

WISO-Info

DGB

Gewerkschaftliche Informationen
zu Wirtschafts- und Sozialpolitik

Ausgabe 2/2016



► **Kommentar**

Lea Arnold zur Rolle des Staates in der frühkindlichen Bildung 2

► **Interview**

Mireia Gomez und Barbara Winkelmann über Beratung für mobile Beschäftigte..... 5

► **Regionales**

Zur Rolle regionaler Akteure und Banken in der Energiewende 8

Warum Niedersachsen eine Ausbildungsgarantie braucht 14

► **Forum**

Handlungsmöglichkeiten in Deutschland und Frankreich bei Betriebsänderungen 19

Lässt sich Privatisierung in der Daseinsvorsorge ausbremsen?.....26

Über Investitionsschutz im transatlantischen Freihandelsabkommen TTIP29

► **Kompakt**

Buchhinweis: Strukturwandel in Hessen gestalten33

Buchhinweis: Lexikon der Leistungsgesellschaft.....34

Buchbesprechung: Ökonomie und Gesellschaft35

Aufruf: Fairer Transport in Europa.....36

Warum der Staat mehr Verantwortung in der frühkindlichen Bildung übernehmen muss

Von Lea Arnold

Als im Jahr 2008 auf dem Dresdner Bildungsgipfel zwischen Bund und Ländern die Bildungsziele, die gemeinsam bis zum Jahr 2018 erreicht werden sollten, aufgestellt wurden, zeigten sich alle optimistisch. Die Zielerreichungsbilanz, die der DGB im Jahr 2011 und 2014 in einer Expertise veröffentlicht hat, ist aber ernüchternd: Mehr als sieben Millionen Menschen können nicht richtig lesen und schreiben. Rund 14 Prozent der Jugendlichen haben keine abgeschlossene Ausbildung, mehr als 45.000 verlassen in jedem Jahr die Schule ohne Abschluss. Die soziale Schieflage ist nach wie vor eine Schwachstelle unseres Bildungssystems: Selbst bei gleicher Leistung hat das Kind eines Akademikers gegenüber einem Arbeiterkind eine drei Mal so große Chance, das Gymnasium zu besuchen. Noch immer sind die Türen unserer Hochschulen für Menschen ohne Abitur weitgehend verschlossen. Gewerkschaften fordern schon lange eine konsequente Öffnung aller Bildungseinrichtungen für alle Kinder und Jugendliche. Und gerade im frühkindlichen Bereich, in dem der Grundstein des Bildungsweges der Kinder gelegt wird, sind die Unterschiede von Quantität und Qualität der Krippen- und Kitaplätze von Land zu Land, von Region zu Region sehr unterschiedlich. Seit 1990 haben Kindertagesstätten gemäß § 22 Sozialgesetzbuch VIII den gesetzlichen Auftrag, „die Entwicklung der Kinder zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit zu fördern“, eine Aufgabe, die die „Betreuung, Bildung und Erziehung des Kindes“ umfasst. Deshalb müssen Kitas in der Lage sein, Kinder zu fördern und dem Bildungsauftrag gerecht zu werden. Der Rechtsanspruch auf einen kostenfreien Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren ist dafür eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Bildung ist eine öffentliche Aufgabe – alle Formen individueller Kostenbeteiligung (unter anderem Kita-Gebühren und Lernmittelkosten) sind daher abzulehnen.

Auf Bundesebene fordert der DGB seit längerem ein Kita-Qualitätsgesetz, welches bundesweite Standards für Kindergärten und Krippen festlegt. Bisher ist die politische Umsetzung von einem solchen Gesetz jedoch weit entfernt. Damit die Debatte um frühkindliche Bildung nicht losgelöst von den anderen Bildungsbereichen betrachtet wird, hat der DGB 2015 deswegen eine „Reformkommission für eine umfassende Bildungsstrategie“ gefordert.

Während 2014 die Betreuungsquoten für Drei- bis unter Sechsjährige in Kindertagesstätten bei einem bundesweiten Durchschnittswert von 93,6 Prozent lagen, verfehlten die entsprechenden Quoten für die unter Dreijährigen mit 32,3 Prozent im Jahr 2014 noch die Zielquote von 35 Prozent, die bereits 2013 erreicht sein sollte. In Bremen lag 2014 die Betreuungsquote der unter Dreijährigen bei 27,1 Prozent (bei 3,8 Kinder je ErzieherIn), die Quote der Drei- bis unter Sechsjährigen bei 90,5 Prozent (8,4 Kinder je Stelle). In Niedersachsen lag die Quote der unter Dreijährigen bei 28,3 Prozent (4,4 Kinder je Stelle), die Quote der Drei- bis unter Sechsjährigen bei 93,7 Prozent (8,7 Kinder je Stelle).



Lea Arnold leitet die Abteilung Bildungs- und Hochschulpolitik, Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.

In Sachsen-Anhalt sind die Quoten besser – aber es kommen mehr Kinder auf eine/n ErzieherIn: bei den unter Dreijährigen sind dies 57,9 Prozent (6,7 Kinder je Stelle), die Quote der Drei- bis unter Sechsjährigen liegt bei 95,4 Prozent (12,4 Kinder je Stelle). Und unabhängig von der Feststellung, dass das Angebot an Krippenplätzen deutlich hinter der Zielquote von 35 Prozent und schon gar hinter der noch höheren Nachfrage bleibt, kann die Qualität der Betreuung, wenn man sie an dem realisierten Betreuungsschlüssel misst (Kinder je Stelle), nicht zufriedenstellen: Während ExpertInnen für die Krippen eine Relation von drei Kindern je Stelle und für die Tageseinrichtung der Drei- bis unter Sechsjährigen eine Relation von 7,5 empfehlen, liegen die entsprechenden Relationen in Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt weit höher – insbesondere in Sachsen-Anhalt.

Die auf Bundesebene vom DGB angedachte Bildungsstrategie soll deswegen als ein Kernelement die Weiterentwicklung der Qualität in der frühkindlichen Bildung und das Kita-Qualitätsgesetz beinhalten. Dieses soll einen Anspruch auf einen Ganztagsplatz ermöglichen sowie zwischen Bund, Länder und Kommunen gemeinsam mit den Trägern und den Gewerkschaften rechtsverbindliche, bundeseinheitliche Standards für die Strukturqualität der Kindertagesstätten festschreiben. In einem Kita-Qualitätsgesetz sollten außerdem die Aus- und Weiterbildung der Erzieherinnen und Erzieher, Gruppengrößen, Personalschlüssel sowie die Zeit zur Vor- und Nachbereitung geregelt werden. Nach dem verstärkten Ausbau der letzten Jahre muss nun in der Qualität der frühkindlichen Bildung nachgezogen werden – insbesondere unter Berücksichtigung von inklusiver frühkindlicher Bildung.

Solange es keine bundesweiten Qualitätsstandards gibt, liegt die Hauptverantwortung bei den Ländern und Kommunen. Die Sprachentwicklung zu fördern ist eine der wichtigsten Aufgaben der Kitas. Ziel ist es, dass sich alle Kinder in der deutschen Sprache ausdrücken und mit anderen kommunizieren können. Eine kindgerechte, fördernde Betreuung können jedoch qualifizierte ErzieherInnen alleine nicht garantieren. Die Rahmenbedingungen müssen diese Förderung ermöglichen, aber dies ist in vielen Bundesländern gegenwärtig nicht gegeben. Die Ländergesetze geben den Rahmen vor hinsichtlich der personellen Ausstattung, dem Förderungsbedarf, angemessenen Gruppengrößen, räumlicher und sachlicher Ausstattung und der Finanzierung.

Kitas können nur dann diesen Anforderungen gerecht werden, wenn sie weiterhin engagierte Fachkräfte beschäftigen und bessere institutionelle und materielle Rahmenbedingungen bekommen. Dazu gehört die Ausbildung ebenso wie eine Weiterqualifizierung der in den Kitas Tätigen. Doch nicht allein hinsichtlich von Bildung, Förderung und Erziehung gibt es Handlungsbedarf. Die Arbeitssituation der Beschäftigten muss dringend verbessert werden. Zusätzliche Qualifikationen müssen gefördert werden. Das Personal in den Kitas muss eine angemessene Bezahlung und mehr Anerkennung für seine Tätigkeit

erhalten. Ausreichende Vor- und Nachbearbeitungszeit der fördernden Kindesbetreuung ist zur Verfügung zu stellen. Es bedarf außerdem einer weitaus höheren Freistellung für Leitungsaufgaben. Angemessen wäre eine Basisfreistellung für alle Kita-Leitungen von mindestens 20 Stunden unabhängig von der Größe der Kita. Ab einer Kita-Größe von drei Gruppen oder mehr muss es es pro Gruppe weitere zehn Stunden geben. Ab einer Kita-Größe von drei Gruppen ist eine ständige Vertretung der Leitung notwendig. Eine Vorbereitungszeit von 7,5 Stunden pro Fachkraft wöchentlich ist notwendig.

Die Tarifrunde der Sozial- und Erziehungsdienste hatte im Sommer 2015 Schwung in die Debatte um den Stellenwert von frühkindlicher Bildung und der Wertschätzung für die ErzieherInnen gebracht. So fielen in der Zeit in Niedersachsen auch die Forderungen nach der Novellierung des Kita-Gesetzes in politischen Debatten auf fruchtbaren Boden. Doch nun, nach Abschluss der Tarifrunde und geringerer Medienpräsenz des Themas, scheinen die Kitagesetz-Novellierungen auch in Bremen und Sachsen-Anhalt wieder weiter entfernt – häufig mit dem Argument der Nicht-Finanzierbarkeit. Es bleibt abzuwarten, ob in Sachsen-Anhalt nach der bevorstehenden Landtagswahl die frühkindliche Bildung wieder auf die politische Agenda kommt. In Bremen und Niedersachsen zeichnen sich derzeit keine Regierungsinitiativen ab. Dass in Sonntagsreden immer wieder die Wichtigkeit der Bildung im Elementarbereich hervorgehoben wird, in der praktischen Politik dann aber meist doch die Schulen und Hochschulen den Zuschlag bekommen, ist seit Jahren ein Widerspruch, den es endlich zu lösen gilt. Vielen Folgeproblemen lässt sich vorbeugen, wenn die Kleinsten eine individuelle Förderung nach ihren Interessen und Fähigkeiten bekommen. Dies lässt sich nur umsetzen, wenn der Staat mehr in die Qualifizierung und Weiterbildung der ErzieherInnen, in einen ausreichenden Personalschlüssel und die räumlichen Rahmenbedingungen investiert.

„Was da stattfindet, ist reine Ausbeutung!“

Mireia Gomez und Barbara Winkelmann über Beratung und Hilfe für mobile Beschäftigte

Von Patrick Schreiner

WISO-Info: Sie beraten „mobile Beschäftigte“. Was ist damit gemeint?

Mireia Gomez: Unsere Beratungsstelle richtet sich in erster Linie an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Ländern der Europäischen Union, die erst kurze Zeit in Deutschland leben und arbeiten. Sie befinden sich sehr oft in einer Situation der Verwundbarkeit, weil sie kein Deutsch sprechen, ihre Rechte in Deutschland nicht kennen oder nicht wissen, wie das deutsche Sozialsystem funktioniert. Wir machen eine kostenlose und auf Wunsch vertrauliche Erstberatung. Allerdings führen wir keine Rechtsberatung durch. Wir begleiten unsere Klienten diesbezüglich zu Rechtsanwälten, wo wir mit Übersetzungen weiterhelfen. Wichtige Themen sind etwa Arbeitsvertrag, Lohn, Sozialversicherungen, Wohnverhältnisse oder Kündigung. Meine Kollegin Barbara spricht Polnisch als Muttersprache, ich bin Spanisch-Muttersprachlerin. Beide sprechen wir auch Deutsch und Englisch. Ähnliche Beratungsstellen gibt es auch bundesweit, in Niedersachsen neben Braunschweig auch in Oldenburg und Hannover. Wir arbeiten mit diesen anderen Einrichtungen, aber auch mit Gewerkschaften und Behörden eng zusammen.

WISO-Info: Wie groß ist die Nachfrage nach solcher Beratung?

Barbara Winkelmann: Die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte im Raum Braunschweig-Salzgitter-Wolfsburg ist zum 1. Januar 2015 eröffnet worden, also etwas mehr als ein Jahr alt. Wir können seit den ersten Wochen des Bestehens von einer regen Beratungstätigkeit und einer starken Nachfrage sprechen. Die Zahlen sind da eindeutig. Innerhalb eines Jahres haben wir insgesamt 269 Fälle gehabt. Dahinter stehen 456 Anfragen bzw. Beratungen mobiler Beschäftigter. Wir ermutigen dabei zu einer persönlichen Beratung hier im Haus, um im Gespräch nach Lösungswegen zu suchen und verschiedene Möglichkeiten zu erörtern. Einen weiteren Bestandteil unserer Tätigkeit stellt die sogenannte aufsuchende Arbeit dar. Dank eines Beratungs-Busses können wir eine Vielzahl an mobilen Beschäftigten direkt entweder vor ihrer Unterkunft oder in der Nähe ihres Arbeitsortes ansprechen.

