habe ich mich für mein Mandat freistellen lassen, um eben zu lernen, wie ich die Betriebsarbeit weiter stärken kann.

Welche Inhalte des Studiums waren für dich besonders wichtig?

Tatsächlich der Themenbereich Arbeitsrecht und alle Gesetze, die dazu gehören, also unter anderem das Betriebsverfassungsgesetz. Wir haben viel über das Kündigungsschutzgesetz und sein Zusammenspiel mit weiteren Gesetzen gelernt. Das war für mich ganz wichtig, vor allem in meiner späteren Arbeit als Betriebsrat. Aber auch ganz, ganz wichtig war das Thema digitale Transformation, also vor allem jetzt die vierte industrielle Revolution und was da alles an Technologien auf uns zukommen.

An der EAdA verbringt ihr sehr viel Zeit mit euren Kommilliton:innen. Wie war der Kontakt für dich?

Also ich habe von meinen Mitstudierenden gelernt, verschiedene Blickwinkel auf gewisse Themen zu haben. Wir haben ja einen großen Altersunterschied. Da habe ich zum Beispiel wirklich viel profitiert von unseren älteren Mitstudierenden, aber auch vielleicht von unseren jüngeren. Außerdem hat mich das Studium bei der EAdA stärker politisiert, weil ich eben auch den Umkreis hier hatte, mich mit ganz verschiedenen politischen Menschen auseinanderzusetzen.

Wie gestaltet sich euer Leben im Studierendenwohnheim? Verbringt ihr manchmal auch die Abende zusammen?

Das Wichtigste im Wohnheim ist für mich der „Saftladen“, also unser Gemeinschaftsraum, bei dem wir wirklich viel Soziales gemeinsam erleben. Also sei es von Diskussion bis hin zu irgendwelchen Kartenspielen. Aber uns macht als Gemeinschaft nicht nur die große Bandbreite im politischen Blick aus, sondern auch unser Privates, unsere Hobbys, die einfach unterschiedlich sind. Wir haben viel zu erzählen.

Wenn du zurückblickst, gibt es ein Highlight aus den elf Monaten?

Es gibt für mich nicht nur ein Highlight, es sind wirklich mehrere. Aber wenn ihr mich so fragt, dann würde ich sagen, dass ich hier Freunde fürs Leben gefunden habe, mit denen ich wirklich auch nach der EAdA viel Zeit verbringen werde, auch wenn wir weit voneinander weg wohnen. Das wird uns nicht aufhalten.

Ende der Streiks? „Kann ich mir nicht vorstellen“

Gründe für ein Studium an der EAdA sind vielfältig. Wir haben bei Juliane Gruber und Aykan Okur aus dem 87. Lehrgang nachgefragt, was sie dazu bewegt hat, sich im Bereich der Arbeitsbeziehungen weiterzubilden.

Einsam steht ein Paar am Montagmorgen an einem Gleis am Frankfurter
Hauptbahnhof. Das Gleis bleibt leer, auf der Infotafel steht: EVG-Streik. „Wir bleiben wohl länger als gedacht in Frankfurt“, ruft der Mann seiner Reisebegleitung zu, während er seinen Koffer Richtung Ausgang wuchtet. Sie sind offenbar trotz des angekündigten Warnstreiks zum Frankfurter Hauptbahnhof gekommen. Vergeblich.

Denn: Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat gemeinsam mit Verdi zum bundesweiten Großwarnstreik im Verkehrsbereich aufgerufen. Damit stehen die Züge, Busse und Flugzeuge am Montagmorgen weitgehend still. Verdi schätzt, dass es hessenweit knapp 4.500 Menschen werden. Die EVG geht von weiteren 5.000 Teilnehmenden aus. Fast 10.000 Menschen könnten es insgesamt werden. Jochen Koppel, Verdi-Gewerkschaftsleiter für Bus und Bahn, ist mit dem Auftakt zufrieden: „Es ist schön zu sehen, dass so viele dem Aufruf beider Gewerkschaften gefolgt sind.“

„Ohne Gewerkschaften hätten wir hier ganz andere Zustände“

Mit Trillerpfeifen, Tröten und Ratschen haben sich Hunderte Streikende vor dem Bahnhof am Kaisersack zu einer Kundgebung versammelt. Um kurz vor halb 9 Uhr setzt sich der Zug in Bewegung und zieht mit ordentlich Lärm durch die Reisehalle des Bahnhofs.

