

WILLI
BLEICHER
PREIS



| Baden-Württemberg

2014



JOURNALISMUSPREIS
DER IG METALL
BADEN-WÜRTTEMBERG

DOKUMENTATION
DER
EINGEREICHTEN
BEITRÄGE



Impressum:

Herausgeber:

IG Metall-Bezirksleitung
Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart
Tel. : (0711) 16581-0
Fax: (0711) 16581-30
www.igm.de

V. i. S. d. P. :

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter

Redaktion:

Petra Otte, Karin Schneider

Die Rechte der eingereichten Beiträge liegen bei den Autoren bzw. dem jeweiligen Verlag bzw. Sender.

Fotos:

Portraitfotos, wenn nicht anders gekennzeichnet, von den jeweiligen Autoren, shutterstock

Gestaltung:

INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg

Auflage:

400 Stück · Oktober 2014



VORWORT

Anfang 2012 hat die IG Metall Baden-Württemberg den Willi-Bleicher-Preis das erste Mal ausgeschrieben – dieses Jahr ehren wir zum dritten Mal Journalistinnen und Journalisten für herausragende Leistungen. Ihre Fernseh-, Hörfunk- und Printbeiträge setzen sich kritisch mit dem Wandel der Arbeitswelt auseinander und schildern eindrucksvoll die Konsequenzen und Herausforderungen für die Beschäftigten in Büros, Geschäften und Fabriken.

Damit steht fest: Der Willi-Bleicher-Preis hat sich als Auszeichnung für qualitativ hochwertige Berichterstattung aus der baden-württembergischen Arbeitswelt etabliert. Wie in den Vorjahren haben uns auch in der dritten Runde zahlreiche lesens-, sehens- und hörenswerte Beiträge erreicht, die sich mit den Lebenswirklichkeiten der Menschen beschäftigen. Darin geht es um die Träume und Sorgen von Auszubildenden und Berufsanfängern. Es geht um langjährige Beschäftigte, die aus dem Arbeitsleben aussteigen wollen oder nach einer Insolvenz hinausgedrängt werden. Und es geht um Fachkräfte aus Ländern wie Spanien und Rumänien, die auf der Suche nach Arbeit bis nach Baden-Württemberg kommen. Viele dieser Geschichten haben kein Happy End. Stattdessen erzählen sie von Existenzängsten und Arbeitsverhältnissen, die zu wenig zum Leben bieten.

Umso wichtiger ist es, dass solche Geschichten und Schicksale dokumentiert werden und öffentliche Aufmerksamkeit finden. Die Veränderungen in der Arbeitswelt werden in Zukunft nicht weniger, sondern mehr. Neue Technologien wie zum Beispiel Industrie 4.0, weltweite Absatzmärkte und ein anhaltender Rationalisierungsdruck erhöhen die Anforderungen an die Belegschaften. Das spüren insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den exportstarken Branchen Baden-Württembergs - von ihnen wird immer mehr Flexibilität verlangt, zugleich wächst der Leistungsdruck.

Deshalb zeichnen wir mit dem Willi-Bleicher-Preis bewusst nicht nur Erfolgsstories aus. Sondern auch Geschichten darüber, wie die Beschäftigten die täglichen Herausforderungen am Arbeitsplatz meistern, welche Sorgen und Ängste sie haben oder welche Missstände ihnen begegnen. Fast immer erfordern solche Beiträge tagelange, manch-

mal sogar monatelange Recherche – Zeit, die viele Journalistinnen und Journalisten angesichts von sinkenden Auflagezahlen, Sparkursen und Personalabbau in den Verlagshäusern leider immer seltener aufbringen können.

Der Willi-Bleicher-Preis soll ein Anreiz für Medienschaffende sein, sich wieder öfter dem Arbeitsalltag der Menschen zuzuwenden. Das ist zugleich als Aufruf gedacht, auch 2015 wird es wieder einen Willi-Bleicher-Preis geben. Sein Namensgeber, der 1981 verstorbene ehemalige IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher, stand schließlich auch nicht nur drei Jahre, sondern Zeit seines Lebens für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit.

Mit dieser Broschüre möchte ich mich bei allen diesjährigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bedanken. Den Preisträgern gratuliere ich zu Ihrem Erfolg – und hoffe, dass alle, die nicht gewonnen haben, im nächsten Jahr wieder mit dabei sind. Der Jury ist ihre Entscheidung nicht leicht gefallen, mehrfach hat sie das Für und Wider jedes einzelnen Beitrags abgewogen. Dass nun fünf statt wie geplant vier Beiträge ausgezeichnet werden, da der Preis in der Kategorie Print/Online doppelt vergeben wurde, zeigt, wie schwer es sich die Jury gemacht hat. Für dieses Engagement bedanke ich mich bei den Mitgliedern, namentlich Dr. Frank Brettschneider, Professor am Institut für Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim, Barbara Roth, Redakteurin für Hintergrund-Innenpolitik beim Deutschlandfunk und dem Schriftsteller Wolfgang Schorlau ebenfalls herzlich.

Roman Zitzelsberger
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg

Den Willi-Bleicher-Preis 2014 erhalten:

Kategorie Print/Online - 2 Preisträger:

Sabine Marquard, Stuttgarter Nachrichten
für „Der Hausmeister und die Landesbank“
(Thema: Streitfall Leiharbeit)

Walther Rosenberger, Stuttgarter Nachrichten
für „Mitarbeiter stellen Festo auf den Kopf“
(Thema: Neue Arbeitsregeln für Topleute)

Kategorie Fernsehen:

Claus Hanischdörfer, ARD
für „Deutschland ungerecht – Was Wähler ändern würden“
(Thema: Fleischbranche)

Kategorie Hörfunk:

Anna Koktsidou, SWR 2
für „In Würde altern, in Würde pflegen?“
(Thema: Ausländische Frauen in deutschen Haushalten)

Kategorie Nachwuchs:

Lara Fritzsche, Süddeutsche Zeitung Magazin
für „Schritt für Schritt“
(Thema: Schlecker-Frauen gründen ihre eigene Drogeriekette)

Die Jury



Prof. Dr. Frank Brettschneider
Universität Hohenheim
Institut für
Kommunikationswissenschaft



Foto: Bettina Fries-Rasné






Barbara Roth
Redakteurin
Redaktion Hintergrund -
Innenpolitik, Deutschlandfunk



Foto: Ingrid Schiller

Wolfgang Schorlau
Schriftsteller

Die Beiträge im Überblick

	Dr. Tilmann Achtnich			
	Hanspeter Michel	4	Geld regiert die Welt	ARD
	Claudia Bell	5	Mein Arbeitsplatz ist auch deiner	Stuttgarter Nachrichten
	Dr. Gabi Biesinger	7	Go.for.Europe: Praktika in Großbritannien für Azubis aus Baden-Württemberg	SWR
	Wolfgang Brauer	8	Rente mit 63: Mogelpackung für viele hart arbeitende Menschen	SWR
	Andreas Clasen	9	Lehrling verzweifelt gesucht	Südwest Presse
	Dr. Thomas Domjahn	11	Schöne neue Arbeitswelt	Südkurier
	Lara Fritzsche	13	Schritt für Schritt	Süddeutsche Zeitung Magazin
	Kathrin Fromm	16	Frauen gründen vorsichtiger	Schwäbische Zeitung
	Claus Hanischdörfer	18	Deutschland ungerecht - Was Wähler ändern würden (Fleischbranche)	ARD
	Eva-Maria Huber	19	Unzumutbare Jobs gelten als gängige Praxis	Schwarzwälder Bote
	Eva-Maria Huber	20	Die Trickereien mit dem Gehalt	Schwarzwälder Bote
	Jan Kandzora	21	Eine Reise ins Job-Wunderland	Augsburger Allgemeine
	Katja Köhler	23	Nach 45 Jahren fängt die Rente an - hoffentlich	Eßlinger Zeitung
	Anna Koktsidou	25	In Würde altern, in Würde pflegen? Ausländische Frauen in deutschen Haushalten	SWR
	Sandra Kolnik	26	Die harte Arbeit der Warenverräumer	SWR
	Antonia Lange	27	„Übrig geblieben“ - Ex-Betriebsratschefin macht Kehraus bei Schlecker	Agentur-Ticker
	Sabine Marquard	29	Der Hausmeister und die Landesbank	Stuttgarter Nachrichten
	Sabine Marquard	31	Wüstenrot-Mitarbeiter im Dauerfrust	Stuttgarter Nachrichten
	Tillmann Prüfer	33	Hallo Fans	ZEITmagazin
	Volker Rekitke	38	Gesurft. Gepackt. Geliefert - Der Weg eines Pakets	Schwäbisches Tagblatt
	Walther Rosenberger	40	Mitarbeiter stellen Festo auf den Kopf	Stuttgarter Nachrichten
	Walther Rosenberger	42	Streitfall Betriebsrente	Stuttgarter Nachrichten
	Christina Schaffelke	44	Azubi hinter Gittern	Regio TV
	Ursula Schlosser-Nathusius	45	Rote Fahnen - grüner Rasen - Arbeitersiedlungen in Mannheim	SWR
	Tanja Schuhbauer	46	Junge Spanier im schwäbischen Handwerk (Serie)	
			Adios Espana, Grüß Gott Schwabenland · Ulm statt Malaga ·	
			Fünf Spanier bleiben bei der Stange	Schwäbische Zeitung
	Jochen Schulte	51	„Nichts über uns ohne uns!“	Deutsche Steuergewerkschaft Magazin
	Susanne Schulz	53	Eine Frage der Ideologie	Schwäbische Zeitung
	Manfred Stockburger	56	Ausgeträumt	Heilbronner Stimme
	Matthias Stolla	58	Dort leben, wo Arbeiten Freude macht	Hohenloher Zeitung
		60	Ausbildung im Fokus – Serie in den Stuttgarter Nachrichten	
	Daniel Gräfe	60	Die große Chance bei der kleinen Firma	Stuttgarter Nachrichten
	Daniel Gräfe	62	Lehrjahre sind Herrenjahre	Stuttgarter Nachrichten
	Jürgen Bock	64	Wenn die Küche kalt bleibt	Stuttgarter Nachrichten
	Imelda Flaig	66	Azubis geben Einblicke in ihre Branchen	Stuttgarter Nachrichten
	Stefanie Köhler	68	Mit Papas Segen zum Jobberater	Stuttgarter Nachrichten
	Walther Rosenberger	70	Karriere geht nicht nur über die Uni	Stuttgarter Nachrichten
	Carolin Stihler	72	Lehre oder Studium?	Stuttgarter Nachrichten
	Thomas Veitinger	74	Testfahrt ins Unmoralische	Südwest Presse
	Knud Vetten	76	Werkverträge Daimler	ARD
	Vanessa Wormer	77	Arbeit in Spanisch Hall	Heilbronner Stimme



Dr. Tilman Achtnich

Hanspeter Michel

Dr. Tilman Achtnich, promoviert in Geologie, arbeitet seit 1982 als Journalist, zunächst im Hörfunk, seit 1985 im Fernsehen des SWR. Er ist Autor und Regisseur zahlreicher Features und Dokumentationen in den ARD Programmen und arte. Viele seiner Filme sind prämiert worden. Inzwischen arbeitet er sowohl als Redakteur von Filmprojekten wie auch als Autor.

Hanspeter Michel, Jahrgang 1962, arbeitet seit 1992 als Redakteur und Autor beim SWR (vorher SDR). Zwei Jahre war er Redakteur und Autor der ARD-Sendung „EX! – Was die Nation erregte“. Er ist Autor für die Sendung „Euroland“. Seit 2004 Feature-Autor innerhalb der SWR-Chefredaktion.



Gesendet am 13.1.14 in der ARD

GELD REGIERT DIE WELT

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Mein Arbeitsplatz ist auch deiner

Immer mehr Unternehmen setzen auf mobile Schreibtische und schicken ihre Mitarbeiter jeden Tag auf die Reise durchs Gebäude

Von Claudia Bell

Wer kennt das nicht aus eigener Erfahrung: Jahrelang sitzt man mit einem Arbeitskollegen im selben Raum; man teilt den Lärm, die Luft, die Gespräche, die Lästereien über Kollegen. Nicht immer aber teilt man die Ansichten, wie ein Arbeitsplatz auszusehen hat. Da stehen einem Tassen mit eingetrocknetem Kaffeesatz gegenüber. Mit Fettflecken übersäte Blätter stapeln sich seit Monaten unberührt. In der Blumenerde der wuchern den Grünlilie kräuseln sich verdorrte Stängel. Eine vom vergangenen Advent übrig gebliebene Mandarine trotzt dem frühlinghaften Wetter mit betonharter Schale.

„Wer sein Leben in Ordnung bringen will, muss erst einmal sein Haus aufräumen“, besagt eine chinesische Weisheit. Und tatsächlich – so bestätigen es auch Psychologen und Personaltrainer – besteht ein Zusammenhang zwischen der „inneren Unordnung“ und der Unlust, das eigene Zuhause oder den Arbeitsplatz regelmäßig von unnötigem Ballast zu befreien. „Wenn man etwa negative Kontakte zu anderen Menschen nicht abbricht, geht das auf das Konto des inneren Schweinehundes, der einen vor unangenehmen Gefühlen bewahren möchte“, schreibt der Münchner Personalcoach Marco von Münchhausen in seinem Buch „Entrümpeln mit dem inneren Schweinehund“.

Zeit kostet es, sich durch die Papierberge zu kämpfen, nur um sich letztlich doch im Detail zu verlieren und kein Ende zu sehen. Das Denken „Ich würde ja gern aufräumen, weiß aber nicht, wie“ gilt nach Münchhausens Ansicht für viele Menschen. Ordnung schafft nicht nur den für eine volle Arbeitsleistung nötigen Überblick, sondern auch zusätzliche Energie und eine höhere Motivation. Die Feng-Shui-Expertin Rita Pohle aus Sulzfeld am Main berät Firmen und Mitarbeiter bezüglich der Arbeitsplatzumgestaltung und -gestaltung und versucht, ihren Klienten klarzumachen, dass sich Erfolgsergebnisse nur an einem aufgeräumten Arbeitsplatz einstellen. „Wenn ich ständig etwas suche, dann werde ich doch nie fertig mit meiner Arbeit“, sagt sie.