WISO-Info: Frau Gomez, in welchen Branchen sind spanische mobile Beschäftigte im Raum Braunschweig/Wolfsburg/Salzgitter vor allem tätig?

Mireia Gomez: Ich betreue nicht nur spanische, sondern generell viele südeuropäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie arbeiten normalerweise in den Branchen Pflege, Bau, Gastronomie, Reinigung, Logistik und Transport. Diejenigen, die in den Bereichen Pflege und Logistik arbeiten, kommen in der Regel nach Rekrutierungsverfahren, die im Herkunftsland erfolgen. Völlig unabhängig von der Branche haben die



Mireia Gomez und Barbara Winkelmann sind Beraterinnen in der Beratungsstelle für mobile Beschäftigte Braunschweig-Wolfsburg-Salzgitter. Die Einrichtung ist beim Bildungsträger Arbeit und Leben ange-dockt und wird vom Land Niedersachsen sowie von den Städten Braunschweig, Wolfsburg und Salzgitter finanziert.

mobilen Beschäftigten aus Südeuropa oftmals Anstellungsverträge, die in Deutschland abgefasst werden und die missbräuchliche Klauseln enthalten. Beispielsweise werden von den Firmen in der Gastronomie und im Reinigungsgewerbe in vielen Fällen keine Überstunden sowie Zuschläge für die Arbeit an Feiertagen und in der Nacht bezahlt. Auch gibt es oft keine Lohn- oder Gehaltsgarantie, nämlich dann, wenn ein Teil des Geldes schwarz gezahlt wird. In der Baubranche wiederum finden sich viele Scheinselbständige. Ihr Einkommen liegt nicht selten unterhalb des Mindestlohns der Branche, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kennen sie in der Regel nicht.

WISO-Info: Viele spanischsprachige mobile Beschäftigte kommen ursprünglich aus Lateinamerika. Wie sehen die Erwerbsbiografien dieser Menschen aus, die ja zugleich Migrationsbiografien sind?

Mireia Gomez: Die lateinamerikanischen Beschäftigten, die seit jüngerer Zeit in Deutschland arbeiten, haben meist mehrere Jahre in Spanien oder Italien gelebt und gearbeitet. Oft haben sie auch deren Staatsbürgerschaft angenommen. Aufgrund der dann – mit der Krise – schlechteren wirtschaftlichen Situation in diesen Ländern suchen sie nach Erwerbsmöglichkeiten anderswo, aber innerhalb der EU. Der Entschluss, Arbeit in Deutschland zu suchen bzw. sich deutschen Arbeitgebern anzubieten, entsteht meist spontan und auf Empfehlung aus dem Bekanntenkreis. Die meisten lateinamerikanischen Beschäftigten, die unser Beratungsangebot benötigen, haben im Herkunftsland keine Ausbildung abgeschlossen. Sie arbeiten im Niedriglohnbereich als ungelernete Helferinnen und Helfer. Die Familie bleibt meist in den Herkunftsländern und ist auf das Einkommen aus Deutschland angewiesen.

WISO-Info: Frau Winkelmann, in welchen Branchen sind polnische mobile Beschäftigte im Raum Braunschweig/Wolfsburg/Salzgitter vor allem tätig?

Barbara Winkelmann: Die polnischen mobilen Beschäftigten, die unsere Beratungsstelle aufsuchen, kommen überwiegend aus Branchen, in denen sich allgemein viele Migrantinnen und Migranten finden. Hier im Speziellen sind das vor allem die fleischverarbeitende Industrie, die Pflege sowie die Baubranche. Vor allem in der Baubranche ist es weit verbreitet, das Personal rotierend einzusetzen, um zu verhindern, dass die Mitarbeiter Sicherheit gewinnen und bestimmte Ansprüche überhaupt erst einfordern. Dadurch, dass wir auf Baustellen präsent sind, informieren wir die Beschäftigten über ihre Rechte und Möglichkeiten. Es ist aber leider nicht unüblich, dass Arbeitgeber ihre Arbeiter kündigen oder versetzen, sobald diese sich über ihre Rechte aufklären lassen und diese auch durchsetzen wollen.

WISO-Info: Wie gut oder schlecht sind die Chancen mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Rechte vor Gericht durchzusetzen?

Mireia Gomez: Inzwischen konnten wir zu einer Vielzahl an Gerichtsverfahren beitragen und die mobilen Beschäftigten im Zuge der Verfahren unterstützen. Dazu arbeiten wir eng mit Anwälten zusammen. Vor allem bei Kündigung und Geltendmachung der Ansprüche versuchen wir mit Nachdruck, zu einem Gerichtsverfahren zu ermutigen. Ob und im welchem Umfang die Rechte und Ansprüche durchsetzbar sind, hängt natürlich von dem einzelnen Fall ab. Nicht unwichtig aber ist immer die persönliche Entschlossenheit und das Durchhaltevermögen der Betroffenen.

WISO-Info: Welche Rolle spielen die großen Industriebetriebe und Konzerne, von denen es in Ihrer Region ja einige gibt, bei der Beschäftigung mobiler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Barbara Winkelmann: Schon seit längerem werden ja über alle Branchen hinweg Arbeitsplätze ausgelagert, auch, um Löhne zu senken und Arbeiterinnen und Arbeiter zu mehr „Flexibilität“ zu zwingen. Es werden auf diese Weise der Kündigungsschutz und andere Rechte der Beschäftigten umgangen. Dieses so genannte Outsourcing wird unter anderem damit gerechtfertigt, dass es die „Wettbewerbsfähigkeit“ erhöht. Gerade die großen und mittleren Unternehmen vergeben solche Aufträge an Zeitarbeits- oder Dienstleistungsunternehmen, Stichwort Werkverträge. Es sind die Outsourcing-Unternehmen, in denen sehr viele mobile Beschäftigte arbeiten.

WISO-Info: Sie sprechen das Thema Werkverträge an. Wie funktionieren die, und welchen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Bereich?

Barbara Winkelmann: Die Bundesregierung hat ja gerade einen Gesetzentwurf zur stärkeren Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen vorgelegt. Schon im Koalitionsvertrag hatte sie dies angekündigt. Und zwar zu Recht: Wir brauchen endlich eine striktere Regulierung! Was da in vielen Branchen und Unternehmen stattfindet, ist reine Ausbeutung. Sehr oft sind mobile Beschäftigte die unmittelbar davon Betroffenen. Unternehmen vergeben Werkverträge an andere Unternehmen oder an Scheinselbständige. Dadurch werden unter anderem Tarifverträge und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats umgangen; letztlich wird gute Arbeit in prekäre Arbeit umgewandelt. Dem muss endlich ein Riegel vorgeschoben werden: Notwendig ist eine klarere Definition (und Begrenzung) dessen, was als Werkvertrag gilt, und notwendig sind mehr Rechte für Betriebsräte. Es sieht aber schwierig aus: Leider sind ja vor allem CDU/CSU gegenüber dem massiven Lobbyismus der Arbeitgeber eingebrochen.

Oldenburg-Ostfriesland profitiert durch die Energiewende – zur Rolle regionaler Akteure und Banken

Von Manfred Klöpfer

Im Rahmen des Forschungsprojektes „COLLIN – Collaborative Innovations“ an der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg wurde 2014/2015 auch der Frage nachgegangen, welche Rolle regionale Akteure und insbesondere lokale und regionale Banken bei der Entwicklung des Onshore-Windenergiesektors spielen. Damit wird ein Beitrag zum Verständnis des Handelns und des Zusammenspiels verschiedener Akteure aus der Perspektive regionaler und lokaler Banken geleistet. Theoretische Grundlagen waren insbesondere wissenschaftliche Arbeiten zu regionalen Innovationssystemen (RIS). Grundlage der empirischen Untersuchung stellten in diesem Fall leitfadengestützte Interviews mit Entscheidungsträgern unterschiedlicher Bankentypen und Vertretern von regionalen Netzwerken dar.

Rolle von Institutionen und Banken für die regionale Entwicklung

In der wissenschaftlichen Diskussion (vor allem Koschatzky, 2001 und Heidenreich, 2011) wird die Bedeutung regionaler Netzwerke für die Entwicklung von Wirtschaftsregionen hervorgehoben. Eine wichtige Rolle in solchen Netzwerken spielen neben Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch öffentliche und private Finanzierungseinrichtungen. Von den entsprechenden Austauschbeziehungen profitieren vorwiegend kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU), die sich auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen müssen: „Herausforderungen wie die Energiewende () sind auf Innovationen in sehr unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen angewiesen: Sie brauchen einen rechtlichen und infrastrukturellen Rahmen“ (Rehfeld/Dankbaar, 2015: 495).

Für die Onshore-Windenergie, die sich in den letzten zwanzig Jahren dynamisch entwickelt hat, ist die Rolle von Banken im regionalen Zusammenspiel mit anderen Akteuren von Bedeutung und wird hier als ein Beispiel für das Zusammenwirken verschiedener Organisationen im Rahmen eines regionalen Innovationssystems angesehen.

Regionale Banken sind in die Region eingebettet und finanzieren dort Projekte. Hierfür benötigen sie internes Wissen, das ihnen ermöglicht, die zu finanzierenden Projekte zu bewerten. Sie benötigen – so ist zu vermuten – über die unmittelbaren finanzierungsbezogenen Kenntnisse hinaus auch Wissen über politische und technische Bedingungen des Sektors. Werden „ökonomische Spezifitäten“ (Koschatzky, 2001: 176) finanziert, die über längere Zeiträume weiterentwickelt werden, wird davon ausgegangen, dass manche Banken zu regionalen Wissensspeichern werden und damit eine wichtige Brückenfunktion zwischen regionalen Unternehmen, Investoren und politischen Instanzen übernehmen.

Manfred Klöpfer war bis 2011 DGB-Regionsvorsitzender in Oldenburg-Wilhelmshaven, seither ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Dieser Artikel basiert auf Forschungsarbeiten im Rahmen des Projektes „COLLIN – Collaborative Innovations“. Sie wurden mit Unterstützung der Volkswagen-Stiftung am Jean Monnet Centre for Europeanisation and Transnational Regulations Oldenburg (CETRO) an der Universität Oldenburg von Manfred Klöpfer und dem Projektkoordinator Dr. André Ortiz durchgeführt.

Umgekehrt können sich damit politische Entscheidungen auch mittels der Banken auf die Entwicklung einer Region auswirken.

Regionalwirtschaftliche Bedeutung der Onshore-Entwicklung

Die Region Oldenburg/Ostfriesland wurde bis in die 1990er Jahre – mit unterschiedlichen Ausprägungen innerhalb der Region – als strukturschwach definiert (Kröcher et al. 2013). Programme und Aktivitäten verschiedener regionaler Akteure (hinzuweisen ist an dieser Stelle auf das Ostfrieslandprogramm des DGB aus 1974) haben nur begrenzte Erfolge gehabt. Mit der flächendeckenden Nutzung der Onshore-Windenergie in der Region wendete sich das Blatt: Für das vergangene Jahrzehnt ist eine ausgesprochene dynamische Entwicklung zu verzeichnen. Diese Entwicklung wurde durch mehrere Faktoren begünstigt. Neben der geographisch günstigen Küstennähe mit dem Windreichtum und den zur Verfügung stehenden Flächen ist insbesondere die durch die Politik forcierte Energiewende hin zu Erneuerbaren Energien zu nennen.

Um die ökonomische Bedeutung in der zeitlichen Entwicklung und entsprechende Potenziale daraus ableiten zu können, werden vor allem zwei Indikatoren genutzt: die Anzahl der Windenergie-Anlagen und die Entwicklung der Beschäftigung.

Im Verlauf der letzten zwanzig Jahre hat sowohl die Anzahl der Windenergieanlagen als auch die installierte Leistung im Nordwesten stark zugenommen. Da im Nordwesten überproportional viele Windenergieanlagen vorhanden sind (vgl. Kröcher et al., 2015: 43 und 155), und im Übrigen nur unzureichende regional zuzuordnende Statistiken vorliegen, wird auf Angaben der Agentur für Erneuerbare Energien (aee 2015) für das Land Niedersachsen zurückgegriffen.

Jahr	2001	2006	2010	2012
Installierte Leistung (Mio. kWh)	2.744	8.179	9.204	12.048

Tab. 1: Entwicklung der installierten Leistung (in Mio. kWh) seit 2001. Quelle: Agentur für Erneuerbare Energien 2015.