Sie unterstützen die Forderungen der Gewerkschaften: Zum Start der dritten Verhandlungsrunde im öffentlichen Dienst hatte Verdi 10,5 Prozent mehr Lohn, mindestens aber 500 Euro mehr im Monat gefordert. Die Eisenbahngewerkschaft EVG fordert für die rund 50 Unternehmen in der Eisenbahn- und Verkehrsbranche eine Lohnerhöhung von 650 Euro für alle, alternativ 12 Prozent mehr.

Auch Anastasia und Fabian beteiligen sich an dem Streik – aus Solidarität, wie sie sagen. Sie besuchen einen Lehrgang der Europäischen Akademie der Arbeit, bislang Europas einziger Ausbildungsstätte für Gewerkschaftler. „Aus unseren Kreisen ist schon sehr viel Solidarität und Verständnis für den Streik da“, sagt Anastasia. Allerdings wünsche sie sich mehr Unterstützung von der Presse: „Ohne Gewerkschaften hätten wir hier ganz andere Zustände“.

Darüber, ob es zu einem weiteren Warnstreik kommen wird, kann Anastasia nur spekulieren. Allerdings werde man mit Sicherheit nicht aufgeben. „Wenn jetzt wieder die gleichen Angebote kommen, kann ich mir nicht vorstellen, dass es mit dem heutigen Tag erledigt ist.“ Das sieht auch Fabian so: „Das Angebot der Deutschen Bahn war unterirdisch. Deswegen glaube ich schon, dass da entsprechend weiterhin Druck ausgeübt wird.“

Dieser Artikel wurde am 27.03.2023 auf t-online.de veröffentlicht. Quelle: https://www.t-online.de/region/frankfurt-am-main/id_100150868/warnstreiks-legen-verkehr-lahm-hier-geht-es-um-menschenleben-.html (01.02.2024)

Abschlussfeier des 87. Lehrgangs

Am 10. August 2023 verabschiedeten wir den 87. Lehrgang mit einer gelungenen Abschlussfeier, hierbei überreichten wir den Studierenden ihre Zeugnisse. Die Zeremonie wurde u.a. begleitet durch eine Rede unseres Direktors und Leiters Prof. Dr. Martin Allespach, musikalisch umrahmt von der Hop Jazz Group. Wir hatten viele interessante und abwechslungsreiche Erlebnisse in den letzten 11 Monaten und wünschen unseren Studierenden viel Erfolg in der Berufswelt.

Aktuelles aus dem Team der EAdA

Viele Gesichter sind schon über Jahre hinweg fester Bestandteil der EAdA, einige sind neu dazu gekommen. Dass die Lehrgänge jedes Jahr erfolgreich durchgeführt werden können, dass Unterrichtsinhalte in gewohnter Qualität stattfinden und Stipendien zuverlässig das Jahr der Studierenden gestalten, dafür sorgt das gesamte Team der EAdA. In der Verwaltung konnten wir seit April zwei neue Kolleginnen willkommen heißen, einen Kollegen noch länger bei uns behalten und einen anderen weiterziehen lassen.

JOSHUA MÜLLER

Bereits im zweiten Jahr übernimmt Joshua Müller die Assistenz für den Lehrgangsbetrieb. Nach seiner Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik und Arbeit in der Interessenvertretung nahm er im Jahr 2021/22 selbst am Lehrgang der EAdA teil und schloss danach mit seinem berufsbegleitenden Studium der angewandten Bildungswissenschaften B.A. an der University of Labour an. Joshua sorgt für den reibungslosen Ablauf im Lehrbetrieb, kümmert sich um die Anwesenheit der Studierenden und ist somit eine wichtige Schnittstelle zwischen dem Verwaltungsteam der EAdA und den Studierenden.