Zudem sei es nicht gut für die Psyche und äußerst demotivierend, wenn man schon morgens ins Chaos komme und von vorneherein kein „Land“ sehe. „Wenn jemand nicht einmal mehr die Farbe seiner Schreibtischunterlage kennt, dann wird es sehr kritisch.“ Sie rät deshalb, den ganzen Tisch erst einmal komplett leer zu räumen, ihn zu putzen und dann einzelne Stapel – sortiert nach Prioritäten und Themen – zu machen. Rita Pohle ist davon überzeugt, dass ein Schreibtisch-Chaos wegen der ständigen Suche nach Unterlagen pro Tag mindestens eine halbe Stunde an reiner Arbeitszeit verliert. Doch für die meisten Menschen ist das Thema Aufräumen negativ behaftet – zu viel

steht das Gebäude selbst. Denn das, so sagte die in Berlin lebende und aus Stuttgart stammende Architektin Regine Leibinger kürzlich in einem Interview, sei schließlich das Wichtigste. „Nachhaltigkeit muss für viele herhalten. Doch mit dem Annehmen eines Gebäudes, mit dem In-es-hineinwachsen, ergo und lang liebevoll nutzen zu wollen, weil es schön ist, entsteht eine emotionale Verbindung. Und ohne die gibt es keine Nachhaltigkeit.“

Und sitzen gar nicht an ihren eigentlichen Plätzen“, sagt Thomas Jägle, Partner bei Drees&Sommer in Stuttgart-Vaihingen. Genau an diesem Punkt stellt sich die Frage: Was macht man mit leeren Arbeitsplätzen, wenn sie Leer sind? Und wie kann man das Gebäude am effektivsten nutzen? Aufträge seien nicht alle Mitarbeiter begeben. Die Vorstellung, dem eigenen Schreibtisch jeden Abend pfeifend abzuräumen und alles in einem Rollcontainer verpackt zu bringen, habe nicht bei allen Enthusiasten angelegt, gibt Jägle zu. Doch gerade für die jungen Kollegen, die mit Tablet, Smartphone und Laptop aufgewachsen sind, sei diese Art der Mobilität keine große Umstellung gewesen. „Alle anderen haben wir einfach überzogen und mitgezogen.“

Was aus einem Platzproblem herausgekommen wurde, geht man aber auch in ganz andere Richtungen auf. Die Leute arbeiten effizienter und sind motivierter, außerdem sind alle flexibler und können sich jeden Tag neu mit genau dem Team zusammen in ein Büro setzen, mit dem sie gerade an einem Projekt arbeiten“, sagt Jägle. Und: Wasser darf am Arbeitsplatz zwar getrunken werden, nicht aber Kaffee oder Tee. Damit soll der Gang an die Kaffeemaschine entfallen werden, denn auch hier treffen Mitarbeiter aufeinander und können über ihr Gespräch als ein eigenes Arbeitsplätzchen entstehen. „Wir haben dadurch einen intensiveren Austausch untereinander.“

• Fortsetzung auf Seite 12



Erschienen am 22.3.14 in den Stuttgarter Nachrichten

MEIN ARBEITSPLATZ IST AUCH DEINER

Immer mehr Unternehmen setzen auf mobile Schreibtische und schicken ihre Mitarbeiter jeden Tag auf die Reise durchs Gebäude

Von Claudia Bell

Wer kennt das nicht aus eigener Erfahrung: Jahrelang sitzt man mit einem Arbeitskollegen im selben Raum; man teilt den Lärm, die Luft, die Gespräche, die Lästereien über Kollegen. Nicht immer aber teilt man die Ansichten, wie ein Arbeitsplatz auszusehen hat. Da stehen einem Tassen mit eingetrocknetem Kaffeesatz gegenüber. Mit Fettflecken übersäte Blätter stapeln sich seit Monaten unberührt. In der Blumenerde der wuchern den Grünlilie kräuseln sich verdorrte Stängel. Eine vom vergangenen Advent übrig gebliebene Mandarine trotzt dem frühlinghaften Wetter mit betonharter Schale.

„Wer sein Leben in Ordnung bringen will, muss erst einmal sein Haus aufräumen“, besagt eine chinesische Weisheit. Und tatsächlich – so bestätigen es auch Psychologen und Personaltrainer – besteht ein Zusammenhang zwischen der „inneren Unordnung“ und der Unlust, das eigene Zuhause oder den Arbeitsplatz regelmäßig von unnötigem Ballast zu befreien. „Wenn man etwa negative Kontakte zu anderen Menschen nicht abbricht, geht das auf das Konto des inneren Schweinehundes, der einen vor unangenehmen Gefühlen bewahren möchte“, schreibt der Münchner Personalcoach Marco von Münchhausen in seinem Buch „Entrümpeln mit dem inneren Schweinehund“.

Doch für die meisten Menschen ist das Thema Aufräumen negativ behaftet – zu viel Zeit kostet es, sich durch die Papierberge zu kämpfen, nur um sich letztlich doch im Detail zu verlieren und kein Ende zu sehen. Das Denken „Ich würde ja gern aufräumen, weiß aber nicht, wie“ gilt nach Münchhausens Ansicht für viele Menschen.

Ordnung schafft nicht nur den für eine volle Arbeitsleistung nötigen Überblick, sondern

auch zusätzliche Energie und eine höhere Motivation. Die Feng-Shui-Expertin Rita Pohle aus Sulzfeld am Main berät Firmen und Mitarbeiter bezüglich der Arbeitsplatzumgestaltung und -gestaltung und versucht, ihren Klienten klarzumachen, dass sich Erfolgsergebnisse nur an einem aufgeräumten Arbeitsplatz einstellen. „Wenn ich ständig etwas suche, dann werde ich doch nie fertig mit meiner Arbeit“, sagt sie.

Zudem sei es nicht gut für die Psyche und äußerst demotivierend, wenn man schon morgens ins Chaos komme und von vorneherein kein „Land“ sehe. „Wenn jemand nicht einmal mehr die Farbe seiner Schreibtischunterlage kennt, dann wird es sehr kritisch.“ Sie rät deshalb, den ganzen Tisch erst einmal komplett leer zu räumen, ihn zu putzen und dann einzelne Stapel – sortiert nach Prioritäten und Themen – zu machen. Rita Pohle ist davon überzeugt, dass ein Schreibtisch-Chaos wegen der ständigen Suche nach Unterlagen pro Tag mindestens eine halbe Stunde an reiner Arbeitszeit verliert.

Doch vor dem Ärgern über den Büronachbarn oder das Aufräumen des Schreibtisches steht das Gebäude selbst. Denn das, so sagte die in Berlin lebende und aus Stuttgart stammende Architektin Regine Leibinger kürzlich in einem Interview, sei schließlich das Wichtigste. „Nachhaltigkeit muss für vieles herhalten. Doch mit dem Annehmen eines Gebäudes, mit dem In-es-hineinwachsen, es gern und lang liebevoll nutzen zu wollen, weil es schön ist, entsteht eine emotionale Verbindung. Und ohne die gibt es keine Nachhaltigkeit.“



Claudia Bell

Jahrgang 1971.
1993-1999 Studium der Germanistik, Journalistik und Musikwissenschaft.
2000-2002 Volontariat bei der Deutschen Presse-Agentur (dpa).
2002-2006 Pressesprecherin bei der Messe Düsseldorf GmbH.
Seit 2006 freie Journalistin und PR-Beraterin. Kunden u. a. dpa, Süddeutsche Zeitung, Stuttgarter Nachrichten, Umweltakademie Baden-Württemberg.

Jeden Abend den Schreibtisch räumen? Diese Idee begeisterte zunächst nicht jeden Mitarbeiter

Es ist gerade diese Nachhaltigkeit, die auch bei Drees & Sommer eine wichtige Rolle spielt. Das internationale Unternehmen mit einem Standort in Stuttgart berät öffentliche und private Bauherren sowie Investoren bei Fragen rund um deren Immobilie, somit auch zur Büroeinrichtung. Bei Drees & Sommer selbst wird seit etwa einem Jahr nach dem Desk-Sharing-Prinzip (auf Deutsch: Teilen des Arbeitsplatzes) gearbeitet.

„Wir haben eine Analyse gemacht und festgestellt, dass wir jeden Tag nur einen Bruchteil unserer tatsächlich vorhandenen Arbeitsplatzkapazität nutzen. Schließlich verbringen viele unserer Mitarbeiter etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit beim Kunden und sitzen gar nicht an ihren eigentlichen Plätzen“, sagt Thomas Jaißle, Partner bei Drees & Sommer in Stuttgart-Vaihingen. Genau an diesem Punkt stellte sich die Frage: Was macht man mit leeren Arbeitsplätzen, wenn die Leute nicht da sind? Und wie kann man das Gebäude am effektivsten nutzen?

Anfangs seien nicht alle Mitarbeiter begeistert gewesen. Die Vorstellung, den eigenen Schreibtisch jeden Abend penibel abräumen und alles in einem Rollcontainer verstauen zu müssen, habe nicht bei allen Euphorie ausgelöst, gibt Jaißle zu. Doch gerade für die jungen Kollegen, die mit Tablet, Smartphone und Laptop aufgewachsen sind, sei diese Art der Mobilität keine große Umstellung gewesen. „Alle anderen haben wir einfach überzeugt und mitgerissen.“

Was aus einem Platzproblem heraus geboren wurde, geht nun aber auch in ganz anderer Hinsicht auf. „Die Leute arbeiten effektiver und sind motivierter, außerdem sind alle flexibler und können sich jeden Tag neu mit genau dem Team zusammen in ein Büro setzen, mit dem sie gerade an einem Projekt arbeiten“, sagt Jaißle. Und: Wasser darf am Arbeitsplatz zwar getrunken werden, nicht aber Kaffee oder Tee. Damit soll der Gang an die Kaffeemaschine forciert werden, denn auch hier treffen Mitarbeiter aufeinander und kommen eher ins Gespräch als am eigenen Arbeitsplatz. „Wir haben dadurch einen intensiveren Austausch untereinander.“

Allerdings funktioniert dieses Prinzip nicht bei allen Firmen. So könne man bei der Beratung von Unternehmen nicht „mit der Brechstange“ vorgehen. „Wenn ein Unternehmen verkrustet denkt und es als normal gilt, von einem langen Büroflur rechts und links die ganzen Räume abzugehen, dann ist es in der Regel schwer, diese Menschen vom offenen und mobilen Konzept zu überzeugen“, sagt Jaißle. Zudem dürften die Mitarbeiter nicht überfordert und in ein Konzept gezwungen werden, das gar nicht zu ihrer Arbeitsweise passe.

Bei Trumpf in Ditzingen ist man allerdings vom Konzept überzeugt, schon seit Jahren. „Auch bei uns gibt es in vielen Bereichen mobile Arbeitsplätze mit Containern“, sagt Jörg Roscher, Abteilungsleiter im Zentralbereich Organisationsentwicklung. Wo Menschen häufig in verschiedenen Teams zusammenarbeiteten, sei eine solche Mobilität durchaus sinnvoll. Außerdem bringe ein steter Wechsel Schwung in die ganze Sache. „Ist doch nicht schlecht, wenn man öfter mal die Perspektive wechselt und häufig neue Büronachbarn hat“, so Roscher.

Auch auf eine gewisse Ordentlichkeit der Mitarbeiter wird in Ditzingen Wert gelegt.

„Chaos am Arbeitsplatz gibt es bei uns nicht.“ Immerhin sei eine gepflegte Atmosphäre nicht nur wichtig für die dort arbeitenden Menschen, sie sage auch viel über das Unternehmen aus.

Auch bei der Stuttgarter Werbeagentur Milla & Partner steht die gepflegte Ordentlichkeit ganz oben auf der Agenda. „Wer Müll oder haufenweise alte Kaffeetassen auf seinem Schreibtisch sammelt, der missachtet seine eigene Arbeit“, findet Agentur-Chef Johannes Milla. Wer eins mit sich und der Arbeit sei, der brauche keinen Müll auf dem Platz. Zudem gebiete es der Respekt gegenüber den Kollegen, dass der Schreibtisch aufgeräumt sei. Im Umkehrschluss muss sich ein Unternehmen nach Millas Ansicht mehr um das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz kümmern. Dazu gehören unter anderem eine gute Raumakustik, gute Lichtverhältnisse, ergonomische Büromöbel.

Bei Milla im szenig-trendigen Heusteigviertel macht man das, indem man die Arbeitsplätze häufiger auch mal auf die Dachterrasse oder in eines der zahlreichen Cafés um die Ecke verlegt. „Weiche Werte und Orte der Begegnung“ nennt man das dann. Gerade solche Begegnungen in einem anderen Rahmen findet der PR-Profi wichtig für seine Mitarbeiter. Wovon Milla allerdings gar nichts hält, sind sterile Schreibtische ohne jede persönliche Note. „Es ist wichtig, dass die Menschen auch am Arbeitsplatz ihre Individualität leben können. Der Schreibtisch ist doch kein Kartäuserkloster oder vereinheitlichter Galeerenplatz.“ Die Frage, ob unbedingt Plastik-Figürchen auf dem PC seiner Angestellten thronen müssen, habe sich ihm aber glücklicherweise noch nie gestellt. Auch habe er noch nie einen Mitarbeiter ermahnen müssen, dass dieser seine leeren Tassen wegräumen solle, sagt Johannes Milla. „Schlimme Exzesse oder Müll gibt es bei uns zum Glück nicht, unsere Mitarbeiter haben ein ausgeprägtes Bewusstsein für Ästhetik.“

Damit auch die Wirbelsäule seiner Mitarbeiter nichts von ihrer Ästhetik einbüßt, spricht einmal pro Jahr eine Expertin für Arbeitsplatz-Ergonomie in der Agentur vor. Und dann bringt sie den Mitarbeitern bei,

wie man richtig auf den Bildschirm schaut, gut und gesund sitzt und die Büromöbel auf den persönlichen Bedarf einstellt. Denn im Haus in der Heusteigstraße soll keinesfalls das passieren, was vor nicht allzu langer Zeit eine Studie erschreckenderweise zutage gefördert hat: „90 Prozent aller Arbeitnehmer wissen gar nicht, dass und wie man den Bürostuhl richtig einstellt“, sagt Milla und schüttelt den Kopf.