Die wachsende Bedeutung der Windenergie schlägt sich auch in der Zahl der Arbeitsplätze nieder. Arbeitsplätze sind ein wesentlicher Indikator für die Bedeutung einer Branche in einer Region. Wird die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten über einen längeren Zeitraum verfolgt, können Aussagen zur Entwicklung der Branche gemacht werden. Inwiefern die Onshore-Windenergie zum regionalen Beschäftigungsmotor (Kröcher et al., 2013: 13) geworden ist, wird im nächsten Schritt dargestellt. Die offiziellen Statistiken geben leider keine Antworten auf diese Frage, da weder die Energiewirtschaft insgesamt noch die Windenergie eine eigenständige Wirtschaftsklassifikation aufweist. Daher muss auf Daten zurückgegriffen werden, die entweder für die Energiewirtschaft insgesamt

(aktualisierte Darstellung von Ergebnissen der Potenzialstudie) oder für das Bundesland Niedersachsen (Agentur für erneuerbare Energien) erhoben wurden.

Auf der Grundlage dieser Daten und Zuordnungen für die Nordwest-Region kann anhand von Zahlen der Agentur für Erneuerbare Energien (aee, 2015) die Funktion der Windenergie als „Beschäftigungsmotor“ (Kröcher et al., 2013: 13) begründet werden. Mit Enercon hat einer der größten Hersteller von Onshore-Windenergieanlagen seinen Sitz und mehrere Produktionsstätten in der Nordwestregion. Beschäftigt werden etwa 5.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Jahr	2011	2012	2013
Anzahl Beschäftigte	21.870	28.580	32.150

Tab. 2: Bruttobeschäftigung in der Windenergie im Bundesland Niedersachsen.

Quelle: Agentur für Erneuerbare Energien 2015.

Für die strukturelle Entwicklung der Nordwest-Region ist die energiepolitische Entwicklung ein Glücksfall, der seit zwei Jahrzehnten positive ökonomische Perspektiven eröffnet. Die Entwicklung in den Teilregionen (Oldenburger Land und Ostfriesland) war bis dahin sehr unterschiedlich. Mit dem politischen Bedeutungszuwachs der Erneuerbaren Energien ergaben sich für die Region ungeahnte Möglichkeiten hin zu einer „Energiregion“. Die Voraussetzungen für diese sehr positive ökonomische Entwicklung vor allem im Sektor der Onshore-Windenergie sind vielfältig zu verorten: Risikobereite, zunächst kleine Unternehmen, eine Universität, die von Anfang an im Bereich der Windenergie geforscht hat, regionale Netzwerke, die die regionalen Akteure zusammenbrachten, sowie regionale und lokale Banken, die die notwendigen Investitionen unterstützt haben.

Aktivitäten von Banken in der Region

Die Investitionen in die Onshore-Windenergie sind ohne die Aktivitäten regionaler Akteure und entsprechende politische Rahmenbedingungen nicht realisierbar: Investoren brauchen im Zusammenspiel mit Banken die Sicherheit, dass ihr finanzielles Engagement profitabel ist. Eine wichtige Voraussetzung ist die politische Entscheidung für eine Steuerung der Energiewirtschaft. „In der Energiewende, zweifellos ein großes industriepolitisches Vorhaben mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Industriestruktur, wurde und wird direkt durch politische Vorgaben in die Energiemärkte eingegriffen“ (Gerlach/Ziegler, 2015: 526). Neben den regionalen Akteuren ist der Staat mit seinen politischen Entscheidungen daher ein wesentlicher Akteur, der die Voraussetzung für die erfolgreiche regionale ökonomische Entwicklung geschaffen hat. Wie von Alexander Gerybadze (2015: 518) zusammengefasst, handelt es sich somit auch um einen zentralen Aspekt der sektorbezogenen Innovationspolitik: „Staatliche Beschaffung kann auf neue Produkte und Systeme und deren Finanzierung ausgerichtet werden, aber auch über die Förde-

zung von Nutzungsentgelten Wirkung entfalten. Insofern zählen auch die vielfältigen neuen Programme zur Stimulierung von Umwelt- und Energietechnologien (zum Beispiel Erneuerbare-Energien-Gesetz [EEG]) zu den bedarfsseitigen Innovationsförderungsmaßnahmen“.

Die Entwicklung der Onshore-Windenergie in der Nordwest-Region wurde also durch die Entscheidungen unterschiedlicher Akteure beeinflusst. Im Fokus dieser Untersuchung steht das Zusammenwirken von regionalen und lokalen Banken mit anderen Akteuren. Banken haben dabei – auch in ihrem Selbstverständnis – nicht die Funktion, Märkte zu steuern. Zwei zentrale Erfolgsvoraussetzungen einer solchen Koordinierung regionaler Innovationsanstrengungen auch durch Banken werden im Folgenden herausgearbeitet: Die Bedeutung detaillierter, weit über finanzwirtschaftliche Aspekte hinausgehender Kompetenzen auch seitens der Banken und die Fähigkeit, Kooperationsbeziehungen mit anderen regionalen Akteuren einzugehen und zu nutzen.

Für die schnelle und gründliche fachliche Beurteilung der Projekte ist im Wettbewerb zwischen den Banken entsprechendes Know-how erforderlich. Das ist ein wichtiger Aspekt im Entscheidungsprozess über Kredite für Investitionen. Bei der Entscheidungsfindung kommt es zum Beispiel auf die Beurteilung rechtlicher Fragen im Bereich des Genehmigungsverfahrens an, denn die Rentabilität einer Anlage kann dadurch in erheblichem Ausmaß beeinflusst werden. Das notwendige sektorspezifische Wissen wird von externen Experten bezogen. Bei der Beurteilung der Rentabilität von Anlagen ist internes Wissen über Rahmenbedingungen des Sektors erforderlich, dazu gehören Kenntnisse und umfassende Erfahrungswerte bei Windgutachten und über politische Aspekte des Erneuerbare Energien-Gesetzes, denn auch dadurch wird die Wirtschaftlichkeit eines Projektes beeinflusst. In der Region gemachte Erfahrungen und Wissen werden an zentralen Stellen innerhalb der Banken gesammelt und können weitergegeben werden, auch wenn in dieser Region gemachte Erfahrungen nur begrenzt in andere Regionen transferiert werden können, da das jeweilige Umfeld (vor allem Windreichtum) sehr verschieden ist. Die regionalen Banken pflegen einen regen Austausch mit anderen Akteuren – auch mit anderen Banken, die im Sektor Onshore-Windenergie aktiv sind. So können zum Beispiel technologische Entwicklungsfelder, die nicht im Fokus der Banken stehen, erkannt und eingeschätzt und die Finanzierung von Projekten in diesem Sektor optimiert werden. Für Banken in der Region ist es somit zu einer Selbstverständlichkeit geworden, sich umfassend über technische und politische Belange zu informieren. In diesem Zusammenhang bestehen auch enge Kontakte zur Wissenschaft, vor allem zu den Weiterbildungsstudiengängen im Bereich der Windenergie. Ansonsten handelt es sich meist um informelle Kontakte zu Wissenschaftlern, die für spezifische Aspekte genutzt werden. In institutionalisierten Netzwerken bestehen auch formale Kontakte zur Wissenschaft. Diese Kontakte dienen vor allem der Gewinnung von Wissen über den Sektor.

In der Region wird projektabhängig auch zwischen Banken kooperiert. Bei größeren Projekten (die Höhe der jeweils allein zu realisierenden Projekte ist unterschiedlich) werden zur Risikoverteilung projektbezogene Konsortien gebildet. Jede Bank ist dabei bestrebt, in den Projekten als steuernde Instanz zu fungieren, das heißt Konsortialführer zu sein. Da aktuell die Projekte immer größer werden, haben sich inzwischen feste Kooperationsstrukturen herausgebildet. In den Konsortien wird sich über das jeweilige Projekt inhaltlich mit den Kunden ausgetauscht. Das von Banken über die Jahre aufgebaute Know-how kommt dabei auch in Folgeprojekten zum Tragen, so dass langfristig auch andere regionale Unternehmen von den gesammelten Erfahrungen der Banken profitieren. Hinsichtlich der Einbeziehung von anderen regionalen Banken in Konsortien besteht die Erwartung, dass die hiervon profitierenden Banken der Region etwas zurückgeben (Reziprozität) und ebenfalls jeweils andere regionale Banken in Projekte bestimmter Größenordnungen, die sie akquirieren, einbeziehen. In den Projekten kommt es zum Austausch von Erfahrungen und Einschätzungen über technische Fragen und über Anpassungen im Bereich der Finanzierung der Erneuerbaren Energien durch politische Entscheidungen. Kooperationen kommen auch auf ausdrücklichen Wunsch der Kunden (Investoren, Landwirte) zustande, wenn sie nicht nur mit einer Bank zusammenarbeiten. Projektunabhängig tauschen sich die Banken inhaltlich sowohl über Finanzierungsfragen als auch über technische Aspekte und politische Entwicklungen in Konsortien aus.

Eine der in der Region aktiven Banken arbeitet im Finanziererbeirat des Bundesverbandes Windenergie (BWE) mit anderen Banken zusammen. Die Banken profitieren trotz eines erheblichen zeitlichen und personellen Aufwands von diesem Engagement. So kann auch versucht werden, die Entwicklung des Sektors im Rahmen der Verbandsarbeit zu beeinflussen. Im Finanziererbeirat sind neben den Banken auch Planer, Windgutachter, Betreiber und Juristen vertreten; dieser Beirat ist somit eine der für die Branchenentwicklung maßgeblichen Koordinierungsplattformen. Auch aus diesen Bereichen werden Informationen aufgenommen, die für die Finanzierungsprojekte relevant sind. In externen Strukturen sind die Banken an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt oder zumindest erhalten sie frühzeitig Informationen über beabsichtigte Entscheidungen (zum Beispiel beim EEG), die auf die Rentabilität von Projekten einen direkten Einfluss haben können. Auf dieser Ebene sind die Kontakte zur Politik vor allem deshalb relevant, weil es lokal und regional lediglich informelle Kontakte gibt.

Fazit

Die Region Oldenburg-Ostfriesland profitiert wirtschaftlich durch die Energiewende, insbesondere durch die Entwicklung der Onshore-Windenergiebranche. An diesem Erfolg sind verschiedene insbesondere regionale Akteure durch ihr Handeln beteiligt. Regionale und lokale Banken unterstützen diese Entwicklung, indem sie die Investitionen finanziell

ermöglichen. Das geschieht auf der Grundlage eigener – über die Finanzierung hinausgehender – Aktivitäten. Die Banken sind regional vernetzt und sammeln eigenes Know-how über den Sektor. Damit können sie eine wichtige Rolle als Brückenbauer und als Katalysator regionaler Kooperations- und Innovationsnetzwerke spielen. Ohne die politischen Rahmenbedingungen der Energiewende und die Standortbedingungen an der Küste (Windreichtum) wäre diese gemeinschaftlich von vielen Akteuren zu verantwortende Entwicklung allerdings nicht möglich. Es wäre deshalb falsch, den Einfluss des Staates als wichtigen Impulsgeber für Innovationen und wirtschaftliche Entwicklung zu unterschätzen.