DANIELA SIMON

Seit April 2023 verstärkt Daniela Simon das Team der Verwaltung. Daniela ist ausgebildete Kauffrau und war zuletzt über 10 Jahre im größten Prüfungsamt der Goethe-Universität Frankfurt am Main tätig und freut sich nun über den intensiveren Kontakt mit den Studis der EAdA. Sie ist auch Ansprechpartnerin für alle haupt- und nebenamtlichen Dozent:innen sowie für Fragen rund um Klausuren, Hausarbeiten und Prüfungsorganisation.

Ebenfalls im April hat Laura Pauli als Referentin der Akademieleitung angefangen. Nach ihrem Studium der Politikwissenschaften B.A. und Governance und Public Policy M.A. in Frankfurt und Darmstadt war sie als Vorstandsreferentin und Wissenschaftliche Referentin in der Schader-Stiftung in Darmstadt tätig. Als Stiftungsmanagerin kümmert sich Laura um die wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Arbeit der Gremien und die gesamte Entwicklung der Akademie.

LAURA PAULI

TOBIAS SCHMITZ

Im Juni haben wir Tobias Schmitz verabschiedet. Er war als Wissenschaftlicher Mitarbeiter der EAdA tätig und unterrichtete die Seminare zu Philosophie und wissenschaftlichem Denken und Arbeiten. Darüber hinaus war Tobias für die Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation der EAdA bei Messen und Veranstaltungen verantwortlich. Wir wünschen ihm für seine neue berufliche als auch private Zukunft alles Gute!

Studieren an der University of Labour

Alle Bachelor-Studiengänge und der MBA sind berufsintegrative Projektstudiengänge. Arbeiten und Studieren beziehen sich dabei aufeinander und profitieren so voneinander.

Arbeitsrecht (LL.B.)

Bachelor of Laws

Recht ist maßgeblich für gute Arbeitsbeziehungen. In unserem Arbeitsrecht-Bachelor lernst du, Recht in der mitbestimmten Arbeitswelt eigenständig anzuwenden.

Angewandte Bildungswissenschaften (B.A.)

Humane Arbeit und Personalentwicklung

Bildung ist der Schlüssel für erfolgreiche Transformationsprozesse. Unser BiWi-Bachelor vermittelt das notwendige Wissen, um Bildung zum Erfolgsfaktor von Veränderungen zu machen.

Angewandte Betriebswirtschaftslehre (B.A.)

Arbeitsbeziehungen und soziale Nachhaltigkeit

Wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeit sind keine Gegenpole. In unserem BWL-Bachelor lernst du, wie du beide Dimensionen gleichzeitig verwirklichst.

Nachhaltiges Management (MBA)

Strategie und soziale Verantwortung

Zukunftsfähigkeit ist das Ergebnis guter Entscheidungen. Unser MBA befähigt dich, Unternehmen und Organisationen sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltig auszurichten (Kooperationsstudiengang der Academy of Labour und der Westfälischen Hochschule).

Weiterbilden mit Hochschulzertifikaten

In unseren Hochschulzertifikaten erwirbst du innerhalb eines Jahres kleine akademische Abschlüsse mit ECTS-Punkten. Du kannst dir die Studienleistungen in Teilen vollständig für die Studiengänge anrechnen lassen.

Recht und Wirtschaft für den Aufsichtsrat (24 ECTS)

Hochschulzertifikat für mitbestimmte Aufsichtsräte

Aufsichtsratsarbeit wird immer komplexer. Unser Hochschulzertifikat vermittelt zentrales Wissen für eine gute Aufsichtsratsarbeit auf wissenschaftlichem Niveau.

Beteiligungsmanagement (31 ECTS)

Hochschulzertifikat zur Gestaltung von Beteiligungsprozessen

Wie gelingen erfolgreiche Beteiligungsprozesse? In unserem Hochschulzertifikat lernst du, Beschäftigte und Mitglieder systematisch in Prozesse einzubeziehen.

Beteiligungsorientierte Führung, Strategie und Kommunikation (32 ECTS)

Inhouse Hochschulzertifikat für effektiv geführte Organisationen

Wie können Organisationen gemeinschaftlich ihre Ziele erreichen? Unser Hochschulzertifikat schafft einen Entwicklungsraum für Organisationen.

Arbeitsrecht (57 ECTS)

Hochschulzertifikat für ein systematisches Rechtsverständnis

Arbeitsrecht ist entscheidend für die Akteur:innen der Arbeitswelt. Unser Hochschulzertifikat vermittelt die wichtigsten Grundlagen und Vertiefungen.