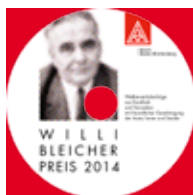
Täglich wechselnde, mobile Arbeitsplätze mit Rollcontainern kann er sich für seine Mitarbeiter allerdings nicht vorstellen. „Jeder Mensch braucht einen Ort und einen Ankerplatz, an dem er seine gedankliche Stabilität findet. Dazu gehört meiner Ansicht nach auch der eigene Schreibtisch – und damit die Möglichkeit zu Konzentration und Ruhe am Arbeitsplatz.“



Gesendet am 3.5.14 im SWR1- „Arbeitsplatz“

GO.FOR.EUROPE: PRAKTIKA IN GROSSBRITANNIEN FÜR AZUBIS AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD
oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Dr. Gabi Biesinger

Jahrgang 1969.

Während der Schulzeit freie Mitarbeiterin der Lippischen Landeszeitung.

Studium der Psychologie und Publizistik in Münster und Canterbury/England. Promotion in einem Forschungsprojekt zur Wiedervereinigung.

1999 tri-mediales Volontariat beim Südwestrundfunk. Arbeit als Reporterin, Redakteurin und Moderatorin bei SWR1 Rheinland-Pfalz, SWR cont.ra und SWR3.

Seit 2012 als Auslandskorrespondentin vom SWR ins ARD-Studio London, für die Radioprogramme, entsandt.



Wolfgang Brauer

Jahrgang 1957.

Studium der Volkswirtschaft, Politischen Wissenschaft und Soziologie in Marburg und Heidelberg.

Bereits während der Schulzeit Mitarbeit bei Regionalzeitungen und bundesweit verbreiteten Zeitungen, speziell im Ressort „Wissenschaft und Technik“.

Seit 1980 Reporter und Autor beim Südwestfunk/Südwestrundfunk, ständiger Mitarbeiter der Sendung „Arbeitsplatz“ (früher „Aus Arbeit und Wirtschaft“).



Gesendet am 12.4.14 im SWR1 - „Arbeitsplatz“

RENTE MIT 63: MOGELPACKUNG FÜR VIELE HART ARBEITENDE MENSCHEN

Sie finden den Hörfunkbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Lehrling verzweifelt gesucht

Abiturienten wählen immer seltener eine praktische Ausbildung

„Dafür habe ich doch nicht Abitur gemacht.“ Diesen Satz hören Berufsberater heute häufiger denn je, wenn sie für einen Lehrberuf werben. Doch auch ein Studium muss nicht jeden glücklich machen.

ANDREAS CLASEN

Als Florian Schneider 2010 das Abitur am Technischen Gymnasium in Wangen macht, ist für ihn klar: „Danach gehe ich studieren.“ An der Universität Konstanz schreibt er sich im Studiengang Wirtschafts- und Bauingenieurwesen ein – und ist überzeugt, das Richtige zu tun. Wie er denken viele junge Leute. Ein stetig wachsender Teil verlässt die Schule mit Abitur oder Fachhochschulreife, und...

in Handwerk oder Industrie ebenso gute Job-, Karriere- und Gehaltsaussichten bietet wie ein Studium.

Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung in Hannover können sich genau aus diesen Gründen nur ein Fünftel der Abiturienten vorstellen, eine Lehre zu beginnen. Die Gehaltsunterschiede haben die Forscher aus Hannover ebenfalls untersucht. Sie befragten Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 zehn Jahre nach ihrem Examen. Bereits ein Jahr nach dem Abschluss hatten neun von zehn Absolventen einen Job. Zehn Jahre später lag die Arbeitslosenquote unter ihnen bei ein Prozent. Durchschnittlich verdienten sie 63 000 Euro im Jahr. 80 Prozent bekamen mehr als der Durchschnittsbeschäftigte, der 45 000 Euro brutto im Jahr verdient.

nem Gehalt wie im zweiten Ausbildungsjahr üblich – rund 500 Euro brutto pro Monat. „In den vergangenen Jahren war es oft sehr schwer, Bäckerlehrlinge zu finden“, sagt Mönch. „Dafür klemmt es jetzt bei den Fachverkäuferinnen.“

Lehrling verzweifelt gesucht: Die Wangener Bäckerei erlebt wie viele Handwerksbetriebe und Firmen in Deutschland, das es immer schwieriger wird, Nachwuchs zu finden. Laut dem Fachkräftemonitor des Industrie- und Handelskammertags

Für den Gleisbau finden sich arbeitslose Spanier

Baden-Württemberg werden allein im Südwesten zwischen 2013 und 2016 in jedem Jahr im Schnitt

Manche bieten Abiturienten sogar ein duales Studium an.

Münster aber hilft nichts dergleichen. Konrad Meizer, Geschäftsführer des Ulmer Unternehmens Geiger + Schüle Bau, hat erlebt, wie es ist, in Deutschland/und seinen geeigneten Kandidaten zu finden. Jahrelang war er auf der Suche nach Lehrlingen für den Gleisbau-Bereich – jetzt hat er jungen Arbeitslosen aus Spanien eine Chance gegeben.

Abiturient Florian Schneider bereut seine Entscheidung für eine Lehre nicht. Im Juli hat der 22-jährige seine Gesellenprüfung als Bäcker abgelegt. Danach hätte er mit rund 1800 Euro brutto im Monat angefangen. „Wenn man nicht sicher ist, was man machen will, ist so eine Ausbildung sinnvoll“, sagt er.

Heute weiß er viel besser, was er möchte. Sein Leben lang Bäcker zu sein, kann er sich nicht vorstellen.



Andreas Clasen

Jahrgang 1979.

Er studierte in Bamberg und London Politikwissenschaft, Philosophie und Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Von 2007 bis 2009 volontierte er bei der Hohenzollerischen Zeitung in Hechingen.

Danach arbeitete er als freier Journalist und schrieb für regionale und überregionale Medien wie die Südwest Presse, die Nürnberger Nachrichten, Die Zeit oder Zeit Online.

Seit Juli 2013 ist er Politikredakteur bei der Südwest Presse in Ulm.

Erschienen am 8.10.13 in der Südwest Presse

LEHRLING VERZWEIFELT GESUCHT

Abiturienten wählen immer seltener eine praktische Ausbildung

„Dafür habe ich doch nicht Abitur gemacht.“ Diesen Satz hören Berufsberater heute häufiger denn je, wenn sie für einen Lehrberuf werben. Doch auch ein Studium muss nicht jeden glücklich machen.

Als Florian Schneider 2010 das Abitur am Technischen Gymnasium in Wangen macht, ist für ihn klar: „Danach gehe ich studieren.“ An der Universität Konstanz schreibt er sich im Studiengang Wirtschafts- und Bauingenieurwesen ein – und ist überzeugt, das Richtige zu tun. Wie er denken viele junge Leute. Ein stetig wachsender Teil verlässt die Schule mit Abitur oder Fachhochschulreife und studiert anschließend. Lag der Anteil der Studienanfänger an der gleichaltrigen Bevölkerung in Deutschland 1998 bei 29 Prozent, betrug er 2012 schon fast 55 Prozent.

Für Handwerk und Industrie ist das eine riesige Herausforderung. Bisher besetzten viele Betriebe ihre Ausbildungsplätze in erster Linie mit Haupt- und Realschülern. Weil aber die Schülerzahl wegen des Geburtenrückgangs sinkt und zugleich die Studierneigung steigt, stellen sich den Firmen immer öfter zwei Fragen: Wie bekommt man die besten Haupt- und Realschüler? Und: Wie gewinnt man auch Abiturienten für eine duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule?

Cornelia Meindl-Schäfer könnte zumindest bei der zweiten Frage helfen. Sie weiß, warum sich Abiturienten für ein Studium und gegen eine Lehre entscheiden. Seit 26 Jahren ist sie Berufsberaterin. In die Agentur für Arbeit in Ulm kommen zu ihr vor allem Schüler mit Hochschulreife. „Das Elternhaus prägt hier sehr“, sagt sie. „Eine Ausbildung ist oft gar kein Thema für Töchter und Söhne, deren Eltern beide studiert haben.“ Außerdem hört sie in den Gesprächen oft das Argument: „Dafür habe ich doch nicht Abitur gemacht.“ Viele Abiturienten bezweifelten, dass ihnen eine Ausbildung in Handwerk oder Industrie ebenso gute Job-, Karriere- und Gehaltsaussichten bietet wie ein Studium.

Laut einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung in Hannover können sich genau aus diesen Gründen nur ein Fünftel der Abiturienten vorstellen, eine Lehre zu beginnen. Die Gehaltsunterschiede haben die Forscher aus Hannover ebenfalls untersucht. Sie befragten Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2000/2001 zehn Jahre nach ihrem Examen. Bereits ein Jahr nach dem Abschluss hatten neun von zehn Absolventen einen Job. Zehn Jahre später lag die Arbeitslosenquote unter ihnen bei ein Prozent. Durchschnittlich verdienten sie 63 000 Euro im Jahr. 80 Prozent bekamen mehr als der Durchschnittsbeschäftigte, der 45 000 Euro brutto im Jahr verdient.

Obwohl auch Florian Schneider diese guten Aussichten wichtig sind, bricht er sein Studium 2011 ab. Er merkt, dass es für ihn „nicht taugt“. Zurück in Wangen jobbt er, wie schon als Schüler, beim Fidelisbäck und bekommt dort kurz darauf das Angebot, eine Bäckerlehre zu beginnen – zu besonderen Konditionen: Als Abiturient und praxiserprobter Ferienjobber könnte er die Ausbildung in 14 statt 36 Monaten durchlaufen. Zur Freude von Geschäftsführerin Ursula Mönch sagt er zu und startet in die Lehre mit einem Gehalt wie im zweiten Ausbildungsjahr üblich – rund 500 Euro brutto pro Monat. „In den vergangenen Jahren war es oft sehr schwer, Bäckerlehrlinge zu finden“, sagt Mönch. „Dafür klemmt es jetzt bei den Fachverkäuferinnen.“

Lehrling verzweifelt gesucht: Die Wangener Bäckerei erlebt wie viele Handwerksbetriebe und Firmen in Deutschland, das es immer schwieriger wird, Nachwuchs zu finden. Laut dem Fachkräftemonitor des Industrie- und Handelskammertags Baden-Württemberg

werden allein im Südwesten zwischen 2013 und 2030 in jedem Jahr im Schnitt 94 000 Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung sowie 15 000 Akademiker fehlen.

Um Absolventen aller Schultypen zu erreichen, müssen sich die Unternehmen etwas einfallen lassen: Sie setzen auf spezielle Angebote an Abiturienten, auf Nachhilfe für Bewerber mit Rechenschwächen, Werbekampagnen in sozialen Medien und auf Bildungsmessen, Kooperationen mit den Schulen und weiterhin auf Stellenanzeigen in Zeitungen, bei der Agentur für Arbeit oder auf der eigenen Homepage. Manche bieten Abiturienten sogar ein duales Studium an.

Für den Gleisbau finden sich arbeitslose Spanier

Mitunter aber hilft nichts dergleichen. Konrad Mezger, Geschäftsführer des Ulmer Unternehmens Geiger + Schüle Bau, hat erlebt, wie es ist, in Deutschland keinen geeigneten Kandidaten zu finden. Jahrelang war er auf der Suche nach Lehrlingen für den Gleisbau-Bereich – jetzt hat er jungen Arbeitslosen aus Spanien eine Chance gegeben.

Abiturient Florian Schneider bereut seine Entscheidung für eine Lehre nicht. Im Juli hat der 22-Jährige seine Gesellenprüfung als Bäcker abgelegt. Danach hätte er mit rund 1800 Euro brutto im Monat angefangen. „Wenn man nicht sicher ist, was man machen will, ist so eine Ausbildung sinnvoll“, sagt er.

Heute weiß er viel besser, was er möchte. Sein Leben lang Bäcker zu sein, kann er sich nicht vorstellen. Die Arbeit ist hart. „Ich weiß nicht, ob ich das bis ins hohe Alter durchhalten würde.“ Doch die Lehre hat ihn weitergebracht – die Arbeit mit Lebensmitteln gefällt ihm. In diesen Tagen beginnt Florian sein erstes Semester im Studiengang Lebensmittelmanagement an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf. Ursula Mönch hat damit gerechnet, dass er studieren geht. Enttäuscht oder traurig ist sie nicht. Vielmehr schwingt Hoffnung mit, als sie sagt: „In unserer Branche fehlen auch viele Führungskräfte.“



Schöne neue Arbeitswelt

- Die Jobs der Zukunft werden flexibler sein
- Schwierige Balance zwischen Beruf und Freizeit
- Wirtschaft und Politik suchen neue Arbeitsmodelle

Wolkswagen. Allerdings gibt es bei dem Autokonzern auch eine Sperrung für Er mehr Vielfalt in die Unternehmensstrategien. Ob Demokratie und die Wirtschaft überhaupt zusammenpassen, darüber besteht in der Fachwelt keine Einigkeit. Jedes System habe seine eige-

Erschienen am 24.5.2014 im Südkurier

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

Die Jobs der Zukunft werden flexibler sein. So viel steht fest. Doch die richtige Balance zwischen Beruf und Freizeit zu finden, ist schwierig. Über die Suche von Politik und Wirtschaft nach neuen Arbeitsmodellen.