Literatur

AEE – Agentur für Erneuerbare Energien (2015) Bundesländer mit neuer Energie, Datenblatt: Wind. <http://www.foederal-erneuerbar.de/uebersicht/kategorie/wind>. Letzter Zugriff 24.06.2014

Gerlach F, Ziegler A (2015) Konturen einer proaktiven Innovationspolitik – das Beispiel Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 7/2015

Gerybadze A, Instrumente der Innovationspolitik. Auf dem Weg zu einer neuen Industriepolitik? in: WSI-Mitteilungen 7/2015

Heidenreich M (2011) Regionale Netzwerke. In: Johannes Weyer (Hrsg.) Soziale Netzwerke. München

Koschatzky K (2001) Räumliche Aspekte im Innovationsprozess: Ein Beitrag zur neuen Wirtschaftsgeographie aus Sicht der regionalen Innovationsforschung. LIT, Münster

Kröcher U, Scheele U, Brandt A (2013) Potenzialstudie Energieregion Nordwest: Studie im Rahmen des Projektes Hansa Energy Corridor HEC. Oldenburger Energiecluster OLEC e.V. und Wachstumsregion Ems-Achse e.V., Oldenburg/Hannover

Rehfeld D/ Dankbaar B: Industriepolitik: Theoretische Grundlagen, Varianten und Herausforderungen, in: WSI-Mitteilungen 7/2015

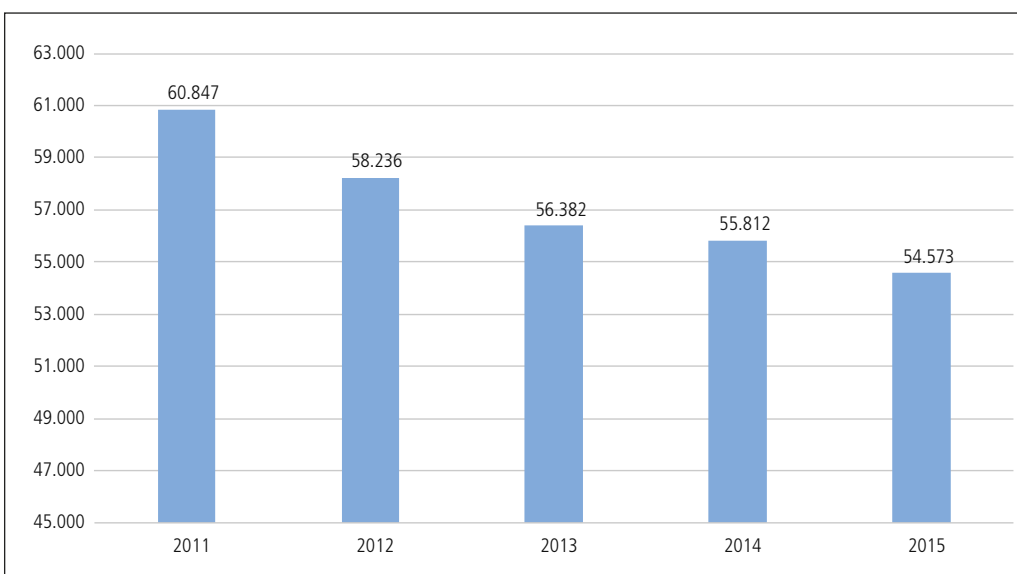
Warum Niedersachsen eine Ausbildungsgarantie braucht

Von Lars Niggemeyer

Das System der Berufsausbildung ist nach wie vor zentral für Bildung und Arbeitsleben in Deutschland. Bundesweit haben 2014 über 700.000 junge Menschen eine duale oder schulische Berufsausbildung aufgenommen. Allerdings gelingt nicht jedem und jeder der Einstieg in eine Ausbildung. 256.000 Anfängerinnen und Anfänger im so genannten „Übergangssystem“ sind viel zu viele. Ein zentraler Grund hierfür ist der nach wie vor anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen in Deutschland.

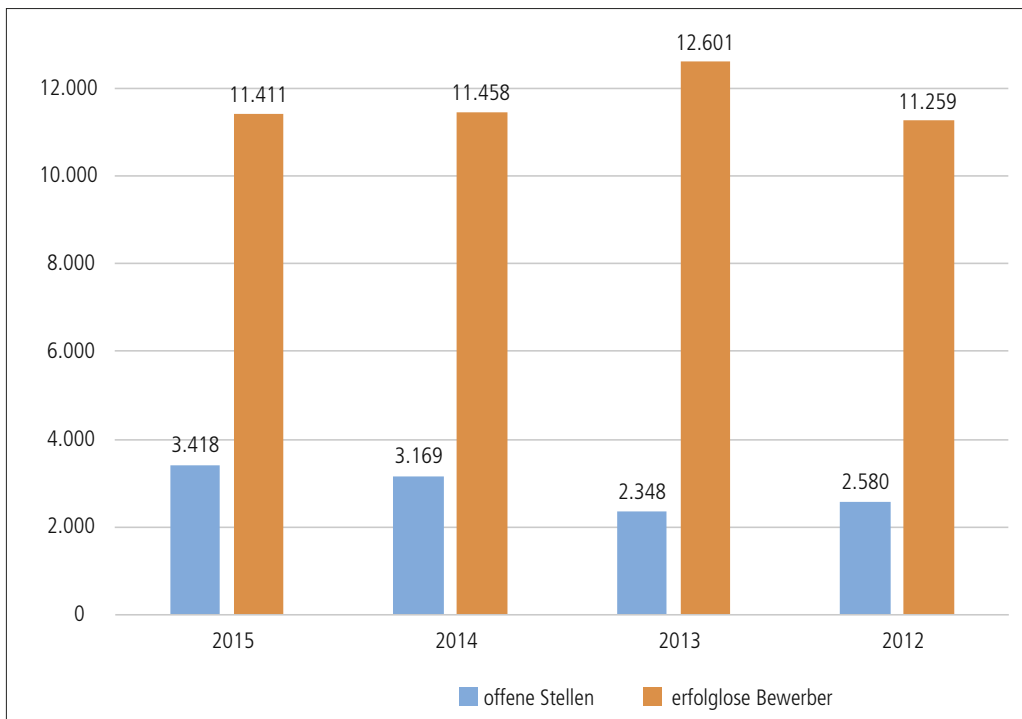
Die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass auch in Niedersachsen ein viel zu geringes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht. Der entscheidende Maßstab hierfür ist die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der „offizielle“ Ausbildungsmarkindikator (vgl. § 86 des Berufsbildungsgesetzes) (Ulrich, Matthes, Flemming, Granath 2015). Die ANR gibt das Verhältnis des ausgewiesenen Ausbildungsplatzangebots zur Zahl der ausgewiesenen Ausbildungsnachfrager zum 30.9. an. Demnach kamen 2015 in Niedersachsen auf 100 Bewerberinnen und Bewerber nur 88 angebotene Ausbildungsplätze. Ein wesentlicher Grund für dieses Missverhältnis ist die sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in Niedersachsen gegenüber dem Vorjahr um 2,2 Prozent deutlich zurückgegangen auf nur noch 54.573 abgeschlossene Verträge. Dies ist der tiefste Stand seit dem Jahr 2006. Damit werden tausende junge Menschen um ihre Zukunft gebracht.

Lars Niggemeyer leitet die Abteilung Arbeitsmarkt und Berufliche Bildung beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.



Grafik 1: Neue Ausbildungsverträge in Niedersachsen.

In Niedersachsen waren laut offizieller Statistik zum Beginn des Ausbildungsjahres 3.418 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gleichzeitig waren noch 11.411 junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hierbei werden nur diejenigen erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber erfasst, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet haben, von dieser für ausbildungsreif befunden wurden und sich am 30.9.2015 noch als Ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, obwohl das Ausbildungsjahr begonnen hatte. Viele der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber befanden sich zu diesem Zeitpunkt bereits in einer Maßnahme des Übergangssystems und haben sich daher nicht mehr für 2015 suchend gemeldet.



Grafik 2: Offene Ausbildungsplätze und erfolglose Bewerber zum 30.9. in Niedersachsen.

Eine Einschätzung dieser großen Zahl von statistisch verdeckten erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern erhält man, wenn man sich das Übergangssystem in Niedersachsen und Bremen insgesamt anschaut. Beim Übergangssystem handelt es sich um außerschulische Maßnahmen und schulische Bildungsgänge, die zu keinem qualifizierten Berufsabschluss führen wie Berufseinstiegschulen, Berufsfachschulen ohne Abschluss, Maßnahmen der Bundesagentur oder Förderprogramme der Länder. Für die Teilnehmenden sind es oft Warteschleifen mit fragwürdigen Perspektiven. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich eine Übersicht über die Anfängerinnen und Anfänger in den verschiedenen Sektoren des Ausbildungsgeschehens in Deutschland, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Danach mündeten im Jahr 2014 in Niedersachsen 38.692 junge

Menschen in die Maßnahmen des sogenannten „Übergangssystems“ ein (Statistisches Bundesamt 2015: 4).

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist somit dramatisch. Niedersachsen ist bundesweit Schlusslicht. In keinem anderen Bundesland werden so wenige Ausbildungsplätze im Verhältnis zur Zahl der Bewerber angeboten. Dies geht aus dem kürzlich veröffentlichten „Ländermonitor berufliche Bildung“ der Bertelsmann-Stiftung hervor (Bertelsmann-Stiftung 2015: 14).

Inzwischen ist ein relevanter Teil der jüngeren Generation von Teilhabe durch Bildung abgehängt: In Niedersachsen waren 14,2 Prozent aller jungen Erwachsenen zwischen 20 und 29 Jahren im Jahr 2013 ohne abgeschlossene Ausbildung oder Studium und auch nicht mehr in Ausbildung oder Studium. Dabei haben Bund und Länder 2008 auf dem Bildungsgipfel in Dresden vereinbart, die entsprechende Quote bis 2015 auf 8,5 Prozent zu senken. Dieses Ziel ist eindeutig verfehlt worden (Klemm 2014).

Ausbildungsgarantie jetzt!

Im Sinne der betroffenen jungen Menschen stellt die Lösung der Angebotsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt daher nach wie vor eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Um zu gewährleisten, dass jede und jeder Auszubildende auch einen Ausbildungsplatz bekommt, fordert der DGB eine Ausbildungsplatzgarantie für alle Ausbildungsinteressierten.

Die Landesregierung hat in sich in ihrem Koalitionsvertrag auch zu diesem Ziel bekannt: „Alle Jugendlichen haben ein Recht auf berufliche Ausbildung. Doch bisher wechseln zahlreiche Schulabsolventinnen und -absolventen nach der Schule in Übergangssysteme, die nicht auf Ausbildung angerechnet werden oder keinen Ausbildungsabschluss sicherstellen. Die rot-grüne Koalition wird den Einstieg in anerkannte Berufsausbildung unterstützen. Vorrang hat die Ausbildung im dualen System. Wer dort keinen Ausbildungsplatz erhält, soll spätestens ein halbes Jahr nach Verlassen der Schule in eine anerkannte Berufsausbildung eintreten können. Diese wird in enger Kooperation mit Betrieben durchgeführt. Ziel ist, dass die jungen Auszubildenden währenddessen möglichst unter Anerkennung der erbrachten Ausbildungsleistung in die duale Ausbildung der Betriebe übergehen und mehr junge Menschen eine qualifizierte Berufsausbildung erfolgreich abschließen können. Gelingt der Übergang in die duale Ausbildung nicht, greift nach dem ersten Jahr die öffentlich geförderte Ausbildung, die mit einer Kammerprüfung abschließt.“

Der DGB in Niedersachsen hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:

1. Das Angebot an Ausbildungsstellen muss erhöht werden. Zu diesem Zweck sollte auf Branchenebene ein Umlagesystem der Ausbildungskosten eingeführt werden. Ein solches besteht in der Bauwirtschaft seit 40 Jahren mit großem Erfolg: Dies ist die Branche mit der höchsten Ausbildungsquote. Alle Unternehmen sind dort verpflichtet, einen bestimmten Betrag in einen gemeinsamen Fonds einzuzahlen; im Bauhauptgewerbe aktuell 1,9 Prozent der Bruttolohnsumme. Betriebe, die ausbilden, bekommen einen Teil ihrer Kosten aus dem Fonds erstattet, Betriebe, die nicht ausbilden, erhalten keine Rückerstattung. Durch diesen ökonomischen Anreiz werden Unternehmen motiviert, sich stärker in der betrieblichen Ausbildung zu engagieren. Aktuell wird in Niedersachsen ein Umlageverfahren in der Pflege eingeführt. In NRW hat die neue Umlagefinanzierung innerhalb von zwei Jahren dazu geführt, dass die Ausbildungszahlen für zukünftige Pflegefachkräfte um 45 Prozent gesteigert werden konnten. Das Land kann ein entsprechendes Umlageverfahren auch für alle Branchen einführen (Pieroth / Barczak 2014).

2. Die Angebote in Berufen des Schulberufssystems (zum Beispiel ErzieherInnenausbildung) müssen ausgeweitet werden.

3. Der Übergang Schule – Beruf muss neu gestaltet werden:

a1) Jugendlichen, die in keinen Ausbildungsplatz vermittelt werden konnten, muss grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet werden, in einer einjährigen Berufsfachschule ein gegebenenfalls anrechenbares erstes Ausbildungsjahr zu absolvieren (dualisierte BFS).

a2) Für Jugendliche mit noch vorhandenen Defiziten, die den erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule nicht erwarten lassen, werden Maßnahmen zur Förderung als Ausbildungsvorbereitung angeboten (Berufsvorbereitungsjahr, BVB der Bundesagentur für Arbeit, Jugendwerkstätten). Diese Ausbildungsvorbereitung knüpft an die Berufsorientierung und die dort erstellte Berufswegeplanung an und setzt diese möglichst mit einem hohen betrieblichen Anteil gezielt fort.

b1) Falls die Vermittlung der Schülerinnen und Schüler während bzw. nach Ablauf des Berufsfachschuljahres in eine reguläre Ausbildung nicht gelingt, muss sichergestellt sein, dass die in einer Berufsfachschule begonnene Ausbildung außerschulisch weitergeführt und – bei dualen Ausbildungsberufen mit Kammerprüfung – abgeschlossen werden kann. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen und dürfen betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängen. Hierüber müssen die Wirtschafts- und Sozialpartnern gemeinsam befinden. Ein möglichst schneller Wechsel in das reguläre System der Berufsausbildung muss auch während einer solchen Ausbildung Ziel sein.

b2) Allen, die eine Ausbildungsvorbereitung erfolgreich abschließen, wird – falls eine Vermittlung in eine reguläre Ausbildung trotz aller Bemühungen nicht gelingt – eine öffentlich geförderte, außerschulische betriebsnahe Berufsausbildung zugesichert. Zunächst können sie die Berufsfachschule besuchen, danach die außerbetriebliche Ausbildung.