Weiterbildungen der Academy of Labour

Die Academy of Labour entwickelt passgenau Qualifzierungen für spezielle Zielgruppen. Dabei richtet sie sich insbesondere an wichtige Akteur:innen der Mitbestimmung.

Gremienarbeit 4.0: Strategisch planen und beraten

Modulreihe für Stabsmitarbeitende des Betriebsrats

Qualifizierung für Beschäftigte im Betriebsrat

Modulreihe für Bürobeschäftigte des Betriebsrats

Unternehmensstrategie und Personalpolitik

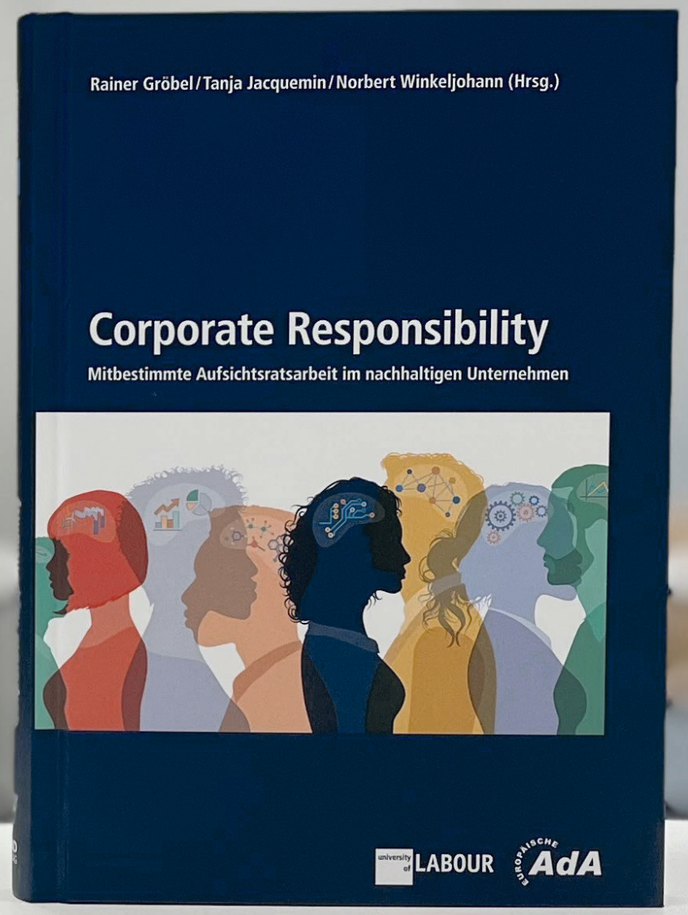
Module für Arbeitsdirektor:innen, Personalleiter:innen und Aufsichtsratsmitglieder

Nachhaltigkeit als Thema für den Aufsichtsrat

Wie können Aufsichtsräte die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens forcieren? Dieser Frage geht unser neuer Sammelband „Corporate Responsibility“ nach.

Am Anfang stand eine einfache Erkenntnis: Aufsichtsräte sind das zentrale Gremium, in dem die Entwicklung des Unternehmens verhandelt wird. Damit sind sie auch der Ort, an dem die Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen wirklich vorangetrieben werden kann. Genau hier setzt das Buchprojekt von Rainer Gröbel, Tanja Jacquemin und Prof. Dr. Norbert Winkeljohann an: Mit dem Sammelband *Corporate Responsibility. Mitbestimmte Aufsichtsratsarbeit im nachhaltigen Unternehmen* haben sie ein Praxishandbuch für Aufsichtsratsarbeit im Sinne der Nachhaltigkeit herausgegeben.

Das Buch verbindet wissenschaftliche Analysen mit praktischen Beispielen erfolgreicher Aufsichtsratsarbeit. Dabei umfasst es sowohl die Perspektive der Kapitalvertretung als auch der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat – ganz wie in der Praxis deutscher Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Thematisch knüpft das Buch an die großen Herausforderungen unserer Zeit an: Klimawandel, soziale Ungleichheit und die Grenzen des Wachstums setzen Unternehmen unter Handlungsdruck. Das Praxishandbuch soll einen unterstützenden Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen ihrer Verantwortung gerecht werden und sich den Herausforderungen stellen.