Von Thomas Domjahn

Arbeit ist mehr als reiner Broterwerb. Sie formt den Menschen, gibt ihm eine Identität und weist ihm seinen Platz in der Gesellschaft zu. Deshalb ist es kein Zufall, dass Arbeit nicht nur als Produktionsfaktor in Wirtschaftsbüchern vorkommt, sondern eine zentrale Rolle in fast allen politischen Utopien einnimmt.

In Thomas Morus klassischem Werk „Utopia“ (1516) müssen alle Bürger handwerklich oder auf dem Land arbeiten, auch Frauen, Reiche, Priester und Bettler, dafür

„Morgens zu jagen, nachmittags zu fischen, abends Viehzucht zu treiben, nach dem Essen zu kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer, Hirte oder Kritiker zu werden.“

Karl Marx, Philosoph und Ökonom, über sein ideales Arbeitsmodell

aber nur sechs Stunden am Tag. Dadurch haben alle Menschen mehr Freizeit als in einer 40-Stunden-Woche und können nach Dienstschluss, so die Idee von Morus, kostenlose und öffentliche Vorlesungen über wissenschaftliche Themen besuchen. „Übrigens besuchen diese Unterrichtsstunden zahlreiche Männer und Frauen aus allen Ständen, der eine diese, ein anderer andere, wie jeder eben Lust und Geschmack hat“, schreibt Thomas Morus.

Bei Karl Marx zieht sich die Beschäftigung mit dem Thema Arbeit ebenfalls wie ein roter Faden durch sein Werk. Arbeit sei die Grundbedingung allen menschlichen Le-

bens, schreibt der Philosoph und Ökonom. Doch durch die kapitalistische Produktionsweise und die Arbeitsteilung werde der Mensch von sich und seiner Arbeit entfremdet. Marx' Ideal ist eine Gesellschaft, in der es möglich ist „morgens zu jagen, nachmittags zu fischen, abends Viehzucht zu treiben, nach dem Essen zu kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer, Hirte oder Kritiker zu werden.“

Auch heute, fast 500 Jahre nach dem Erscheinen von Thomas Morus Gesellschafts-utopie, steht die Gestaltung der Arbeitswelt im Zentrum vieler gesellschaftlicher Debatten, sei es über den Mindestlohn oder die Rente mit 63. Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein politisches Dauerthema, für das Liberale, Sozialdemokraten und Konservative unterschiedliche Modelle entwickelt haben. Anfang des Jahres hatte Familienministerin Manuela Schwesig eine Familienarbeitszeit von 32 Stunden pro Woche vorgeschlagen und damit viel Kritik geerntet. Beide Elternteile, sollten weniger arbeiten und den Verdienstaufschlag durch Steuergelder ausgeglichen bekommen. In der Wirtschaft kam dieser Vorschlag gar nicht gut an. „Wir brauchen keine starren staatlichen Vorgaben zur Arbeitszeit“, kommentierte ein Sprecher der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände scharf.

Doch Christine Schildmann, Referentin des Forums Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung, kann Schwesigs Vorschlag viel abgewinnen. „Wir müssen die 40-Stunden-Norm überdenken und die Arbeit zwischen Männern und Frauen gleicher verteilen“, sagt sie. Die Vollzeit-Norm setze voraus, dass sich zu Hause jemand um Haushalt und Kinder kümmert. Und das behindere die Gleichberechtigung der Geschlechter. Selbst der Vorsitzende des Deutschen Indus-



Dr. Thomas Domjahn

Jahrgang 1981.

Er arbeitet seit Juli 2014 als Redakteur für Wirtschaft und Politik in der Mantel-Redaktion des Südkurier in Konstanz. Zuvor absolvierte er ein Volontariat im selben Medienhaus. Das Interesse für gesellschaftliche Themen rührt aus seinem Studium der Philosophie, der Volkswirtschaftslehre und der Politik an den Universitäten Konstanz, Bayreuth und Grenoble, das er mit einer Promotion abschloss.

trie- und Handelskammertags (DIHK), Eric Schweitzer, schlug neulich ein ähnliches Arbeitsmodell wie das von Manuela Schwesig vor, in dem beide Partner jeweils 35 Stunden arbeiten sollen. „Wir müssen von Modellen wegkommen, bei denen der eine Partner Vollzeit arbeitet und der andere Teilzeit mit wenigen Stunden“, sagte Schweitzer.

Doch nicht nur die Politik, auch Unternehmen setzen auf flexiblere Arbeitsmodelle. Bei BMW dürfen Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten, können aber auch festlegen, wann sie nicht erreichbar sein wollen. „Die täglichen Arbeitszeiten sind so variabel wie die Zahl der Schichten“, heißt es bei Volkswagen. Allerdings gibt es bei dem Autokonzern auch eine Sperre für E-mails nach Feierabend. Auch die Telekom, Audi und Daimler haben ähnliche Betriebsvereinbarungen getroffen. Damit reagieren die Konzerne auf die Zunahme von psychischen Erkrankungen, die durch Stress auf der Arbeit verursacht werden. Denn die uneingeschränkte Flexibilität und die ständige Erreichbarkeit per E-mail oder Handy schlagen vielen Arbeitnehmern langfristig auf die Gesundheit.

„Die Arbeitswelt wird auf der einen Seite schwärzer und auf der anderen Seite bunter“, findet Lilo Rademacher von der IG Metall Friedrichshafen. Die schwarze Seite seien die steigende Prekärisierung, befristete Arbeitsverhältnisse, Mini-Jobs, Leiharbeit und Werkverträge. Die buntere Seite der Zu-

kunft der Arbeit seien Arbeitsverhältnisse von hoch qualifizierten Beschäftigten, die auch die Möglichkeit haben, ihre Arbeit selbst einzuteilen.

Und wo bleibt die Demokratie?

Während die Wirtschaft und die Politik weiter an modernen Arbeitsmodellen basteln, machen viele Denker vor allem aus dem linken Spektrum auf einen weiteren Engpassfaktor in der Arbeitswelt aufmerksam. Die Arbeitswelt ist nach wie vor undemokratisch, finden sie. Der französische Soziologe Raymond Aron sprach von einer „halbierten Demokratie“. „Noch immer können in den Büros und Fabriken auf der ganzen Welt Diktatoren und Despoten schalten und walten“, bedauert der Brasilianer Ricardo Semler, der 1990 vom Wall Street Journal zum lateinamerikanischen Geschäftsmann des Jahres gewählt wurde. Auch für Martin Tetelmann vom Sozialunternehmen Neue Arbeit in Stuttgart ist die heutige Arbeitswelt nicht demokratisch, „weil sie ganz viele Leute ausschließt.“ Vor allem Menschen mit Behinderung, Migranten und Langzeitarbeitslose bekämen kaum Möglichkeiten, sich einzubringen. „Dabei würde die Arbeitswelt von der Integration dieser Menschen profitieren. Sie würden mehr Vielfalt in die Unternehmen bringen.“ Ob Demokratie und die Wirtschaft überhaupt zusammenpassen, darüber besteht in der Fachwelt keine Einig-

keit. Jedes System habe seine eigene Logik. Markt und Effizienzdenken seien mit der Demokratie nicht in Einklang zu bringen, lautet eine zentrale These des Soziologen Niklas Luhmann.

Unstrittig ist jedoch, dass etwas faul ist in der Arbeitswelt. Nach einer aktuellen Gallup-Studie machen 67 Prozent der Arbeitnehmer nur Dienst nach Vorschrift. 17 Prozent haben sogar innerlich gekündigt. Oft ist gar nicht mal ein zu geringes Gehalt der Grund für die Unzufriedenheit, sondern das Arbeitsklima, welches auf Defizite in der Personalführung zurückzuführen ist.

Das wahre Glück des Lebens

Geld ist somit für viele nicht alles im Leben. Die schöne neue Arbeitswelt sollte flexibel sein, aber den Arbeitnehmer nicht überfordern. Denn die Arbeit ist kein Selbstzweck und auch nicht rein funktional auf materiellen Wohlstand ausgerichtet. Vielmehr soll sie höheren Zielen dienen. Das wusste schon Thomas Morus. „Die Organisation dieses Staatswesens hat vor allem diesen einen Zweck vor Augen, alle Zeit, so weit es die Arbeiten für die Bedürfnisse der Gesamtheit erlauben, den Bürgern zur Abstreifung der Knechtschaft des Leibes und zur Befreiung und Ausbildung des Geistes zugute kommen zu lassen. Denn darin sehen sie das wahre Glück des Lebens“, so Morus.

„Arbeit ist die Quelle unseres Wohlstands“

Manfred Moldaschl (58) ist Inhaber des Lehrstuhls für Sozio-Ökonomie an der Zepelin-Universität Friedrichshafen. Im Interview spricht er über Arbeit, Arbeitslosigkeit und die Rente

Warum ist Arbeit für uns als Menschen so wichtig?

Arbeit ist der zentrale Modus der Sozialintegration. Auch Selbstständige werden durch ihre Arbeit in die Gesellschaft integriert. Dass dem so ist, sieht man unter anderem an Langzeitarbeitslosen. Dadurch, dass sie keine Arbeit haben, rücken sie an den Rand der Gesellschaft. Sie bekommen keine Anerkennung, fühlen sich nutzlos und ihr Selbstvertrauen sinkt. Das kann auf die Dauer sogar ihre Gesundheit schädigen.

Und warum ist der Faktor Arbeit für die Gesellschaft so wichtig?

Arbeit ist die Quelle unseres Wohlstands. Das erklärt auch, warum gesellschaftliche Anerkennung so stark mit der Arbeit verknüpft ist. Der Markt an sich produziert nichts. Er ist nur ein Koordinationsmechanismus. Das wird oft vergessen.

Spielt deshalb Arbeit auch in fast allen Sozialutopien eine so wichtige Rolle?

Ja. Wobei früher Arbeit oft als Knechtschaft dargestellt wurde. Ziel war demnach die Befreiung von der Arbeit. Selbst der deutsche Philosoph und Soziologe Jürgen Habermas sieht noch einen Widerspruch zwischen der fremdbestimmten Arbeitssphäre und dem selbstbestimmten Leben. Heute geht es nicht mehr um die Abschaffung der Arbeit, sondern um erweiterte Möglichkeiten, sich in anspruchsvollen und kooperativen Aufgaben zu entfalten.

Sie haben ein Buch mit dem Titel „Die Subjektivierung von Arbeit“ geschrieben. Was ist darunter zu verstehen?

Die Unternehmen sind auf kreative Subjekte angewiesen. Anders als im Taylorismus, wo jeder Arbeitsschritt haargenau vorgegeben wurde, sind heute Kreativität und Problemlösungskompetenz für Unternehmen viel wichtiger. Zudem hat die Vertrauensarbeitszeit in vielen Betrieben die Stempeluhr abgelöst. Die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit wird dadurch aufgeweicht. Viele Arbeitnehmer bearbeiten auch nach Dienstschluss ihre e-mails und bleiben für das Unternehmen erreichbar. Sie müssen die Balance zwischen Arbeit und Leben selbst regeln.

Ist diese Tendenz positiv oder negativ zu bewerten?

Das kommt drauf an. Wer kreative Arbeit durchführt, ist oft auch in seiner Freizeit aktiver alwemand, der eine sehr repetitive Tätigkeit ausübt. Andererseits wird das Abschalten für Arbeitnehmer schwieriger. Im schlimmsten Fall kann ein Burn-Out die Folge sein.

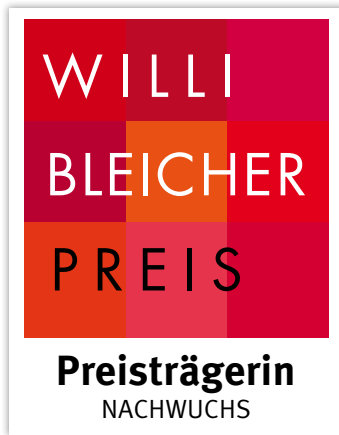
Wo sehen Sie Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt?

Durch befristete Verträge und Leiharbeit entsteht ein Prekariat, das keine langfristige Perspektive hat. Eine Familie zu gründen, ist unter diesen Bedingungen sehr schwierig. Leider unterstützen staatliche Regeln diese Entverantwortlichung der Unternehmen. Allerdings nimmt dadurch auch die Identifikation des Arbeitnehmers mit seinem Arbeitgeber ab. Das kann zu einer inneren Kündigung führen.

Die Politik hat in den letzten Monaten viel über die Rente mit 63 diskutiert. Werden wir in Zukunft kürzer oder länger arbeiten?

Wir werden länger arbeiten. Voraussetzung ist, dass die Arbeit gesund und förderlich ist. Grundsätzlich plädiere ich seit langem für ein flexibles Renteneintrittsalter.

FRAGEN: THOMAS DOMJAHN



Lara Fritzsche

Jahrgang 1984.

Nach einem Volontariat beim Kölner Stadt-Anzeiger und dem Studium der Germanistik und Psychologie an der Universität Bonn und der Sorbonne in Paris ist Lara Fritzsche heute als Journalistin tätig.

2009 erschien ihr erstes Buch „Das Leben ist kein Ponyhof“, in dem sie die Geschehnisse innerhalb einer Abschlussklasse eines Gymnasiums über ein Jahr dokumentiert.

Zunächst arbeitete sie als Redakteurin bei der Zeitschrift NEON, ab 2011 war sie als Autorin und Beraterin für das ZEITmagazin tätig und seit 2013 ist sie Redakteurin des SZ Magazins in München.