Literatur

Bertelsmann-Stiftung: Ländermonitor berufliche Bildung 2015, Zusammenfassung der Ergebnisse.

Klemm: Bildungsgipfel-Bilanz 2014, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand, Dez. 2014.

Pieroth / Barczak: Rechtsfragen einer landesrechtlichen Berufsausbildungsplatzabgabe, Rechtsgutachten im Auftrag des DGB NRW, Okt 2014.

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2015.

Ulrich, Matthes, Flemming, Granath: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014 – Duales System vor großen Herausforderungen., BIBB 29.1.2015, Seite 44f.

Regionales

WISO-Info 2/2016 18

Betriebsänderungen – Handlungsmöglichkeiten in Deutschland und Frankreich

Von Tim Voss

Tim Voss ist Gewerkschaftssekretär in der DGB-Region Bremen-Elbe-Weser.

Seit Beginn des industriellen Wandels sind Regionen und Arbeitsmärkte von strukturellen Umbrüchen gekennzeichnet und von sozio-ökonomischen Verwerfungen geprägt. Besonders traditionelle Industrieregionen und -standorte mussten bzw. müssen sich noch immer tief greifenden und eng miteinander verwobenen Herausforderungen stellen, welche ihre ökonomische Basis betreffen.

Der strukturelle Wandel in einer Region wird auf der Mikroebene durch Entscheidungen von Unternehmen ausgelöst und forciert. Dabei können ArbeitgeberInnen neben Standorterweiterungen auch grundlegende Neuausrichtungen im Sinne von Beschränkungen betrieblicher Abläufe vorsehen. Möglich sind

- die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
- die Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile,
- der Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung eines Betriebs,
- grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen oder
- die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Negativeffekte von Betriebsänderungen

Diese so genannten „Betriebsänderungen“ haben in der Regel erhebliche wirtschaftliche und berufsperspektivische Nachteile für die betroffenen ArbeitnehmerInnen – im schlimmsten Falle bis hin zur Entlassung und dem Entzug der wirtschaftlichen Existenzgrundlage. Tritt der Fall einer Betriebsänderung ein, so sind nicht nur die MitarbeiterInnen des jeweiligen Betriebs betroffen. Vielmehr werden Negativeffekte in Gang gesetzt, welche sich auf weitere TeilnehmerInnen der Wertschöpfungskette auswirken. Bestehende Wechselbeziehungen zwischen AkteurlInnen werden gekappt. Die Auswirkungen sind weitreichend, dementsprechend schwer abschätzbar und produzieren in der Regel nur Verlierer.

Diese These wird durch die Reichweite der Beziehungen von Betrieben gestützt. Gemeint sind einerseits die Beziehungen des von einer Restrukturierung betroffenen Betriebs zu anderen Betrieben und andererseits die Beziehungen, welche Beschäftigte, Kunden, Behörden und lokale Ökonomie zu einem Betrieb pflegen. Folglich stellt ein Betrieb einen Teil des komplexen regional-ökonomischen Systems dar, dessen Schwächung durch Schließung in Verbindung mit Stellenabbau für die Region Folgendes bedeuten kann:

- Einen Verlust an Arbeitsplätzen am Standort und in der Region aufgrund direkter Effekte (Stellenabbau im Werk), aber auch wegen indirekter Effekte (zum Beispiel durch Auswirkungen auf Zulieferer oder das lokale Handwerk)
- Eine Reduzierung von Steuereinnahmen für das Land und die Kommunen sowie Kaufkraftverluste
- Weniger Attraktivität und geringere Ausstrahlungskraft einer Region – insbesondere, wenn der Stellenabbau oder die Betriebsschließung einen innovativen Sektor betrifft.

Im Zuge dieser Verwerfungen sind betriebliche, regionale sowie politische AkteurInnen gefordert, die regionale Modernisierung durch Ausgleichs- und Wachstumsmaßnahmen zu gestalten und nach Möglichkeit positiv (im Sinne von Wachstum und Beschäftigung) zu steuern. Ausgehend von den Erfahrungen mit bekannten Restrukturierungsfällen in Deutschland fällt jedoch auf, dass sich in einer überwiegenden Anzahl von Fällen die soziale Verantwortung auf ausgehandelte Maßnahmenpakete wie den Interessenausgleich oder die Ausgestaltung von Sozialplänen beschränkt. Maßnahmen zur wirtschaftlichen Belebung („Revitalisierung“) gibt es in den meisten Fällen nicht. Ein verantwortungsbewusstes regionales Handeln im Sinne der Entwicklung und Unterstützung von Wirtschaftsförderungsmaßnahmen durch Unternehmen ist in Deutschland eher selten (eines der wenigen positiven Beispiele hierfür wäre etwa Volkswagen).

Kompensationsmaßnahmen in Deutschland – „goldener Handschlag“

Entschädigungen beschränken sich folglich zumeist auf die betriebsinterne Handlungsdimension im Sinne eines „goldenen Handschlags“ und werden mit den ArbeitnehmerInnen ausgehandelt. Ein erster Schritt, bei dem über Alternativen zu der von der/vom ArbeitgeberIn vorgeschlagenen Maßnahme verhandelt werden kann, ist der so genannte Interessenausgleich. Typisch für den institutionellen Rahmen in Deutschland ist dieses Instrument auf der Verhandlungsebene zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn verortet. Der Interessenausgleich ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn über alle Fragen, die mit einer von der/vom ArbeitgeberIn geplanten Betriebsänderung zusammenhängen. Gegenstand des Interessenausgleichs ist, ob eine Betriebsänderung durchgeführt werden soll (Frage des „Ob“), welchen Umfang sie gegebenenfalls hat (Frage des „Wieviel“) und in welchem Zeitraum sie umgesetzt werden soll (Frage des „Wann“).

Von Seiten des Betriebsrats kann ein Interessenausgleich nicht erzwungen werden. Letztlich kommt dieser zustande, wenn die/der ArbeitgeberIn einen Interessenausgleich abschließen möchte. Die Arbeitgeberseite lässt sich in der Regel dann darauf ein, wenn der Interessenausgleich die geplante Betriebsänderung im Wesentlichen absegnet. Ist der Betriebsrat zu einem arbeitgeberfreundlichen Interessenausgleich nicht bereit, gibt es keinen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum warum die/der ArbeitgeberIn mit dem Betriebs-

rat über einen Interessenausgleich verhandeln sollte. Die Antwort ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach können ArbeitnehmerInnen, die aufgrund einer Betriebsänderung entlassen werden oder andere Nachteile erleiden, die Zahlung einer Abfindung und/oder eines Ausgleichs ihrer wirtschaftlichen Nachteile verlangen, wenn die/der ArbeitgeberIn eine Betriebsänderung durchführt, „ohne einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben“.

Führt die Arbeitgeberseite die Betriebsänderung ohne den ernsthaften Versuch eines Interessenausgleichs durch, macht sie das auf den Interessenausgleich bezogene Recht des Betriebsrats zunichte. Daher gestehen einige Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte dem Betriebsrat das Recht zu, der/dem ArbeitgeberIn im Zuge des einstweiligen Rechtsschutzes die Betriebsänderung untersagen zu lassen. Angesichts der großen Bedeutung, die das Gesetz und die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung den Verhandlungen über einen Interessenausgleich beimessen, sind die Rechtswirkungen eines einmal vereinbarten Interessenausgleichs gering. Er ist nach allgemeiner Meinung keine Betriebsvereinbarung und hat daher keine entsprechende Wirkung. Anders als ein Sozialplan begründet er keine einklagbaren Rechtsansprüche der betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Sozialpläne sind in Deutschland das hauptsächliche Ergebnis der Verhandlungen über Betriebsänderungen zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat. Sie verschaffen ArbeitnehmerInnen Rechte, die gerichtlich durchsetzbar sind. Sozialpläne knüpfen rechtlich an den Tatbestand der Betriebsänderung an, nicht etwa an arbeitgeberseitige Kündigungen im formellen Sinne. Das ist entscheidend, damit „verhandelte Betriebsänderungen“ überhaupt möglich werden: Indem der Betriebsrat einem Regelwerk zustimmt, das einvernehmliche Trennungen ermöglicht und Kündigungen vermeidet, verliert der Betriebsrat nicht sein Verhandlungsrecht. ArbeitgeberIn und Betriebsrat können folglich gemeinsam Verfahrenskomplexität und die Ungewissheit des Ausgangs reduzieren, indem sie einen Rahmen schaffen, in dem Entlassungen umdefiniert werden in Aufhebungsverträge, sofern die betroffenen Individuen zustimmen. Insbesondere große Unternehmen sind bereit, erhebliche finanzielle Ressourcen darauf zu verwenden, solche Lösungen zu erreichen.

Mit der Zeit sind Sozialpläne innovativer geworden, sodass sie neben Abfindungen nun auch berufliche Weiterbildungen und Unterstützung bei der Arbeitssuche beinhalten. Auf diese Weise wurden individuelle Aufhebungsangebote zu kollektiven Pfaden in neue Beschäftigung gebündelt. Gemeint ist der „Beschäftigtertransfer“, bei dem so genannte Transfergesellschaften eine zentrale Rolle spielen. Die Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung und Arbeitsplatzsuche durch die Transfergesellschaft beinhaltet in der Regel ein Profiling (Erfassung und Bewertung von Kompetenzen), Bewerbungstraining, Coaching bei der Arbeitssuche, Weiterbildung und Arbeitsvermittlung, oft auch Praktika

oder den Einsatz als Leiharbeitskraft bei potenziellen neuen Arbeitgebern (mit Rückkehrgarantie in die Transfergesellschaft). Einige Transfergesellschaften besitzen eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis oder kooperieren mit zugelassenen Zeitarbeitsunternehmen.

Kompensationsmaßnahmen in Frankreich – „goldener Spatenstich“

Die oft erfolgreichen französischen Vorgehensweisen zur Wirtschaftsförderung und Kriseneindämmung werden hierzulande noch immer kaum diskutiert. Dabei gibt es in Frankreich mittlerweile zahlreiche Beispiele, wie Betriebe durch aktive Wirtschaftsförderungsmaßnahmen auch territoriale Verantwortung in den Fokus ihrer Unternehmenspolitik stellen („goldener Spatenstich“). Diese Handlungsweise hat Tradition: Bereits seit vielen Jahren gestalten französische Unternehmen in Situationen von Um- und Neustrukturierungen die zukünftige Entwicklung von Regionen mit. Beispielhaft ist hier die Firma Michelin zu nennen, die mit ihrem Tochterunternehmen Michelin Development GmbH eine eigene Wirtschaftsförderungseinrichtung betreibt. Mit ihrem Wirken werden – auch in Deutschland – Betriebe und Unternehmen in Regionen gefördert, in denen Michelin einen Produktionsstandort hat. Dazu zählt nach eigenen Angaben sowohl die organisatorische als auch die finanzielle Unterstützung für Bestandsunternehmen und Unternehmensneugründungen. Dabei arbeitet die Michelin Development GmbH eng mit den jeweiligen regionalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen zusammen.

Regionalwirtschaftliches Engagement kann in Frankreich aus zwei unterschiedlichen Motiven erfolgen. Einerseits wird durch eine zielgerichtete Wirtschaftsförderung die Möglichkeit gegeben, Unternehmen der eigenen Wertschöpfungskette an denselben Standort zu ziehen und auf diese Weise eine Strategie der kurzen Wege zu verfolgen. Darüber hinaus kann im Krisenfall (zum Beispiel bei Aufgabe des Standorts) durch etwaige Maßnahmen ein positives Image des Unternehmens aufgebaut bzw. aufrechterhalten werden, das im Hinblick auf eine funktionierende Marktperformance unterstützend wirkt. Diese Dimension der „freiwilligen“ Aktivitäten zur Regionalentwicklung wird andererseits durch ein rechtlich bindendes französisches Gesetz flankiert, das restrukturierende Unternehmen verpflichtet, Wirtschaftsförderungsmaßnahmen in einer Region in einem gewissen Umfang zu finanzieren. Diese umfassen verschiedene Instrumente, zumeist finanzielle, durch die die Neugründung und Entwicklung von Betrieben gefördert werden soll.

Die gesetzliche Verpflichtung zur wirtschaftlichen Revitalisierung geht zum einen auf angespannte öffentliche Finanzen zurück. Zum anderen ist damit beabsichtigt, sowohl das Pflichtbewusstsein als auch das Image der Unternehmen zu verbessern. Die Verpflichtung ergibt sich aus dem Gesetz zur sozialen Modernisierung aus dem Jahr 2002, welches im Jahre 2005 sowie im Jahre 2007 ergänzt wurde. Demnach sind Unternehmen mit

mehr als 1.000 Mitarbeitern bei bedeutenden Restrukturierungen (geplanter Stellenabbau von mehr als 50 Arbeitsplätzen) verpflichtet, Wirtschaftsförderungsinitiativen zu finanzieren. Die Fördersumme muss sich auf mindestens 2.000 Euro pro abgebauten Arbeitsplatz belaufen.