Mitbestimmung fördert Nachhaltigkeit

Das zeigt sich auch schon im Buchtitel: Corporate Responsibility bedeutet, dass Unternehmen nicht nur für ihre wirtschaftlichen Handlungen, sondern auch deren Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt verantwortlich sind. Keinesfalls, so ein Ergebnis vieler Beiträge im Buch, darf es dabei zu Verwässerungen in der Durchsetzung von Nachhaltigkeitszielen kommen. Green-Washing über Marketingstrategien, Intransparenz bei Lieferketten und einseitige Berichterstattung müssen über Gesetzgebung und verantwortungsvolle Aufsichtsratsarbeit verhindert werden.

Eine wichtige Erkenntnis des Buches: Eine starke Mitbestimmung trägt zu verantwortungsvoller Unternehmensführung bei und ist so ein Erfolgsfaktor für nachhaltige Entwicklung. Denn durch Mitbestimmung fließen auch die Interessen der Beschäftigten in die Unternehmenspolitik ein, sorgen für gute Arbeitsbedingungen und langfristige Standortsicherung. Außerdem tragen die Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten durch ihre fundierten Kenntnisse dazu bei, die Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik zu verbessern. Ihre Expertise in betrieblichen Angelegenheiten macht sie zu unverzichtbaren Akteur:innen in der Aufsichtsratsarbeit.

Wer mehr erfahren will, liest am besten nach: Das Buch *Corporate Responsibility. Mitbestimmte Aufsichtsratsarbeit im nachhaltigen Unternehmen* ist im Bund-Verlag erhältlich.

Nachruf

Abschied nehmen mussten wir leider von unserem Kollegen Dr. Daniel Fackler, der nach kurzer, schwerer Krankheit viel zu früh von uns gegangen ist.

Daniel war seit 2021 unser hauptamtlicher Dozent für Wirtschaftswissenschaften an der Europäischen Akademie der Arbeit und der University of Labour. Zuvor forschte und lehrte er in Halle, Magdeburg und Nürnberg. Seine Schwerpunkte lagen insbesondere im Bereich der empirischen Arbeitsmarktforschung.

Für uns war Daniel ein guter Zuhörer, ein kritischer Denker und ein hilfsbereiter Kollege. Mit seinem liebenswürdigen Wesen und seinem großen Engagement war Daniel eine Bereicherung für unser Haus gewesen.

Per Post oder Mail an:
freunde_und_foerderer@outlook.de

Freunde und Förderer der

Europäischen Akademie der Arbeit e.V.

Verein „Freunde und Förderer der EAdA e.V.“
c/o DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main

BEITRITTSERKLÄRUNG und SEPA-Lastschriftmandat

Name und Anschrift des Zahlungsempfängers

Freunde und Förderer der
Europäischen Akademie der Arbeit e.V.
c/o DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main

Kontaktdaten des Kontoinhabers

_____
Name

_____
Straße

_____
PLZ, Ort

_____
E-Mail

_____
Geburtsdatum

Hiermit ermächtige/n ich/wir den Verein „Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.“ die von mir/uns zu entrichtende Zahlung des jährlichen Mitgliedsbeitrags

in Höhe von ____50,00_____ € ab _____ bei Fälligkeit von meinem/unseren Konto
Betrag Jahr

_____ _____
IBAN BIC

_____ _____
Kreditinstitut/Bank ggf. abweichender Kontoinhaber

Ich spende **einmalig** zusätzlich _____ € (Abbuchung bitte im Monat _____)

durch Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich/wir mein/unser Kreditinstitut an, die vom Verein „Freunde und Förderer der Europäischen Akademie der Arbeit e.V.“ auf mein/unser Konto gezogene Lastschrift einzulösen.
Hinweis: Ich/wir kann/können innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem/unseren Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

_____ _____
Ort, Datum Unterschrift

Impressum
Herausgeber:
Europäische Akademie der Arbeit
Eschersheimer Landstraße 155-157
60323 Frankfurt am Main

E-Mail: info@eada.uni-frankfurt.de
Webseite: www.eada.uni-frankfurt.de

April 2024