Erschienen am 26.7.13 im Magazin der Süddeutschen Zeitung

SCHRITT FÜR SCHRITT

Als Deutschlands größte Drogeriekette Schlecker 2012 pleitegeht, verlieren 27 000 Menschen ihren Job, die meisten davon sind Frauen. Arbeitskräfte ohne »Anschlussverwendung« nannte man sie in Berlin. Das hat viele Schlecker-Frauen wütend gemacht und angespornt: Jetzt gründen sie selber etwas - ihre eigene Drogeriekette.

Von Lara Fritzsche

Das mit dem Band-Durchschneiden hatten sie völlig vergessen. Den ganzen Morgen haben sie Luftballons aufgepustet, den Laden geschmückt, Stehtische dekoriert, gewischt und gewienert. Alles. Aber dass zu einer ordentlichen Eröffnung auch ein Band gehört, das mit der Schere geteilt wird, daran hatte keine gedacht. Aber wofür hat man denn eine eigene Drogerie? Schnell wurde noch grünes Geschenkband in die Tür gehängt, im Rahmen befestigt mit Tesafilm. Da stehen sie nun, die drei Schlecker-Frauen, von denen es hieß, es werde nicht einfach, für sie eine »Anschlussverwendung« zu finden, und eröffnen ihren eigenen Laden. »Da sind wir wieder«, sagt Birgit Schubert zu den Kunden. Aber eigentlich stimmt das nicht. Die drei, die hier am 13. Juli 2013 in Bietigheim-Bissingen das grüne Band durchschneiden, sind nicht mehr die Schlecker-Frauen von früher. Sie haben sich verändert im vergangenen Jahr.

Angefangen hat es im August 2012 – mit einem Handzeichen. Etwa dreißig Frauen sind zusammengekommen, alle sind sie ehemalige Schlecker-Mitarbeiterinnen. Seit der Insolvenz ihres Arbeitgebers, die sie arbeitslos gemacht hat, kommen sie jede Woche hierher in die Büroräume der Gewerkschaft Verdi in Stuttgart. Hier können sie Fragen stellen: »Kriege ich meine Überstunden noch ausbezahlt?« – »Welche Jobs muss ich annehmen, um nicht mein ALG zu riskieren?« Und: »Wo erfahre ich, wie hoch meine Rente sein wird?« Die Beraterin von Verdi antwortet. Im August aber stellt sie plötzlich eine Gegenfrage: »Wer von euch traut sich zu, einen eigenen Laden zu führen?« Dreißig Frauen schauen zu Boden, drei heben die Hand. Eine davon ist Marina Jührich. Sie ist gerade 59 Jahre alt geworden. Ein Alter, in dem andere die Jahre bis zur Rente runterzählen. Jührich nicht. Sie ist zäh,

nur 1,60 Meter groß, aber forsch. Sie wird die Chefin. Die anderen beiden Frauen sind Rosina Fuhrmann, 51, und Birgit Schubert, 58. Rosina Fuhrmann ist die Aufgedrehte, hibbelig, offenherzig, immer am Kichern. Wenn sie redet, nimmt sie dafür beide Hände zu Hilfe. Birgit Schubert ist das genaue Gegenteil, vorsichtig und ruhig, die Hände hält sie immer nah am Körper. Bloß keinem in die Quere kommen. Sie sind unterschiedlich. Aber es passt. Oder: Es muss passen. Die Alternative heißt Arbeitslosigkeit. Zusammen haben sie über 180 Bewerbungen verschickt – und über 180 Absagen bekommen.

Ein Gründungsmythos klingt anders. Aber die drei Frauen stört das nicht. Je klarer, je pragmatischer, je bodenständiger alles ist, desto besser. Geheimniskrämer wollen die drei nicht sein. Das war ihr Ex-Chef schon, Anton Schlecker. Der Mann, der in Ehingen hinter zwei Meter hohen Mauern lebt, der in der schwäbischen Provinz einen riesigen Glaspalast als Firmenzentrale bauen lässt – Postadresse: Im Schleckerland –, der die drei Kilometer zu eben diesem Glaspalast mit einem Sportwagen zurücklegt, der in der Firmenzentrale nur seinen eigenen Aufzug benutzt, um bloß keine Angestellten zu treffen. Der Mann, der kein Korrektiv duldet. Der ein Milliarden-Unternehmen als Privatmann führte, keine Kredite aufnahm und keine Berater einstellte, damit er niemandem Rechenschaft ablegen muss. Der Mann, der mit seiner Besessenheit die größte Drogeriekette Deutschlands aufgebaut und wieder zugrunde gerichtet hat. Am 23. Januar 2012 meldet Anton Schlecker in Ulm Insolvenz an. Im Laufe des Jahres werden alle 7500 Filialen geschlossen, rund 27 000 Menschen verlieren ihre Arbeit.

Erzählt wurde danach vor allem die Geschichte eines gescheiterten Patriarchen und weniger die seiner Belegschaft. Fast alle, die infol-

ge der Insolvenz ihre Arbeit verloren haben, waren Frauen. Frauen um die fünfzig, viele ungelern, die meisten alleinerziehend, wirtschaftlich nicht besonders interessant, weil nicht gerade kaufkräftig. Eine Frauengeneration ohne Lobby. Schlecker-Mitarbeiterinnen schnörkellos in die Arbeitslosigkeit zu schicken schien einfach. Wurde um die drohende Opel-Insolvenz drei Jahre zuvor noch ein ganzer Wahlkampf geführt, tat sich bei der Hilfe für die Schlecker-Frauen kein Politiker hervor. Karl-Theodor zu Guttenberg war wegen Opel sogar in die USA gereist, hatte Gespräche mit Verantwortlichen von General Motors geführt und sich danach auf dem Times Square als Weltgestalter inszeniert. Engagement für die Schlecker-Frauen? Nix. Ursula von der Leyen dachte laut darüber nach, ob man für die Frauen nicht eine Weiterbildungsoffensive starten könne. Alle umschulen und ab in die Kleinkindbetreuung. Aber Wirtschaftsminister Philipp Rösler fand, die sollten sich selber eine »Anschlussverwendung« suchen. Am Ende statuierten er und die FDP an den Drogistinnen ein wirtschaftsliberales Exempel: keine Transfergesellschaft. Und die Frauen? Bei denen bleibt das Gefühl zurück: Mit uns kann man's ja machen.

Dazu noch die Fotos von Anton Schlecker, wie er immer noch mit seinem Porsche Cayenne durch Ehingen heizt. Die Aufzählung all seiner Sportwagen in der Bild-Zeitung: Aston Martin, McLaren Mercedes, Porsche 997, alle auf ihn gemeldet. Zeitgleich wirbt der Insolvenzverwalter Arndt Geiwitz in der Bunten für mehr Mitgefühl für den Mann, bei dem er qua Berufsbezeichnung eigentlich möglichst viel Geld rausholen soll, um die Gläubiger auszahlend – und den Frauen ihre Überstunden von 2011. Die Schlecker-Frauen fühlen sich verarscht. Wie geohrfeigt, immer wieder.

So ist die Unternehmensgründung auch eine Emanzipation. Eine Emanzipation vom Opfersein, ein Wechsel der Seiten. Nur drei Monate nach dem Handzeichen, im November 2012, stehen die drei ehemaligen Schlecker-Frauen vor ihrem Ladenlokal in Bietigheim-Bissingen in Baden-Württemberg. Sie kichern, sind nervös. Marina Juhrich, die Chefin, reicht den Schlüssel gespielt feierlich an Birgit Schubert weiter. Die wird nun – fünf Monate nachdem sie hier abgesperrt hat – wieder aufsperrt. Es ist ein und dieselbe Tür, ein und derselbe Laden, in dem sie 17 Jahre als Schlecker-Frau gearbeitet hat. Auf dem Schlüssel klebt sogar noch der Aufkleber mit ihrer eigenen Handschrift darauf: »Kostenstelle 18503, Buchstraße 16, Vordertür«. Auch innen drin ist alles, wie sie es verlassen hat. Leere Regale, Kartons mit Restware, die Werbeschilder, es riecht sogar wie damals: nach Essig, und trotzdem muffig. Nur sie ist eine andere als die, die ging. Sie ist nicht mehr die geschasste Unmündige, sondern die selbstermächtigte Unternehmerin. Die anderen beiden klatschen. Sie fühlen genauso. Der erste Schritt.

In den kommenden Wochen werden sie alles Schlecker-Blaue wegschaffen. In den Keller

räumen oder gleich zum Wertstoffhof bringen. Die Logos, die Einkaufswagen, die Ordner, die Tüten, alles, was noch rumlag aus alten Schlecker-Tagen. Über Ebay kaufen die drei gebrauchte Regale, holen sie mit einem Lkw in Siegen ab, bauen sie auf und wischen den ganzen Laden dreimal durch – bis nichts mehr an früher erinnert. Marina Juhrich, Birgit Schubert und Rosina Fuhrmann planen ihre Eröffnung für kurz vor Weihnachten, dann für Anfang Januar, dann für Mitte Januar, dann für Ende Januar. Aber nichts davon können sie einhalten. So wird es noch ein paar Mal kommen.

Dabei ist die Idee eigentlich genial: Ehemalige Schlecker-Frauen machen ihre alten Läden wieder auf, unter dem neuen Namen »Drehpunkt« und gründen so zusammen eine Drogeriekette. Denn Anton Schlecker scheiterte ja nicht daran, dass keiner bei ihm einkaufte, sondern dass er wahllos Läden eröffnete, viel zu viele, und irgendwann die gutgehenden alle anderen nicht mehr durchbringen konnten. Der Laden in Bietigheim-Bissingen lief immer gut: eine halbe Millionen Umsatz pro Jahr. Bis zuletzt. Und die Leute brauchen ihn im Ortskern, vor allem die älteren. Beinahe täglich kommen Anwohner vorbei und schauen durch die Scheibe. Sind die Regale endlich voll? Ist da endlich das Licht an?

25. Januar 2013, draußen liegt Schnee: Umständlich nähern sie sich, lehnen ihre Gehhilfe ans Glas und formen beide Hände zu einem Sichtschutz, um besser hineinschauen zu können. Die Frauen winken dann, und lachen freundlich. Am liebsten würden sie allen ganz genau erklären, was los ist. Dass ihr Antrag bei der Bürgschaftsbank noch nicht durch ist, und dass sie ohne ein Okay von dort keinen Kreditrahmen bei der Sparkasse kriegen und ohne Geld nicht bestellen können beim Großhändler. Denn kleine Läden bekommen dort die schlechtesten Konditionen. Sie müssen die bestellten Waren vorab bezahlen und 20 000 Euro Kautions hinterlegen, um überhaupt beliefert zu werden.

Für Anton Schlecker galten diese Auflagen nicht. Wieder so eine Ohrfeige für die Frauen. Ihm gewährten die Lieferanten die längsten Zahlungsfristen der Branche: 90 Tage. Alles, was in den Schlecker-Märkten in den Regalen lag, hatte er zwar bestellt und liefern lassen, aber noch nicht bezahlt. So waren die Lieferanten auch seine Bank. Und ihre großzügigen Fristen seine zinslosen Kredite. Diese Regelung erlaubte ihm, weiter Läden zu eröffnen, obwohl er eigentlich kein Geld mehr hatte. Alles lief auf Pump.

Wer weiß, wie Anton Schlecker wirtschaftete, der versteht auch die Kontrollfahrten, die er jeden Donnerstag und Freitag unternahm. »Überraschungsbesuche« hießen die im Schlecker-Sprech, aber überraschend kamen sie nie. Schon Tage vorher meldete sich die Bezirksleitung, kündigte den Chef an und diktierte die Maßnahmen. Alles extra putzen, alles extra wischen und unbedingt Ware

verstecken. Volle Lager waren in seinem System ein Problem. Was er nicht verkauft hatte, konnte er nicht bezahlen. Und das vor Augen zu haben, machte ihn wütend.

Für die Schlecker-Frauen bedeutete sein Besuch immer vor allem eins: Stress. Die Tür zum Lager wurde mit Klopapierpackungen zugebaut. Denn, so pflegte die Bezirksleiterin immer zu warnen, er öffnet alle Türen, die er finden kann. Aber die hinter der Klopapierwand fand er nie. Kleinere Sachen haben sie in ihren Privatautos versteckt oder unter den Regalen, im Hohlraum hinter den Blenden. »Die konnte man recht unkompliziert abmontieren«, sagt Birgit Schubert. Da muss sie selber lachen. Aber es bleibt ein zögerliches Lachen. Bis vor einem Jahr war Schlecker mit all seinen Absurditäten noch ihr Alltag. Und das ganze 17 Jahre lang. Jetzt lacht sie oft, wenn sie aus der Zeit erzählt. Aber vorsichtig, man merkt, dass sie sich noch ungewohnt anfühlt, diese Distanz zum Wahnsinn.

Anfangen hat Birgit Schuberts Emanzipation von der treuen Schlecker-Frau erst spät. Die Insolvenz war längst verkündet, ihre eigene Kündigung lag schon zu Hause auf dem Couchtisch. Ein Journalist der Ludwigsburger Kreiszeitung kam zu ihr in die Filiale und bat sie um ein Interview: Wie sind denn so die letzten Tage? Furchtbar. Macht Sie das traurig? Ja. Und macht es Sie wütend? Ja, das auch. Nachdem das Interview erschienen war, bekam Birgit Schubert einen Anruf aus der Schlecker-Firmenzentrale in Ehingen. Das Interview hatte denen dort gar nicht gefallen. Ihre Illoyalität werde Konsequenzen haben, hieß es am Telefon. Kurzer Schreck. Dann hat Birgit Schubert, die Vorsichtige, einfach gelacht. »Ja, okay«, hat sie nur noch gesagt, »wollen Sie mir noch eine Kündigung schicken oder soll ich mir meine kopieren?« Ein Erweckungsmoment. Gutes Gefühl. Scheiß Schlecker.