Vorgehen bei wirtschaftlicher Revitalisierung

Beabsichtigt ein Unternehmen in Frankreich umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen in Verbindung mit Personalabbau, so teilt der zuständige Präfekt (Vertreter des Staates auf Ebene der Départements) dem Unternehmen mit, dass gegebenenfalls Auflagen zur Revitalisierung daran geknüpft sind. Zur Bewertung der Auswirkungen von prognostizierten Entlassungen werden Zahl und Kenndaten der abgebauten Arbeitsplätze, die Arbeitslosenquote, die sozioökonomischen Kenndaten des Arbeitsmarktgebietes sowie mögliche Effekte auf andere Betriebe verwendet. Im Falle einer Auflage wird eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem französischen Staat getroffen. Sie beinhaltet im Allgemeinen

- die Dauer der Vereinbarung (zwischen zwei und drei Jahren),
- die finanzielle Verpflichtung des Unternehmens,
- die geographischen Grenzen des Arbeitsmarktgebietes, in dem die Revitalisierung durchgeführt werden soll,
- die vorrangigen Maßnahmen gegebenenfalls mit entsprechenden Budgets sowie
- die Verfahrens- und Bewertungsmodalitäten der Maßnahmen mithilfe eines eingesetzten Leitungsausschusses.

Dabei erörtert das Unternehmen (auf einer breiten Akteursbasis über die betriebliche Ebene hinausgehend) gemeinsam mit den öffentlichen AkteurlInnen, welche regionalwirtschaftlichen Fördermaßnahmen es finanzieren oder unterstützen soll. Einige französische Konzerne haben bereits interne Abteilungen dafür eingerichtet.

Die Vereinbarung einer Revitalisierung besteht üblicherweise aus folgenden Bestimmungen:

- Ermittlung und Unterstützung von Ansiedlungsvorhaben, die Arbeitsplätze entweder auf dem Gelände oder im betroffenen Gebiet schaffen
- Finanzierung von Entwicklungs- oder Instandsetzungsarbeiten am Standort, um die Ansiedlung von Arbeitsplätzen zu fördern
- Reduzierung des Verkaufspreises des Geländes (auf der Basis einer Evaluation der Finanzämter) zugunsten eines Ansiedlungsvorhabens

- Unterstützung von ehemaligen Zulieferern des Standorts und Ausweitung der Forschungs- und Entwicklungsabteilungen dieser Firmen
- Finanzierung von Aus- bzw. Weiterbildung für Arbeitssuchende, wenn diesen eine Einstellungsmöglichkeit geboten wird

Handlungsempfehlungen für Deutschland

Aus dem französischen Modell können auf zwei Ebenen (Betrieb und Region) sowie in Bezug auf zwei Ausgangslagen (Restrukturierung und wirtschaftlich stabile Situation) Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Auf betrieblicher Ebene könnten mittels eines Unternehmenskodexes festgelegte Verfahrensabläufe im Falle von Restrukturierungen implementiert werden. Über die Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat könnte ein Kodex beispielsweise angeregt und dessen Inhalte entwickelt werden. Mit einem solchen Rahmenkodex könnte sich ein Unternehmen zur Einhaltung von restrukturierungsgeschuldeten Standards und zur Verpflichtung gegenüber Beschäftigten, Zulieferern und dem regionalen ökonomischen Umfeld bekennen.

Ebenso könnten die Definition von Verfahrensabläufen im Falle einer Restrukturierung sowie die Festlegung möglicher regionalwirtschaftlicher Beiträge eines Unternehmens Inhalt der Selbstverpflichtung sein – auch unabhängig von betrieblichen Änderungen. Verankert werden könnten beispielsweise die Verpflichtung zur frühzeitigen Vorankündigung einer Restrukturierung oder die Einrichtung eines Beratungsgremiums mit anderen Akteuren (zum Beispiel Wirtschaftsförderung, Politik) zur Ermittlung ökonomischer Alternativen und Fortführungspotentiale.

Aber auch ohne die Implementierung eines Kodexes und unabhängig von einer anstehenden Restrukturierung lohnt es sich, sich mit dem französischen Ansatz vertraut zu machen und Ausgleichs- sowie Ersatzmaßnahmen zur Stärkung von Wirtschaft und Beschäftigung im Falle einer Standortschließung von einem Unternehmen einzufordern. Spätestens im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen könnte diese Option seitens der ArbeitnehmervertreterInnen angesprochen werden und Teil der Verhandlungsstrategie werden. Politik, Wirtschaftsförderung und kleine, vom betreffenden Unternehmen abhängige, ortsansässige Unternehmen könnten in eine solche regionale Kompensationsstrategie mit eingebunden werden. Auf diese Weise könnte der Handlungsdruck auf das Unternehmen erhöht werden. In Anlehnung an die französische Vorgehensweise sollte darauf hingewirkt werden, mit dem Unternehmen verbindliche Vereinbarungen über ein Revitalisierungsprogramm zu erzielen.

Im Falle von umfänglichen Betriebsänderungen mit absehbaren, tief greifenden Folgen für die regionale Ökonomie und die Kaufkraft sollte darauf hingewirkt werden, Studien über

die Auswirkungen der Betriebsänderung zu erstellen bzw. durch das Unternehmen finanzieren zu lassen. Die Studien sollten die Auswirkungen einer Betriebsänderung zu beziffern versuchen. Diesbezüglich wäre eine Herausstellung bestehender Verbindungen zu Zulieferern und nachgelagerten Arbeitsplätzen sowie der daraus abzuleitenden Konsequenzen für die Region bedeutsam. An diesem Punkt spielt auch das Wissen von Gewerkschaften eine wichtige Rolle, da sie über Betriebsräte und Vertrauensleute die bestehenden wirtschaftlichen Verflechtungen oftmals genauer kennen als VertreterInnen der Politik oder der Wirtschaftsförderung.

Zwei weitere restrukturierungsunabhängige Ansätze lassen sich aus dem Vorgehen des Michelin-Tochterunternehmens Michelin Development ableiten. Viele Großunternehmen in Deutschland wären zweifelsfrei in der Lage, eine vergleichbare Wirtschaftsförderungsabteilung im Betrieb aufzubauen, die im Verbund mit anderen Akteuren der regionalen Wirtschaft – etwa Kommunen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie Universitäten – den Gedanken der Kompetenzstärkung des eigenen regionalen Produktionsumfeldes vorantreibt. Zudem wäre darüber nachzudenken, ob und wie der Stellenwert unternehmensgetragener Stiftungen, die sich auch in regionalökonomischen und beschäftigungspolitischen Fragen engagieren, gefördert werden könnte. Es ist davon auszugehen, dass Unternehmen gerade über Stiftungen in der Lage sind, ihr Image und ihren gesellschaftlichen Stellenwert nachhaltig in der Außenwahrnehmung zu verankern.

Literatur

Backhaus-Maul, Holger (2008): Corporate Citizenship in Deutschland. Die überraschende Konjunktur einer verspäteten Debatte. In: Backhaus-Maul, Holger; Christiane Biedermann und Stefan Nährlich (Hrsg.): Corporate Citizenship in Deutschland – Bilanz und Perspektiven. S. 13-42.

Europäische Kommission (Hrsg.) (2014): Corporate Social Responsibility. National Public Policies in the European Union.

Geppert, Walter; Stefan Geppert und Thomas Majoros (2013): Handbuch Sozialplan. Arbeitsrecht, Sozialplan, Gesellschaftsrecht.

Hauser-Ditz, Axel und Peter Wilke (2005): Corporate Social Responsibility – Soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen. Eine Betriebsrätebefragung zu den Handlungsfeldern für Arbeitnehmervertretungen.

Knuth, Matthias (2010): Antizipation & Bewältigung von Restrukturierung in Deutschland.

Lötscher, Lienhard und Reinhard Wiessner (2008): Zukunftsperspektiven urbaner Brachflächen. In: Berichte zur deutschen Landeskunde, Heft 3, S. 205-214.

Öffentliche Daseinsvorsorge schützen: Lässt sich Privatisierung ausbremsen?

Von Hans Peter Bull

Öffentliche Daseinsvorsorge ist in Gefahr, durch Privatisierung verdrängt zu werden. Das europäische Wirtschaftsrecht fördert die wettbewerbliche, also privatwirtschaftliche Form der Erbringung von Leistungen der Daseinsvorsorge. Es macht zwar zugunsten der Kommunalwirtschaft und weiterer Dienste von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse eine Ausnahme von der strengen Wettbewerbsorientierung, diese muss aber immer wieder gegen starke Interessen an der Privatisierung durchgesetzt werden.

Hans Peter Bull ist emeritierter Professor für öffentliches Recht an der Universität Hamburg. Er war der erste Bundesbeauftragte für den Datenschutz und von 1988 bis 1995 Innenminister in Schleswig-Holstein.

Gründe für die öffentliche Organisation von Daseinsvorsorge

Zugunsten der öffentlichen Organisation der Daseinsvorsorge wird angeführt, dass Qualität und Zuverlässigkeit der Leistungen höher oder die Entgelte niedriger seien. Aus gewerkschaftlicher Sicht spricht für die kommunale oder staatliche Leistungserbringung auch, dass die dort geltenden Tarifverträge für die Arbeitnehmer im Allgemeinen deutlich günstiger sind. Auch steuerliche Vorteile kann die öffentliche Organisationsform haben.

Der wesentliche Grund, bestimmte Leistungen der Daseinsvorsorge nicht der Privatwirtschaft zu überlassen, ist aber die dort herrschende Gewinnorientierung. Zwar müssen auch öffentliche Unternehmen Gewinne anstreben, aber nur zur Finanzierung von Investitionen, nicht zur privaten Gewinnmaximierung. Wo das private Gewinnstreben dominiert, fallen in aller Regel die Leistungen teurer, schlechter oder weniger zuverlässig aus, als sie bei Verzicht auf Gewinnmaximierung sind. Das muss jedenfalls auf den Gebieten vermieden werden, die für jeden Menschen existenznotwendig sind. Hier ist anstelle der privatwirtschaftlichen Unternehmensführung die Gestaltung der Rahmenbedingungen durch die gewählten Vertretungskörperschaften angemessen. Dann kann zumindest im Grundsatz auch gewährleistet werden, dass die Arbeitnehmer angemessen bezahlt werden.

Demnach muss die öffentliche Organisationsform angestrebt bzw. beibehalten werden für die Wasser- und Energieversorgung, die Abfall- und Abwasserentsorgung und den öffentlichen Personenverkehr. Aber auch die Versorgung mit Wohnraum ist eine Aufgabe, die jedenfalls für einen Teil der Bevölkerung den Charakter von Daseinsvorsorge hat (sozialer Wohnungsbau). Auch die Herstellung der Infrastruktur der elektronischen Kommunikation kann zu diesem Bereich gerechnet werden.

Dass tatsächlich nicht alle existenznotwendigen Leistungen als öffentliche Daseinsvorsorge erbracht werden, sondern zum Beispiel die Lebensmittelversorgung und der Wohnungsmarkt weitestgehend der privatwirtschaftlichen Organisation überlassen sind, ändert nichts an der grundsätzlichen Einordnung. Solange diese Leistungsform den Bedürfnissen der Menschen im Großen und Ganzen gerecht wird, braucht sie nicht geän-

dert zu werden; in dem Augenblick aber, in dem die private Leistungserbringung versagt, sind stets Staat oder Gemeinde gefordert („Auffangverantwortung“) und werden tatsächlich tätig (Beispiel Unterbringung von Flüchtlingen!).

Auf anderen Gebieten der Daseinsvorsorge bildet das subsidiäre Auftreten der öffentlichen Unternehmen den Normalfall: Theater, Opern, Museen in staatlicher und kommunaler Hand sind nach unseren Vorstellungen (anders als zum Beispiel in vielen anglo-amerikanischen Ländern) unverzichtbar. Auch Schulen und Hochschulen werden als Einrichtung des Staates oder der Kommunen betrieben, und das muss so bleiben. Die privaten Bildungseinrichtungen haben ihre Berechtigung als Minderheitenschutz und als „Stachel im Fleisch“ des staatlich organisierten Bildungswesens, können dieses aber nicht ersetzen. – Ein Thema für sich bilden die Einrichtungen der Gesundheitswirtschaft im weiten Sinne, die ja teilweise strikten Regulierungen unterworfen sind. Bei den Krankenhäusern hat der Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen sehr ambivalente Folgen.