Es ist der Lebenslauf von Birgit Schubert, aber es könnte auch der vieler anderer Schlecker-Frauen sein: Geboren 1955, nach der Schule lernt sie Industriekauffrau, ist ehrgeizig und gut in ihrem Beruf. Dann verliebt sie sich, heiratet, mit 20 bekommt sie den ersten von drei Söhnen. Als sie wieder arbeiten geht, ist sie 40, einmal geschieden, einmal verwitwet und ihr Jüngster ist gerade fünf geworden. Sie fängt bei Anton Schlecker an, weil der Frauen Jobs am Wohnort bieten kann. Alles andere ließe sich mit ihren Aufgaben als Mutter nicht vereinbaren. Ihr Sohn kann nach der Schule bei ihr im Laden vorbeikommen, hinten im Mitarbeiterinnenzimmer Hausaufgaben machen. Nur so geht's. Früher war der Job ihre Rettung, heute vermutet sie, Anton Schlecker hat bewusst Frauen wie sie eingestellt: mit kleinen Kindern, alleinerziehend, ohne Alternative. Frauen, die wenig Ärger machen.

Inzwischen ist es März geworden und sechs weitere geplante Eröffnungstermine sind vorbeigezogen. Die Bürgschaftsbank bearbeitet

den Antrag nicht, und ohne den kriegen die Frauen kein Geld von der Kreissparkasse. Dieses Treffen heute im Wirtschaftsministerium von Baden-Württemberg soll das ändern. Marina Juhrich, die Chefin, ist auch da. Termine mit Großhändlern, Bankangestellten und auf Ämtern nimmt immer sie wahr, weil sie schnell denkt und schlagfertig antwortet. Eigentlich. Heute allerdings hat sie ganz gläserne Augen, hustet und schnieft. Am Tag zuvor lag sie noch krank im Bett, aber hierfür hat sie sich aufgerafft: Die Tische stehen wie in einem Klassenraum, in der Form eines Hufeisens. Trotz Doppelverglasung hört man die Autos unten auf der Ausfallstraße, eine Frau schiebt auf einem Rollwagen Kaffeekännchen hinein. Der Wirtschaftsminister sitzt am Kopf der Runde. »Zukunft der Schlecker-Frauen« steht auf dem Papier, das er verteilen lässt. Zunächst referiert die Sprecherin der Arbeitsagentur. Die Bilanzen sind düster, ein Großteil der ehemaligen Schlecker-Frauen ist noch immer arbeitslos. Etwa 40 Prozent konnten »eingemündet« werden, so sagt sie. Was sie nicht sagt: Eingemündet wurde nicht nur in Arbeitsverträge, sondern auch in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Was sie betont: Baden-Württemberg steht, was arbeitslose Schlecker-Frauen betrifft, noch am besten da. Der Grund dafür sitzt neben ihr und heißt Christina Frank. Aber auch das sagt sie nicht.

Christina Frank ist der Kopf hinter dem »Drehpunkt«-Konzept, den Namen hat sie aus einem Lied von Herbert Grönemeyer entlehnt: Zeit, dass sich was dreht. Ausgedacht hat sie es sich, weil sonst keiner was unternommen hat. Irgendwann dann hat sie den Schlecker-Frauen, die zu ihr zum Klagen kamen, die Frage gestellt: »Wer von euch traut sich das zu?« Dann kamen die drei Handzeichen. Zu dem Zeitpunkt hatte Frank schon alles angeleiert: Hatte eine Mini-GmbH gegründet, angefangen die Läden herauszusuchen, die guten Umsatz gemacht haben, und Spenden gesammelt, Startkapital für die »Drehpunkt«-Läden. Wenn die Finanzierung steht, müssen die Frauen es zurückzahlen und es fließt in die Gründung einer neuen Drogerie. Sechs Läden hat sie in Baden-Württemberg mit dem Prinzip schon eröffnet, drei sind kurz davor, aufzumachen, und weitere 20 werden gerade bearbeitet, inzwischen im ganzen Bundesgebiet. An diesem Tag im Ministerium wirbt sie für ihr Konzept.

Bei den Schlecker-Frauen heißt Christina Frank nur »der Engel«, obwohl sie mit ihren drei Kulis in der Blusentasche, dem Leoprint auf den breiten Brillenbügeln und den kurzen, stacheligen Haaren, die in den Spitzen grellblond werden, nun wirklich nichts Sanftes an sich hat. Aber sie ist ein Engel. Weil sie hilft, obwohl sie es nicht müsste. In ihrer Jobbeschreibung bei Verdi steht nämlich nichts von Unternehmensberatung. Sie ist Sekretärin. Alles, was sie für die Schlecker-Frauen tut, tut sie in ihrer Freizeit. Der E-Mail-Verkehr zwischen Christina Frank und Chefin Marina Juhrich kommt deswegen auch immer erst

nachts ab ein Uhr in Gang. Für Marina Juhrich kein Problem. Sie ist eh wach. Nachdem sie arbeitslos geworden war, spielte sie nachts ewig lang Computerspiele – Römerstädte aufbauen, Römerstädte abreißen –, nur um den Tag zu verschlafen. Ihr Mann ist Lkw-Fahrer und oft unterwegs, die Söhne längst ausgezogen. Was sollte sie den ganzen Tag über machen, so ganz allein zu Hause, nur mit dem Kater? Jetzt, mit der Neugründung, holt sie sich ihr Leben zurück – und zwar aktiv. Auch heute im Wirtschaftsministerium geht sie schnörkellos vor. Beim Rausgehen spricht die den Mann von der Bürgerschaftsbank einfach an: »Hallo, Juhrich mein Name, ich will in Bietigheim-Bissingen eröffnen, dafür brauche ich Sie.« Passend dazu drückt sie ihm feste die Hand. Der Banker nickt nur verlegen. Es funktioniert: Einen Tag später unterschreibt er den Bürgerschaftsantrag.

Es ist der 25. Mai 2013: Die drei Frauen sind im Laden und sortieren Ware, aber viel ist noch nicht da. Zwei Sorten »Dusch Das« stehen im Regal, Haartönungen in Rot, Blond und Dunkel, keine Nuancen und nur eine Größe Kondome und nicht acht Variationen von »large«. Neben der Kasse liegt ein kleiner Ringblock, hier tragen die drei Frauen die Bestellungen ein: »Frau Orth, Kukident Super Haftcreme Kamille« steht dann da. Am Abend fährt eine von ihnen ins Kaufland und besorgt die Paste. Den älteren Kunden reicht das. »Früher mussten wir oft wochenlang auf etwas warten«, sagen sie dann. Die drei Gründerinnen haben keine Geduld mehr. Sie warten schon monatelang. Und immer im Hinterkopf der Verdacht: Man traut es ihnen nicht zu, weil sie Frauen sind, ältere Frauen, Schlecker-Frauen. Nur deshalb geht es so schwerfällig.

Zuletzt war es die Kreissparkasse, die plötzlich querschoss. Die Damen bräuchten eine Risikolebensversicherung, vorher könne man den Disporahmen nicht freigeben, hieß es. Das sei nur zu ihrer Sicherheit. Wieder eine Ohrfeige. Als sie noch für Schlecker gearbeitet haben, hat sich auch keiner um ihre Sicherheit gekümmert. Und da war das Risiko wahrlich größer als heute. Anton Schlecker nämlich hatte angeordnet, dass in den Filialen kein Telefon stehen solle. Er befürchtete, die Frauen würden sonst zu viele Privatgespräche führen. Bei Ladendieben sprach sich das schnell rum. Die Zahl der Überfälle stieg dramatisch. 1993 verblutete in Köln eine Verkäuferin, weil sie nach einem Raub, bei dem sie verletzt worden war, keinen Krankenwagen rufen konnte.

Am 13. Juli ist endlich Eröffnung, und der Laden ist voll. Plötzlich hat die Kreissparkasse den Dispo freigeschaltet. Ein Computerfehler, vermutet die Chefin Marina Juhrich. Aber sie hat beschlossen, dass sie da jetzt nicht groß nachfragen, sondern einfach schnell bestellen und offiziell eröffnen. Der warme Wind weht die Luftballons durch die Ladenstadt, es riecht nach Sekt und O-Saft, die drei Frauen sind beschwipst. Sie freuen sich auf Montag,

wenn die ganz normale Arbeit beginnt. Das war eigentlich das Einzige gewesen, was sie vom Leben wollten: endlich wieder was zu tun haben, gebraucht werden, wieder Teil der Gesellschaft sein. Was ihnen das Leben noch obendrauf gepackt hat: Selbstvertrauen. Die Sicherheit, sich auf sich selbst verlassen zu können.

Selbst mit dem Geheimniskrämer, ihrem Ex-Chef, haben sie heute ihren Frieden gemacht – einfach so, ganz beiläufig. »Eigentlich müssen wir Anton Schlecker sogar dankbar sein«, hatte Marina Juhrich gesagt. Und es stimmt. Nur weil er pleiteging, haben sie es gewagt. Nur weil sie so wütend waren, haben sie so viel Kraft aufgebracht. Weil sie zu lange abhängig waren, sind sie jetzt selbstständig.

Die Begründung der Jury:

Nicht genug, dass die Frauen ihre Arbeit verloren haben. 27.000 Beschäftigte der Drogeriekette Schlecker standen über Nacht ohne Jobs da, als Anton Schlecker sein Drogerieimperium ruinierte. Und dann verhöhnte ein Berliner Minister sie als Arbeitskräfte ohne »Anschlussverwendung«.

Lara Fritzsche führt uns die Schlecker-Methoden noch einmal genau vor Augen: die Schikanen, das ausgeklügelte Kontrollsystem, die Absurditäten des »Systems Schlecker«. Doch es war ein Job. Die Frauen brauchten das Geld. Und dann: Lara Fritzsche schreibt über das wirtschaftsliberale Experiment, das an den Schlecker-Frauen ausprobiert wurde: »Am Ende statuierten er (Phillip Rösler, ehem. Wirtschaftsminister) und die FDP an den Drogistinnen ein wirtschaftsliberales Exempel: keine Transfergesellschaft. Keine Unterstützung. Und die Frauen? Bei denen bleibt das Gefühl zurück: Mit uns kann man's ja machen.«

Der Artikel beschreibt einen Prozess der Emanzipation. Einige der Frauen gründen nun eigene Geschäfte. Aus Unmündigen und Verhöhnnten werden selbstbewusste Unternehmerinnen. Die Schlecker-Frauen nehmen ihr Schicksal in die eigenen Hände.

Lara Fritzsche beschreibt diesen Prozess mit Humor und Anteilnahme. Sie schildert die Hoffnung, die Irrtümer, das Misstrauen der Banken, die Unterstützung durch Frau Frank von der Gewerkschaft Verdi.

Es ist wie jeder emanzipatorischer Weg kein einfacher. Er ist mühsam. Aber wohl jeder, der Lara Fritzsches Arbeit gelesen hat, drückt diesen mutigen Frauen die Daumen – und geht bei ihnen einkaufen, falls der Laden in der Nähe ist.



Kathrin Fromm

Jahrgang 1982.

Nach dem Abitur absolvierte sie ein Volontariat bei der Schwäbischen Zeitung und arbeitete anschließend ein Jahr in der Lokalredaktion Ehingen.

Dem Studium in Geschichte, Rhetorik und Kunstgeschichte an der Universität Tübingen folgten Praktika bei der Süddeutschen Zeitung, der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung, bei Spiegel-Online sowie Zeit Campus.

Inzwischen lebt und arbeitet Kathrin Fromm als freie Journalistin in Hamburg. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf den Themen Bildung und Beruf.



Erschienen am 12.4.14 in der Schwäbischen Zeitung

FRAUEN GRÜNDEN VORSICHTIGER

Gründerinnen nehmen sich mehr Zeit, sind aber oft beständiger am Markt

Von Kathrin Fromm

EHINGEN/KONSTANZ - Dass Jasmin Kathan heute selbstständig ist, hat sie einem Zufall zu verdanken. Ihr Arbeitgeber – ein großer Konzern, bei dem sie als Assistentin der Geschäftsführung arbeitete – schloss mehrere Niederlassungen, wovon auch die damals 35-Jährige betroffen war. Weil ihre Arbeitslosigkeit in die Zeit der Finanzkrise fiel, blieben ihre Bewerbungen ohne Erfolg. Dann sah sie die Anzeige eines Nachhilfe-Franchise-Unternehmens. Die studierte Betriebswirtin prüfte die Konditionen und kam zu dem Schluss: Das kann ich besser! Ein knappes halbes Jahr lang sondierte sie den Markt, rechnete alles durch, schrieb einen Businessplan, kümmerte sich um einen Kredit, suchte geeignete Räume – dann, im Oktober 2009, kamen die ersten Schüler. In diesem Jahr feiert die Gründerin, die sich mit ihrer Idee in den vergangenen Jahren auch beim Gründerpreis der Schwäbischen Zeitung beworben hatte, mit ihrer „Ehinger Nachhilfe“ fünfjähriges Bestehen.

Sicherheit spielt eine große Rolle

Eine Erfolgsgeschichte – und kein Einzelfall. Hinter fast 40 Prozent der Gründungen in Deutschland steckten 2012 laut KfW-Gründungsmonitor Frauen. Unter den Bewerbern für den „Gründerpreis der Schwäbischen“ sind bislang jedes Jahr etwa 30 Prozent weiblich. Eigentlich also nichts Besonderes mehr. Und doch gründen Frauen anders als Männer: oft als Solounternehmerinnen, oft im Nebenerwerb. „Frauen sind vorsichtiger. Sicherheit spielt für sie eine größere Rolle. Sie nehmen sich für die Gründung meist mehr Zeit als Männer, sind dafür aber häufig auch beständiger am Markt“, berichtet Katrin Endrass von der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) mit Sitz in Stuttgart. Rund 90 Prozent der Frauen gründen üb-

rigens im Dienstleistungssektor. Typische Branchen sind das Gesundheits- und Sozialwesen, Verwaltungstätigkeiten, alles, was mit den Themen Erziehung und Unterricht zu tun hat, so wie das Nachhilfe-Unternehmen von Jasmin Kathan, und freie Berufe etwa im Medizin- und Kreativbereich.