Gegengründe

Ökonomen wenden gewöhnlich ein, die öffentliche Wirtschaft sei ineffektiv, diene der Schaffung von Pfründen für verdiente Politiker und verdränge den Wettbewerb, der aber gerade als Instrument des Fortschritts gestärkt werden müsse. Dagegen ist einzuwenden, dass die kommunalen und staatlichen Unternehmen der Daseinsvorsorge ihre Leistungsfähigkeit und Innovationskraft in weiten Bereichen bewiesen haben. Soweit das nicht geschehen ist, muss ihre Organisation und Arbeitsweise verbessert werden; dazu kann – je nach den Umständen – auch Wettbewerb privatwirtschaftlicher Unternehmen beitragen. Die grundsätzliche Entscheidung für die öffentliche Organisationsform wird durch Fehlentwicklungen bei einzelnen Unternehmen nicht erschüttert. Insgesamt ist die öffentlich organisierte Daseinsvorsorge eine Erfolgsgeschichte.

Die Daseinsvorsorge durch öffentliche Unternehmen erfordert das gleiche Maß an Know-how und Leistungsbereitschaft bei Mitarbeitern und Leitung wie das Management privatwirtschaftlicher Unternehmen. Es bedarf aber nicht des Anreizes der Gewinnerzielung, solange die Beschäftigten angemessen bezahlt werden.

Zum Entscheidungsverfahren

Die Entscheidung, in welcher Form Leistungen der Daseinsvorsorge erbracht werden sollen, liegt auf kommunaler Ebene typischerweise bei der Gemeindevertretung (die dabei unter starkem Einfluss der Verwaltung steht), auf staatlicher Ebene bei der Regierung. In Zeiten finanzieller Knappheit neigen Staat und Gemeinden dazu, öffentliche Unternehmen zu privatisieren, sich also der von diesen erfüllten Aufgaben zu entledigen und den Unter-

nehmenswert zur Deckung von Haushaltslücken zu verwenden. Damit werden langfristig wirksame Entscheidungen aus aktuellen Anlässen getroffen.

Das im Rahmen einer Privatisierung einmal veräußerte „Tafelsilber“ ist auf Dauer verloren, während die aktuellen finanziellen Schwierigkeiten vielleicht auch anders bewältigt werden können. Die Rekommunalisierung von Aufgaben ist – wie Beispiele aus jüngerer Zeit zeigen – oft außerordentlich schwierig. Nicht nur dass Vermögenswerte der Allgemeinheit verloren sind, es fehlt später auch an dem praktischen Wissen und der Erfahrung zum Wiederaufbau öffentlicher Daseinsvorsorge. All dies sind Gründe dafür, durch hohe Hürden vor Privatisierungen zu schützen.

Wenn Entscheidungen über die Veräußerung öffentlicher Unternehmen dem Volk zur Billigung oder Ablehnung vorgelegt werden müssen, sind die Volksvertreter weniger stark dem Einfluss der Haushaltspolitik ausgesetzt. So wie die „Schuldenbremse“ die Landtage hindert, unangemessener Verschuldung zuzustimmen, kann eine „Privatisierungsbremse“ die vorschnelle Veräußerung des kommunalen Vermögens erschweren. Es handelt sich also um eine Selbstbindung der Volksvertreter und ihre Stärkung gegenüber (vermeintlichen oder wirklichen) Sachzwängen.

Empfohlen wird die Einführung einer fakultativen Privatisierungsbremse, also einer Ermächtigung an die Kommunen, in ihrer Hauptsatzung vorzusehen, dass die Privatisierung wesentlicher Einrichtungen der Daseinsvorsorge von einem zustimmenden Bürgerentscheid abhängig gemacht wird. Hierfür sind entsprechende landesgesetzliche Regelungen notwendig.

Investitionsschutz im transatlantischen Freihandelsabkommen bleibt unnötig und gefährlich

Von Patrick Schreiner

Von Beginn an war der geplante Investitionsschutz einer der am meisten kritisierten Punkte des transatlantischen Freihandelsabkommens zwischen der Europäischen Union und den USA (TTIP). Mit guten Gründen, soll hier doch eine letztlich undemokratische Paralleljustiz geschaffen werden, die (an jeder Rechtsstaatlichkeit vorbei) den Unternehmen privilegierte Klagerechte verschafft. Nach massiver Kritik hat die Europäische Kommission zwischenzeitlich einen reformierten Vorschlag für solche Investitions-Schiedsgerichte vorgelegt. Doch auch dieser Ansatz steht in der Kritik – aus gleichfalls guten Gründen.

Ziel des Vorschlags der EU-Kommission ist es nach eigener Aussage, „das Recht auf Regulierung zu wahren und ein gerichtsähnliches System mit einem auf klar festgelegten Regeln basierenden Berufungsmechanismus, qualifizierten Richtern und transparenten Verfahren zu schaffen.“ Sie beansprucht damit, die wesentlichsten Probleme bisheriger Schiedsgerichte zu beheben: Erstens soll den Regierungen und Parlamenten nicht das Recht genommen werden, Regulierungen zu beschließen und Gesetze zu verabschieden. Zweitens soll das System der Schiedsgerichte auf klaren und transparenten Verfahrensregeln beruhen, was auch eine klarere Definition von Rechtsbegriffen einschließt. In der Vergangenheit hatten sich unklare Rechtsbegriffe immer wieder als Einfallstore erwiesen, durch die findige Anwälte die Interessen von Unternehmen durchsetzen konnten. Drittens soll es Berufungsmöglichkeiten und feste Richterstellen mit unabhängigen Richtern geben. Viertens sollen die reformierten Schiedsgerichte perspektivisch öffentliche Einrichtungen sein – statt wie bisher private. Und fünftens soll die Möglichkeit, sich an ein Schiedsgericht zu wenden, eingeschränkt und auf diese Weise der Missbrauch durch klagefreudige Unternehmen unterbunden werden.

Bei CDU, FDP und – mit leichten Einschränkungen – bei der SPD stieß der Vorschlag für ein reformiertes Schiedsgerichtssystem (ICS) auf Zustimmung, ebenso bei Unternehmens- und Industrieverbänden in Europa. Zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteure und Fachverbände allerdings, die schon in der Vergangenheit auf die Gefahren des Freihandels im Allgemeinen und des geplanten EU-US-Freihandelsabkommens im Besonderen hingewiesen hatten, hielten ihre Kritik aufrecht. Sie argumentieren, dass der Kommissionsvorschlag nicht das einhalte, was die Kommission verspreche.

Die Gewerkschaften hatten sich schon auf dem DGB-Bundeskongress 2014 klar gegen Investitionsschutz und Schiedsgerichtsverfahren gewandt. Im dort beschlossenen Antrag heißt es: „Investitionsschutzvorschriften sind in einem Abkommen zwischen den USA und der EU nicht erforderlich und dürfen nicht mit TTIP eingeführt werden. Investor-Staat-Schiedsverfahren und unklare Definitionen von Rechtsbegriffen, wie ‚Faire und Gerechte

Patrick Schreiner leitet die Abteilung Wirtschaft – Umwelt – Europa beim DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt.

Behandlung' oder ‚Indirekte Enteignung‘ sind ohnehin in jedem Abkommen abzulehnen.“ Nach dieser Positionierung spielt es keine Rolle, ob ein Schiedsgericht öffentlich oder privat ist, ob es mehr oder weniger transparent ist, ob es feste oder wechselnde Richter hat usw. Investitionsschutzvorschriften, die ja per Definition Unternehmen gegenüber Staaten, Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnen und Verbänden bevorteilen, sind aus gewerkschaftlicher Sicht schlicht nicht erforderlich.

Der Erlanger Rechtswissenschaftler Markus Krajewski und die Rechtswissenschaftlerin Rhea Tamara Hoffmann haben in einem Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung deutlich gemacht, dass eine Bevorteilung von Investoren (ergo Unternehmen) auch im neuen Vorschlag der EU-Kommission vorgesehen ist: „Der Kommissionsvorschlag zielt auf eine Reform des gegenwärtigen Systems des Investitionsschutzes ab, bietet ausländischen Investoren aber weiterhin prozedurale wie materielle Sonderrechte, ohne ihnen konkrete Pflichten aufzuerlegen.“ Krajewski und Hoffmann schreiben zwar, dass das Konzept der Kommission eine Verbesserung gegenüber bisherigen Investitionsschutz-Regelungen darstelle, sie halten es aber insgesamt für unzureichend. So könne man die Schiedsgerichte durchaus darauf beschränken, das Prinzip durchzusetzen, dass ausländische Investoren nicht schlechter gestellt werden dürfen als inländische. Der Kommissionsvorschlag aber unterlässt dies, er räumt den Schiedsgerichten die Möglichkeit ein, ausländische Investoren gegenüber inländischen besserzustellen.

Auch könne der Kommissionsvorschlag nicht ausschließen, dass staatliche Maßnahmen etwa in den Bereichen Arbeit, Soziales oder Umwelt zu einer Schadensersatzpflicht gegenüber klagenden Investoren führen, so Krajewski und Hoffmann. Das (angebliche) Ziel der Kommission, staatliche Regulierungsmöglichkeiten und Gesetzgebung nicht einzuschränken, wird damit verfehlt. Hieraus resultiert die Gefahr, dass bestehende Standards zum Schutz von Beschäftigten und Umwelt indirekt unter Druck geraten.

Ähnlich kritisch äußern sich auch die TTIP-kritischen Organisationen PowerShift, TTIP unfairhandelbar und Campact in einer gemeinsamen rechtlichen Analyse des Kommissionsvorschlags. Trotz „einiger positiver Ansätze“ beschränke sich dieser „weitgehend auf kosmetische Korrekturen des bestehenden ISDS-Systems“. Undemokratische und rechtsstaatswidrige Privilegien der Investoren blieben bestehen. Auf den Kern der Kritik an bisherigen Schiedsgerichtssystemen gehe der Vorschlag der EU-Kommission gleich gar nicht ein. So bleibe etwa die „Sicherung der richterlichen Unabhängigkeit auch hier hinter gängigen rechtsstaatlichen Standards zurück“: „Die Schiedsrichter des ICS wären nebenamtlich tätig und würden im Wesentlichen pro Fall bezahlt, so dass sie auch ein finanzielles Interesse an einer hohen Zahl von Investorenklagen hätten. Gerade diese strukturellen Anreize für eine investorenfreundliche Rechtsprechung sind ein zentrales Problem der bisherigen Schiedsgerichtsbarkeit.“ Hinzu komme, dass die Schiedsrichter nach Tagessät-

zen bezahlt werden sollen. Hierdurch haben sie einen Anreiz, Prozesse auf Kosten der Steuerzahler in die Länge zu ziehen.

In einer Stellungnahme vom Februar 2016 lehnt auch der Deutsche Richterbund den Vorschlag der EU-Kommission für reformierte Schiedsgerichte im Rahmen von TTIP ab. Nicht nur zweifelt der „Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte“ an der Unabhängigkeit der Schiedsrichter. Er teilt auch die Kritik zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure, die ein „Sondergericht für Investoren“ schlicht für unnötig halten: „Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, den Zugang zum Recht für alle sicherzustellen und durch die entsprechende Ausstattung der Gerichte dafür zu sorgen, dass der Zugang auch für ausländische Investoren gangbar ist. Die Einrichtung eines ICS ist daher der falsche Weg, Rechtssicherheit zu gewährleisten.“

Auch beim DGB und den Gewerkschaften stößt der Vorschlag der EU-Kommission auf Kritik. Im März 2016 haben sie ihren oben erwähnten, ablehnenden Beschluss zu Schiedsgerichten und Investitionsschutz in Handelsverträgen erneuert: „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen Regelungen zum Investitionsschutz in Abkommen zwischen Staaten mit hoch entwickelten Rechtssystemen ab. Die EU und auch die USA sowie Kanada, die Vertragspartner der Abkommen TTIP und CETA, schützen Eigentumsrechte umfänglich. Das hohe Maß an gegenseitigen transatlantischen Direktinvestitionen zeigt, dass Investoren sich nicht in ihrer Investitionssicherheit bedroht sehen. Auch der Kommissionsvorschlag für ein neues Investitionsschutzkapitel für TTIP und CETA stellt aus gewerkschaftlicher Sicht keine Lösung der damit verbundenen grundsätzlichen Probleme dar.“

Quellen:

Deutscher Gewerkschaftsbund (2014): Freihandelsverhandlungen mit den USA aussetzen – Kein Abkommen zu Lasten von Beschäftigten, Verbrauchern oder der Umwelt. <http://www.boeckler.de/magmb_201406_ttip.pdf> (03.02.2016).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2016): Investitionsschutz in TTIP & anderen internationalen Verträgen. Positionspapier.

Deutscher Richterbund (2016): Stellungnahme zur Errichtung eines Investitionsgerichts für TTIP – Vorschlag der Europäischen Kommission vom 16.09.2015 und 12.11.2015. <<http://www.drj.de/cms/index.php?id=952>> (03.02.2016).

Europäische Kommission (2015): EU stellt Vorschlag für Investitionsschutz und Investitionsgericht für TTIP fertig. <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-6059_de.htm> (03.02.2016).

Krajewski, Markus/ Hoffmann, Rhea Tamara (2016): Der Vorschlag der EU-Kommission zum Investitionsschutz in TTIP. Berlin.

PowerShift/ TTIP unfairhandelbar/ Campact (2015): Investitionsschutz in TTIP: Kommission verweigert Systemwechsel. Kurzanalyse des Reformvorschlags der EU-Kommission vom 16.09.2015 – Halbherzige Reformen sollen massive Ausweitung des weltweiten Investitionsschutzes rechtfertigen. Berlin.

Strukturwandel in Hessen gestalten

Buchhinweis

Der tiefgreifende Wandel des Industrie- wie auch des Dienstleistungssektors setzt die Beschäftigten zusehends unter Druck. Dabei stellt sich die Frage, wie eine zukunftsfähige Industrie- und Dienstleistungspolitik aussehen sollte, die notwendige Innovationen mit Nachhaltigkeit, fairen Löhnen, sozialen Beschäftigungsbedingungen und Mitbestimmung in Einklang bringt. Das Buch widmet sich diesen schon jetzt ganz akuten Herausforderungen in Hessen, wobei nationale und europäische Rahmenbedingungen ebenfalls in den Blick genommen werden.

In Beiträgen über Industrie 4.0 sowie die Energie- und Verkehrswende werden konkrete Handlungsempfehlungen für die hessische Landespolitik aufgezeigt. Plädiert wird für mehr Personal und eine Aufwertung personenbezogener Dienstleistungen, zu denen Gesundheit, Pflege und Bildung gehören. Darüber hinaus werden mehr Investitionen in die öffentliche Infrastruktur gefordert, insbesondere in den sozialen Wohnungsbau. Dem Buch liegt die Vorstellung einer Strukturpolitik zugrunde, die aktiv gestaltend eingreift und zu einem sozialen Ausgleich zwischen den Regionen beiträgt.

Das Buch enthält ferner zwei Interviews: Im ersten Doppelinterview mit dem Landesbezirksleiter der IG BCE Hessen, Volker Weber, und dem Bezirksleiter IG Metall Mitte, Jörg Köhlinger, geht es um die Industrie der Zukunft und wie diese ausgestaltet werden sollte. Im zweiten Doppelinterview mit dem Landesbezirksleiter von ver.di Hessen, Jürgen Bothner, und dem Co-Vorsitzenden der GEW Hessen, Jochen Nagel, geht es um die seit vielen Jahren zu beobachtende Entwertung der Arbeit im Gesundheits-, Pflege- und Bildungsbereich und was dagegen zu tun ist.

Das Buch wird herausgegeben von Liv Dizinger, Referentin für Strukturpolitik beim DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, und Dr. Kai Eicker-Wolf, Referent für Wirtschaftspolitik beim DGB-Bezirk Hessen-Thüringen.



Liv Dizinger, Kai Eicker-Wolf (Hg.): Strukturwandel in Hessen gestalten. Herausforderungen in Industrie und Dienstleistungen. Buchner-Verlag, Darmstadt 2016. 289 S., ISBN 978-3-941310-47-6, 37,90 EURO. <http://www.buechner-verlag.de>

Lexikon der Leistungsgesellschaft

Buchhinweis

Egal ob auf Arbeit, zu Hause, auf dem Sportplatz oder im Club: die neoliberale Ideologie lauert überall. Das „Lexikon der Leistungsgesellschaft“ ist ein Streifzug durch alltägliche Begriffe und ihren neoliberalen Gehalt. Es erkundet den Neoliberalismus als die vorherrschende Ideologie des flexiblen Kapitalismus.

Dabei wird deutlich: Neoliberalismus ist weit mehr als ein wirtschafts- und sozialpolitischer Ansatz. Die neoliberale Ideologie prägt unsere Persönlichkeit, unser Denken, unser Handeln – während wir Sport treiben, während wir über unsere Bosse sprechen, als wären wir befreundet, während wir in Dating-Portalen nach der Liebe fürs Leben oder dem schnellen Sex suchen, während wir unser 70er Jahre-Rennrad das Altbau-Treppenhaus hochtragen, während wir herzhaft über die Prolls in der Eckkneipe lachen, während wir uns über unsere aktuellen Prokrastinationserfahrungen austauschen, während wir mit einem Coffee-to-go bewaffnet im Stehschritt durch die Stadt marschieren, während wir lustige ironisch-geistreiche Anmerkungen machen, während wir uns wieder nicht entscheiden können und während wir am Ende des Tages einmal mehr versuchen, das zu verdrängen, was längst Gewissheit geworden ist: Dass es so nicht weitergehen kann.

Der Autor: Sebastian Friedrich ist Redakteur von kritisch-lesen.de und Verfasser der Kolumne „Lexikon der Leistungsgesellschaft“, die seit April 2013 bei der Monatszeitung [ak-analyse und kritik](http://ak-analyse-und-kritik.de) erscheint.



Sebastian Friedrich:
Lexikon der Leistungsgesellschaft. Wie der Neoliberalismus unseren Alltag prägt. Ca. 96 Seiten, ca. 7.80 Euro, ISBN 978-3-96042-001-9 (Neuerscheinung im März 2016).

Ökonomie und Gesellschaft

Buchbesprechung

Von Lea Arnold

Bekannt geworden ist der Sammelband „Ökonomie und Gesellschaft“ der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) durch sein vorläufiges Vertriebsverbot im Jahr 2015. Dies führte zu teils heftigen Protesten – etwa seitens des DGB und der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Formal hat das Bundesministerium des Innern (BMI) die Fachaufsicht über die BpB, und so war es Thomas de Maizière, der den Band aus dem Verkehr zog. Hintergrund war eine Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die in einigen Kapiteln eine zu negative Darstellung von Unternehmen und „einseitige Propaganda gegen die Wirtschaft“ zu erkennen glaubte. Das BMI begründete daraufhin das Vertriebsverbot mit dem Verstoß gegen das so genannte Überwältigungsverbot. Mittlerweile hat der Wissenschaftliche Beirat der BpB diesen Vorwurf widerlegt – der Sammelband ist seit einiger Zeit wieder erhältlich.

Der Band nimmt für sich in Anspruch, an ausgewählten Beispielen „das Wechselverhältnis von Ökonomie und Gesellschaft“ darzustellen, und „berücksichtigt hierbei gezielt auch alternative ökonomische Paradigmen zum derzeit in Wirtschaft und Politik dominierenden Handlungsmodell des homo oeconomicus“. Er richtet sich explizit sowohl an Lehrende als auch an „Lernende“. Die meisten AutorInnen des Bandes kommen aus der Wissenschaftsdidaktik.

Anhand von zwölf Bausteinen zeigt der Band von der „Krise der Wirtschaftslehre“ über „Herausforderungen des sozialen Ausgleichs in der Wirtschaftsordnung“ bis hin zu „EU – die politische Wirtschaftsunion“ ein breites Spektrum an sozio-ökonomischen Themenfeldern. Jeder Baustein beinhaltet zudem Lernmaterialien und Arbeitsvorschläge für Lehrende. Die einzelnen Kapitel sind durch Karikaturen, Schaubilder und Tabellen aufgelockert und gut veranschaulicht. Zusätzlich zu dem Sammelband beinhalten die Materialien noch eine CD, auf der neben einem Theaterstück („Himbeerreich – Hinter den Kulissen der Finanzbranche“) auch der halbstündige Dokumentarfilm „Too BIG to tell – Recherchen in der Finanzwelt“ (Johanne Tschautscher) zu finden ist.

Dieses Lehr- und Lernmaterial veranschaulicht gut die Auswirkungen der Ökonomisierung auf die Gesellschaft, auf die Demokratie und auf die eigene Selbstbestimmtheit. Damit bietet es einen guten Anstoß für Diskussionen im Unterricht über unser Wirtschaftssystem und mögliche wirtschaftspolitische Alternativen.



Ökonomie und Gesellschaft. Zwölf Bausteine für die schulische und außerschulische politische Bildung, bpb Themen und Materialien, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2014.

Europäische Bürgerinitiative: Fairer Transport in Europa

Aufruf

Der billigste Anbieter ist keineswegs auch der beste. Das gilt vor allem im Verkehrssektor. Wenn etwa bei der Vergabe öffentlicher Aufträge im Personenverkehr nur noch der Sparzwang regiert, bleiben Arbeitssicherheit und gute Arbeitsbedingungen auf der Strecke. Das ist ein Sicherheitsrisiko für alle Verkehrsteilnehmer. Eine Europäische Bürgerinitiative will das ändern. Bis zum 14. September 2016 müssen eine Million Unterschriften zusammenkommen.



Die Kampagne für Fairen Transport in Europa hat die Petition eingebracht, um die Arbeitsbedingungen im Verkehrsbereich zu verbessern und sich dafür einzusetzen, dass die Verkehrsversorgung Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge bleibt. Es geht darum, Lohn- und Sozialdumping zu verhindern und einen fairen Wettbewerb zu garantieren. Das wird auch die Sicherheit aller im Verkehr beteiligten erhöhen. Europa braucht eine gut funktionierende Verkehrs- und Transportbranche, weil nur dadurch der Transport von Menschen und Gütern gesichert werden kann. Daher betrifft dies sowohl in den privaten als auch den beruflichen Alltag vieler Menschen in Europa. So können wir gemeinsam Europa gerechter machen.

Darum geht es:

Entsenderichtlinie durchsetzen – Die Entsenderichtlinie soll sicherstellen, dass nationale Lohnstandards nicht durch niedrigere Standards in anderen Ländern unter Druck geraten. Da der Verkehr sich nicht durch Grenzen aufhalten lässt, und Briefkastenfirmen oftmals die Möglichkeiten geben, Standards zu umgehen, müssen weitergehende Regelungen gegen prekäre Beschäftigung durchgesetzt werden und Briefkastenfirmen bekämpft werden.

Fairer Wettbewerb – Der Wettbewerb in Europa bei Ausschreibungen des ÖPNV und SPNV wird hauptsächlich um die niedrigsten Löhne geführt. Bei Vertragslaufzeiten von rund 10 Jahren bedeutet dies, dass Busfahrer nach 8 bis 10 Jahren unverschuldet arbeitslos werden oder Eisenbahner und Busfahrer nach der Ausschreibung die gleichen Fahrgäste auf der gleichen Strecke bedienen – aber die Farbe der Uniform ändert sich und ihr Gehalt sinkt. Das ist nicht fair!

Kontrolle von Fahr- und Ruhezeiten – Die Arbeitszeiten bzw. Fahr- und Ruhezeiten, egal ob bei Busfahrern, Eisenbahnern, Seeleuten, LKW Fahrern oder Paketzustellern, sind immer ein Einfallstor für schlechte Arbeitsbedingungen und ein Risiko für alle anderen Verkehrsteilnehmer. Nur ausgeruhte und gut ausgebildete Fachkräfte sind sicher unterwegs. Daher muss stärker kontrolliert werden, damit die, die sich an die Vorschriften halten, nicht das Nachsehen haben.

Hier unterzeichnen: <http://www.fairtransporteurope.de/>

Impressum

ISSN 1868-8209

Herausgeber: Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik bei den DGB-Bezirken Hessen-Thüringen und Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Die elektronische Zeitschrift „WISO-Info“ behandelt sozial-, struktur- und wirtschaftspolitische Themen aus gewerkschaftlicher Sicht und erscheint unregelmäßig etwa drei- bis viermal pro Jahr.

Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht zwingend die Positionen des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder seiner Mitgliedsgewerkschaften wieder.

Redaktion: Liv Dizinger, Dr. Kai Eicker-Wolf, Dr. Patrick Schreiner (verantwortlich), Ute Kamradek und Dr. Tim Voss.

Satz: S:DESIGN, Rüdiger Schubert

Fotos auf der Titelseite: depositphotos.com (4), freeimages.com (4)

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Straße 7

30159 Hannover

Telefon: 0511 12601-33

<http://www.niedersachsen.dgb.de>

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77

60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069 273005-53

<http://hessen-thueringen.dgb.de>

E-Mail und kostenfreies E-Mail-Abonnement: wiso-info@dgb.de

WISO-Info bei Facebook: <https://www.facebook.com/dgbwisoinfo>

Wir freuen uns über Artikel- und Interviewvorschläge ebenso wie über Briefe unserer Leserinnen und Leser. Unsere „Hinweise für Autorinnen und Autoren“ senden wir Ihnen gerne zu. Ein Anspruch auf Veröffentlichung von Texten besteht nicht. Der Arbeitskreis für Wirtschafts- und Strukturpolitik kann leider keine Honorare bezahlen.

Kopie und Weiterverbreitung in unveränderter Form unter Angabe der Quelle erwünscht.