Ein Thema, das für viele Gründerinnen eine Rolle spielt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nicht selten wählen Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause die Selbstständigkeit. Häufig steckt dahinter der Wunsch nach mehr Flexibilität, arbeiten wo und vor allem wann es einem passt, abends zum Beispiel oder während der Kita-Öffnungszeiten. Dieser Grund für die Selbstständigkeit kann aber auch gleichzeitig ein Hindernis sein, etwa dann, wenn die Frauen bei ihrer Gründung für die Familie immer wieder zurückstecken. „Deshalb macht es auf jeden Fall Sinn, sich eine Struktur zu geben, sich auch einen Büroplatz einzurichten. Dann lenkt der Bügelberg nicht von der unternehmerischen Tätigkeit ab“, sagt Marina Bergmann, Leiterin der Kontaktstelle Frauen und Beruf in Konstanz und Jury-Mitglied beim Gründerpreis. Auch für Jasmin Kathan spielte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle. Die Gründerin ist alleinerziehende Mutter von drei Kindern. „Ich hatte zwar eine gute Tagesmutter, weil ich davor auch arbeiten war, aber natürlich war das ein Thema“, sagt die heute 40-Jährige.

Netzwerken ist wichtig

In zwei Punkten sieht Katrin Endrass von der bga für Frauen noch Nachholbedarf: auf der finanziellen Seite und in Sachen Netzwerk. Frauen scheuten sich oft davor, sich Hilfe zu holen, dabei sei gerade das am Anfang sehr wichtig. Eine gute erste Anlaufstelle sind zum Beispiel die Kontaktstellen Frauen und Beruf, die es in Aalen, Konstanz, Ravens-

burg, Ulm und sieben weiteren Städten in Baden-Württemberg gibt. „Bei uns gibt es eine kostenlose Erstberatung. Da geht es um die Idee, das Konzept und darum, welche Kompetenzen die Frauen mitbringen“, sagt Marina Bergmann von der Kontaktstelle in Konstanz. Sie rät Frauen, die umfangreichen Info- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die von verschiedensten Stellen angeboten werden, zu nutzen. Für viele Gründerinnen sei zum Beispiel ein Seminar oder Workshop, in dem es um kaufmännisches Basiswissen gehe, hilfreich. Generell empfiehlt es sich, gerade in Bereichen, in denen man nicht so stark ist, sich helfen zu lassen.

So nahm Jasmin Kathan, die Gründerin der „Ehinger Nachhilfe“ zum Beispiel eine befreundete Architektin mit zur Besichtigung der Immobilien. Gute Tipps kann man sich oft auch von anderen Unternehmerinnen holen. Diese Art der Vernetzung bieten beispielsweise spezielle Stammtische für Frauen oder Mentoring-Programme. „Beides ist wichtig: Gründerinnen sollten sich Fachberatung holen und den Erfahrungsaustausch mit Anderen suchen“, betont Katrin Endrass.

Der zweite Punkte mit Nachholbedarf: das liebe Geld. „Männer haben das bei einer Gründung mehr im Blick. Da geht es von Anfang an um Wachstum und Profit“, sagt Katrin Endrass. Bei Frauen stehen häufig nicht Umsatz und Gewinn im Vordergrund, viel wichtiger ist ihnen eine selbstbestimmte, erfüllende Aufgabe. Generell gehen Frauen meist weniger Risiko ein und nehmen auch weniger Geld in die Hand. Das kann auch ein Vorteil sein: Gründerinnen starten in der Regel mit einem geringen Kapitalbedarf. „Der liegt am Anfang selten über 10 000 Euro“, so die Expertin der bga. Trotzdem ist es wichtig, sich vor der finanziellen Seite nicht zu drücken. An einem Business-Plan und dem Gang zur Bank kommt man bei einer Gründung nicht vorbei. Die gute Nachricht: Auch in diesem Bereich gibt es viele Beratungs- und Förderangebote. „Gründerinnen sollten sich klarmachen, dass es egal ist, ob sie ein Café eröffnen oder sich als Personalberaterin selbstständig machen: Es muss sich monetär lohnen“, betont Marina Bergmann. „Daran scheitern einige. Es ist wichtig, gerade im kaufmännischen Bereich hinterher zu sein.“ Diese Erfahrung hat auch Jasmin Kathan gemacht: „Den Kredit zu kriegen, das war bei mir die größte Hürde. Ich musste vier Banken abklappern, bevor ich eine Zusage hatte“, berichtet die Ehingerin.

Überlegt, zu expandieren

Heute ist sie froh, dass alles so kam wie es kam. Schon nach drei Monaten schrieb sie schwarze Zahlen. Im Moment hat die „Ehinger Nachhilfe“ etwa 100 Schüler, 15 Lehrer arbeiten auf Honorarbasis für die Gründerin, zusätzlich hat sie zwei Bürokräfte angestellt. „Ich habe immer mal wieder überlegt zu expandieren, das dann aber gelassen.

Lieber konzentriere ich mich auf das, was ich schon aufgebaut habe. Es läuft gut, ich kann meine Familie ernähren, was will man mehr“, sagt Jasmin Kathan und klingt dabei sehr zufrieden.



Claus Hanischdörfer

Jahrgang 1966.

Er sammelte nach einer Ausbildung zum Industriekaufmann erste journalistische Erfahrungen bei der Südwest Presse. Von 1990 bis 1995 studierte er im Fachbereich „Audio-visuelle Medien“ an der Hochschule der Medien in Stuttgart. Nach seinem Diplom-Abschluss arbeitete er vier Jahre als Redakteur im SAT. 1 Landesstudio Baden-Württemberg.

Seit 2001 ist er Autor für Dokumentarfilme und Reportagen und ist überwiegend für die Fernsehsender SWR/ARD, ZDF und ARTE tätig. Seine Arbeiten wurden mehrfach ausgezeichnet. Als „fest Freier“ arbeitet er seit 2005 in den SWR-Redaktionen „Feature und Dokumentationen“ in Stuttgart, sowie „Kultur und Gesellschaft“ in Baden-Baden.



Gesendet am 16.9.2013 in der ARD

DEUTSCHLAND UNGERECHT - WAS WÄHLER ÄNDERN WÜRDEN (FLEISCHBRANCHE)

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Die Begründung der Jury:

Der Autor und Regisseur des Südwestrundfunks ist hier kein Unbekannter, denn er zählte bereits im vergangenen Jahr zu den Preisträgern. In der ARD-Dokumentation „Deutschland ungerecht – Was Wähler ändern würden“ berichtet er von Mitarbeitern eines Schlachthofes im bayerischen Waldkraiburg, die zu Dumpinglöhnen arbeiten müssen, weil Tariflöhne trickreich unterlaufen werden.

Ausgestrahlt wurde die insgesamt 45-minütige Dokumentation im September des vergangenen Jahres in der ARD – wenige Tage vor der Bundestagswahl. Damals stand das Thema Gerechtigkeit ganz oben auf der Agenda der wahlkämpfenden Parteien. Der perfekte Zeitpunkt also, bei Politikern Antworten jenseits von „Sonntagsreden“ einzufordern. An die Dokumentation schloss sich Frank Plasbergs Polit-Talkrunde „Hart aber fair“ an.

„Es gibt Ungerechtigkeiten vor unserer Haustür, die zum Himmel schreien“, schreibt Claus Hanischdörfer in einer, auf seiner Homepage veröffentlichten, Produktionsnotiz. Im Film kommt unter anderem ein Metzger zu Wort, der seinen Beruf vor 25 Jahren gelernt hat. Ein sicherer Beruf, der ihn ernährt, dachte er mal – bis er in Waldkraiburg manchmal 75 Stunden in der Woche arbeiten musste, um auf 1.800 € netto im Monat zu kommen.

Ein Hungerlohn und kein Einzelfall. „In der Fleischbranche gilt Deutschland als Billiglohnland“ – allein dieser Satz im Film von Claus Hanischdörfer rüttelt – das hoffte man jedenfalls als Zuschauer – auch den letzten bis dato desinteressierten Politiker wach. Laut Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten machen die großen Schlachtkonzerne ihre Schlachthöfe in Dänemark, Frankreich oder Belgien dicht – und kaufen sich in Deutschland ein. Das eigentliche Schlachten jedoch übernehmen schon seit Jahren immer neue Subunternehmer, die den Arbeitnehmern immer neue Verträge zu immer schlechteren Bedingungen vorlegen. Wer nicht unterschreibt, wird gekündigt. Gnadlose Ausbeutung der Beschäftigten, nennt man das.

„Dass es überhaupt Vollzeitjobs gibt, von denen man nicht leben kann, ist ein Armutszeugnis für unser Land“, schreibt Claus Hanischdörfer auf seiner Homepage. Die Fakten in seinem siebenminütigen Film sprechen für sich.

Und übrigens: Nach dem Regierungswechsel bekam die wegen Dumpinglöhnen in Verruf geratene Fleischwirtschaft einen branchenweit verbindlichen Mindestlohn. Augenblicklich liegt er bei 7,75 € und soll sich bis Dezember 2016 auf 8,75 € die Stunde steigern.



Erschienen am 14.10.2013 im Schwarzwälder Boten

UNZUMUTBARE JOBS GELTEN ALS GÄNGIGE PRAXIS

Von Eva-Maria Huber

Villingen-Schwenningen. Neues Angebot, neue Chance? Doch wie, fragt sich eine Produktionshelferin aus VS, soll sie eine Stelle im Stuttgarter Raum annehmen, wenn der erste Zug um 5 Uhr abfährt, die Frühschicht aber um 6 Uhr beginnen soll? Nach ihrer Absage an die Zeitarbeitsfirma kam die Abmahnung.

Der Problemfall: Weinend erzählt eine Betroffene ihre Geschichte. Einige Zeit sei sie bei Kendrion über die Zeitarbeitsfirma Randstad beschäftigt gewesen. Ihr Vertrag sei jedoch nicht mehr verlängert worden. Die Abmeldung erfolgte Mitte September. Kaum war die Abmeldung unterwegs, sei die Abmahnung durch die Zeitarbeitsfirma Randstad gekommen. Das Zeitarbeitsunternehmen hatte der Frau einen Job als Produktionshelferin im Stuttgarter Raum angeboten, im drei Schichten-Modell. Die Frau aus VS lehnte ab. „Wie soll ich denn da hin kommen?“, fragte sie. Um 6 Uhr sollte die Frühschicht beginnen. Der erste Zug verlässt jedoch den Villingen Bahnhof erst gegen 5 Uhr morgens. Randstad habe darauf mit einer Abmahnung reagiert, in die der Schwarzwälder Bote Einblick hatte. Zudem sei mit einer Kündigung gedroht worden, da sie „arbeitsvertraglich dazu verpflichtet“ sei, diesen Job anzunehmen. Dies bekräftigte auch Sebastian Seyberth, Pressesprecher von Randstad Deutschland, bei dem der Schwarzwälder Bote nachhakte.

Die Reaktionen: „Das ist einfach nur noch unverschämte“, kommentiert Günther Huber, Betriebsratsvorsitzender bei Kendrion Binder die Vorgänge um die ehemalige Produktionshelferin beim international operierenden Unternehmen Randstad. Reiner Neumeister, Erster Bevollmächtigter bei der IG Metall VS und Freudenstadt, pflichtet ihm bei: „Das ist eine unsägliche Sauerei.“ Eine „Sauerei“, von der mehrere Produktionshelfer betroffen sein sollen. Die Stellungnahme aus dem Unternehmen Randstad Deutschland fällt knapp aus. Pressesprecher Sebas-

tian Seyberth, entgegnet: „Nach Rückfragen bei den zuständigen Kollegen in Villingen können wir diese Informationen nicht bestätigen.“

Der Vorsatz: „Das sind völlig realitätsfremde Arbeitsbedingungen“, so Neumeister im Gespräch mit dem Schwarzwälder Boten. Solche „unsinnigen und inakzeptablen Angebote“ werden ganz bewusst lanciert, mutmaßt er: „Das ist die billigste Art und Weise, die Leute wieder los zu werden.“ Das generelle Problem, das er bei solchen „Ungeheimheiten“ sieht: Viele Leiharbeiter seien viel zu wenig organisiert.

Der Alltag: Während IG-Metall-Mann Neumeister die Erfahrungen der ehemaligen Produktionshelferin für „alltäglich“ hält, stuft Klaus Helm, Pressesprecher der Agentur für Arbeit in VS, die Geschichte als „eher selten“ ein. „Wir von der Agentur haben genaue Regeln bezüglich der Zumutbarkeit.“ Und auf den Fall der 40-Jährigen umgemünzt, meint er: „Wenn kein Zug fährt, kann man den Job auch nicht machen.“ Dafür hält er fest, dass Produktionshelfer in der Region stark nachgefragt werden.

Randstad habe der Frau mittlerweile gekündigt, diese hat jedoch nach kurzer Zeit wieder eine Arbeit in einem Industriebetrieb im Kreisgebiet gefunden.

Leiharbeiter sind gerade bei Auftragsspitzen eine gängige Praxis. Einige Unternehmen versuchen aber nicht nur, Zeitarbeitskräfte zu übernehmen. Sie streben auch danach, den Anteil an Zeitarbeitern sukzessive zu senken.



Eva-Maria Huber

Jahrgang 1960.

Nach Studium in Zürich und London Abschluss als Diplom-Übersetzerin und Dolmetscherin. Anschließend Volontariat bei Acher-Renchzeitung und Offenburger Tageblatt.

Seit 1986 beim Schwarzwälder Boten in diversen Redaktionen.

Seit 2004 erneut in Villingen-Schwenningen als Reporterin. Schwerpunkte: Soziale Themen, Lokale (Wirtschafts-)Politik, Nachhaltigkeit.



Eva-Maria Huber

Die Trickserien mit dem Gehalt

Leiharbeiter wehrt sich gegen Verrechnungsmodelle / Stundenlohn einfach eingefroren / IG-Metall: Gängige Praxis

von Eva-Maria Huber

Villingen-Schwenningen. Sein Problem? Er hinterfragt Lohnabrechnungen. Noch schlimmer, er ist couragiert und hakt nach. Und stößt auf »Trickserien« seiner Leiharbeitsfirma. Mit solchen Recherchen »machen Sie sich keinen Gefallen«, soweit der O-Ton aus der Branche.

Das Problem im Allgemeinen, schildert Nicolas Bauer von der IG-Metall Villingen-Schwenningen im Gespräch mit dem Schwarzwälder Boten: Die Abrechnungen bleiben undurchsichtig, für die betroffenen Leiharbeiter sind die oft schwer zu verstehen. Unstrittig, fährt er fort, seien

Ihnen werden sagen wir mal 13 Euro Stundenlohn von Beginn der Leiharbeitszeit an angeboten und damit zwei Euro mehr als normal. Garniert mit dem Versprechen, dass auch die branchenüblichen Zuschläge ausbezahlt werden, die nach sechs Wochen greifen müssen und nach und nach angehoben werden. Da staunen manche



Betroffene nicht schlecht, wenn sich Branchenzuschläge nach gerundeter Zeit auf 30 Prozent belaufen und sich dies deutlich im ausbezahlten Lohn darstellen müsste. Die Zuschläge aber bei einem Wert von 20 Prozent unterm Strich höher ausfielen? Alles eine Frage der Verrechnung, oder eher ein Rechenfehler? Oder sind da Rechenkünstler

am Werk, die hauptsächlich den eigenen Reibach im Blick haben, wie Bauer vermutet. »Da wird so viel verrechnet, dass unsern Strich stets die anfänglichen 13 Euro herauskommen. Nach fünf Monaten ist das bereits ein Verlustgeschäft.« Nach neun Monaten müsste der Zugewinn 50 Prozent betragen, der Arbeitnehmer hätte theoretisch einen Stundenlohn von bald 17 Euro, statt der ausbezahlten 13 Euro. In Kürze wird er das Gespräch mit der Firma suchen. »Nicht selten wird der Lohn zur Manövriermasse«, weiß Bauer aus Gesprächen mit den Leiharbeitern, die das Gespräch mit der Gewerkschaft suchen.

Die Transparenz fehle bei einigen Leiharbeitsfirmen, kritisieren vereinzelt Geschäftsführer die eigene Branche. Und auch in einem anderen Punkt sind sich Beobachter und der Gewerkschafter einig. Bei der Rolle der Unternehmen in diesem für viele Betroffene so unwürdigem Spiel: »Den einen ist es egal, was bei den Leiharbeitern hängen bleibt«, erläutern die beiden. »Für die liegt die Verantwortung allein bei den Leihfirmen.« Den anderen wiederum ist es wichtig, »dass bei diesen Arbeitnehmern auch gutes Geld ankommt.«

Den anderen wiederum ist es wichtig, »dass bei diesen Arbeitnehmern auch gutes Geld ankommt.«

Die Betroffenen schweigen nur zu oft. Wenige sind gewerkschaftlich organisiert. Viele fürchten Repressalien der Leiharbeitsfirmen. Und sie befürchten nicht zu Unrecht, vor die Tür gesetzt zu werden, um wieder bei Null anzufangen. Dann fallen nicht nur die Zuschläge weg, die sie sich verdient hatten. Sie müssen auch wieder zwei Jahre warten, bis man ihnen eine feste Stelle anbietet, was ihr gutes Recht ist.

Die Rolle der Betriebsräte in diesem Spiel mit den Abrechnungen? Nicht immer werden Betriebsräte so aktiv wie im Falle jener Leiharbeiterin, die an ein Unternehmen im Stuttgarter Raum und in den Schichtdienst vermittelt werden sollte.

Erschienen am 29.4.14 im Schwarzwälder Boten

DIE TRICKSEREIEN MIT DEM GEHALT

Von Eva-Maria Huber

Kreis Rottweil/Villingen-Schwenningen - Sein Problem? Er hinterfragt Lohnabrechnungen. Noch schlimmer, er hakt nach. Und stößt auf „Trickserien“ seiner Leiharbeitsfirma. Mit solchen Recherchen „machen Sie sich keinen Gefallen“, soweit der O-Ton aus der Branche.

Das Problem im Allgemeinen, schildert Nicolas Bauer von der IG-Metall Villingen-Schwenningen im Gespräch mit dem Schwarzwälder Boten: Die Abrechnungen bleiben undurchsichtig, für die betroffenen Leiharbeiter sind sie oft schwer zu verstehen. Unstrittig, fährt er fort, seien zwar Stundenlöhne und Tarifgruppen. Mangelnde Transparenz wirft er einigen Firmen dagegen vor, wenn es um Branchenzuschläge, Überstunden und vor allem diverse Verrechnungsmodelle geht, in denen solche Zuschläge einfließen. „Jede Firma verfährt da anders.“

Das Problem in diesem Fall: Ihnen werden, sagen wir mal, 13 Euro Stundenlohn von Beginn der Leiharbeitszeit an angeboten und damit zwei Euro mehr als normal. Garniert mit dem Versprechen, dass auch die branchenüblichen Zuschläge ausbezahlt werden, die nach sechs Wochen greifen müssen und nach und nach angehoben werden. Da staunen manche Betroffene nicht schlecht, wenn sich Branchenzuschläge nach gerundeter Zeit auf 30 Prozent belaufen und sich dies deutlich im ausbezahlten Lohn darstellen müsste. Die Zuschläge aber bei einem Wert von 20 Prozent unterm Strich höher ausfielen? Alles eine Frage der Verrechnung, oder eher ein Rechenfehler? Oder sind da Rechenkünstler am Werk, die hauptsächlich den eigenen Reibach im Blick haben, wie Bauer vermutet. „Da wird so viel verrechnet, dass unterm Strich stets die anfänglichen 13 Euro herauskommen. Nach fünf Monaten ist das bereits ein Verlustgeschäft.“ Nach neun Monaten müsste der Zugewinn 50 Prozent betragen, der Arbeitnehmer hätte theoretisch einen Stundenlohn von bald 17 Euro, statt der ausbezahlten 13 Euro. In Kürze wird er das Gespräch mit der Firma suchen. »Nicht selten wird der Lohn zur Manövriermasse«, weiß Bauer aus Gesprächen mit den Leihar-

beitern, die das Gespräch mit der Gewerkschaft suchen.

Die Transparenz fehle bei einigen Leiharbeitsfirmen, kritisieren vereinzelt Geschäftsführer die eigene Branche. Und auch in einem anderen Punkt sind sich Beobachter und der Gewerkschafter einig. Bei der Rolle der Unternehmen in diesem für viele Betroffene so unwürdigem Spiel: „Den einen ist es egal, was bei den Leiharbeitern hängen bleibt“, erläutern die beiden. „Für die liegt die Verantwortung allein bei den Leihfirmen.“ Den anderen wiederum ist es wichtig, „dass bei diesen Arbeitnehmern auch gutes Geld ankommt.“

Die Betroffenen schweigen nur zu oft. Wenige sind gewerkschaftlich organisiert. Viele fürchten Repressalien der Leiharbeitsfirmen. Und sie befürchten nicht zu Unrecht, vor die Tür gesetzt zu werden, um wieder bei Null anzufangen. Dann fallen nicht nur die Zuschläge weg, die sie sich verdient hatten. Sie müssen auch wieder zwei Jahre warten, bis man ihnen eine feste Stelle anbietet, was ihr gutes Recht ist.

Die Rolle der Betriebsräte in diesem Spiel mit den Abrechnungen? Nicht immer werden Betriebsräte so aktiv wie im Falle jener Leiharbeiterin, die an ein Unternehmen im Stuttgarter Raum und in den Schichtdienst vermittelt werden sollte. Als die Frau geltend machte, dass sie mit Bahn und Bus nicht bereits um 4 Uhr Richtung Stuttgart fahren konnte, wurde ihr gekündigt. Nicolas Bauer würde es so formulieren: „Es gibt Betriebsräte, die engagieren sich für Leiharbeiter, andere eben nicht so.“



Jan Kandzora

Erschienen am 8.4.2014 in der Augsburger Allgemeinen

EINE REISE INS JOB-WUNDERLAND

Fachkräftemangel Zu Weihnachten gibt's gratis einen Computer. Der Fitnesstrainer kommt ins Haus. Und das ist lange nicht alles. Manche Firmen machen Kopfstände, um Mitarbeiter anzulocken – und zu halten. Täten sie das nicht, hätten sie ein richtiges Problem

VON JAN KANDZORA

Ingolstadt Im Job-Wunderland riecht es beifend nach Benzin, aber Michael Hengl stört das nicht. Er schaut kurz zu einem der vielen Türme der Raffinerie hoch, in denen Rohöl destilliert wird. „Man gewöhnt sich schnell dran“, sagt er. Hengl arbeitet eh schon seit 36 Jahren hier. Der Geruch ist Alltag für den Mann. Er nimmt ihn nicht einmal mehr wahr.

Hengl ist beim Erdölkonzern Gunvor am Rande Ingolstadts beschäftigt. Die Region um die Großstadt boomt, sie bietet fast schon paradiesische Bedingungen für hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Die Arbeitslosigkeit liegt bei gerade einmal 2,6 Prozent. Im Landkreis Eichstätt, der direkt an Ingolstadt grenzt, beträgt sie 1,6 Prozent. Das ist der niedrigste Wert in ganz Deutschland. Man nennt das auch: Vollbeschäftigung. Wer gut ausgebildet ist, hat eine große Auswahl unter möglichen Arbeitgebern.

Hengl trägt signalrote Schutzkleidung wie die meisten der 330 Mitarbeiter von Gunvor. Der gelernte Chemiefacharbeiter hat es zum Referatsleiter gebracht. Er muss nicht mehr den ganzen Tag unter freiem Himmel schuften wie viele andere Angestellte. Nicht, dass es ihm etwas ausgemacht hätte. Manch einer würde vielleicht zweifeln, ob eine Raffinerie ein angenehmer Arbeitsplatz ist, aber der 51-Jährige hat keine Zweifel. „Ich bin rundum zufrieden“, sagt er. Er bittet in einen weißen Kleintransporter und fährt los. Er will etwas zeigen.

Zwei Minuten später stoppt Hengl das Auto und geht in ein kleines Gebäude, noch auf dem Gelände der Raffinerie und einen Steinwurf von den Türmen und Rohren entfernt. Eine Kegelhalle mit zwei Bahnen. Hengl zeigt stolz auf eine Tafel an der Wand, die ein besonders gutes Spiel seiner Mannschaft

verewigt, des SC Gunvor. Es war auch eine besonders gute Partie von ihm. „510 Holz“, sagt er. „Wenn ich das immer schiebe, wäre das Bundesliga-Niveau.“

Hengl kegelt seit 1981 für den Verein. Er ist bodenständig, ein gemütlicher Typ, kein Mann großer Emotionen. Aber wenn man ihn fragt, ob er sich einen anderen Arbeitsplatz vorstellen könnte, einen anderen Arbeitgeber, entgleiten seine Gesichtszüge kurz in eine Mischung aus Verwirrung und Unverständnis. „Nein“, sagt er dann. Dank der Kegelhalle identifiziert er sich in einem Maße mit der Raffinerie, das diese Frage unerheblich, ja absurd macht. „Ich habe einen guten Arbeitgeber, nicht nur aufgrund des Betriebsports.“

Viele Firmen in Ingolstadt wollen gute Arbeitgeber sein. Manche verteilen kostenlose Obstkörbe an ihre Mitarbeiter, andere richten Fitnessräume ein. Sie bieten Kitaplätze an und zahlen überdurchschnittliche Gehälter. So wie Gunvor. „Wir bezahlen grundsätzlich übertariflich“, sagt Uwe Bernhard, Prokurist der Raffinerie. Ein Grund: „Wir stehen in manchen Berufsgruppen in Konkurrenz zu Audi, zum Beispiel bei Ingenieuren.“ Audi also. Nicht nur irgendein Arbeitgeber in Ingolstadt. In den meisten Familien der Stadt arbeitet jemand für Audi, manchmal auch die ganze Familie. Ingolstadt hat knapp über 130 000 Einwohner, Audi vor Ort mehr als 33 000 Mitarbeiter. Der Standort ist eine eigene kleine Welt mit eigenen Supermärkten, eigener Feuerwehr, eigenen Restaurants. Ingolstadt ist Audi, und Audi ist Ingolstadt.

Der Weltkonzern ist für viele mittelständische Unternehmen in der Region zugleich brutale Konkurrenz im Kampf um Arbeitskräfte. Seine Mitarbeiter erhalten jährlich saftige Gewinnbeteiligungen. In diversen Ranglisten wurde er zum besten Arbeitgeber Deutsch-

lands gekürt. „Es ist natürlich sexier, für einen Weltkonzern zu arbeiten als für eine Raffinerie“, räumt Bernhard ein. Deswegen müsse man eben viel tun, um mitzuhalten. Die traditionsreiche Sportgruppe helfe, dass sich Angestellte mit dem Unternehmen identifizieren. Gunvor wirbt zudem offensiv um Arbeitskräfte, auch aus dem Ausland. „Wir glauben, dass wir einen erheblichen Fachkräftemangel haben“, sagt Bernhard.

Das klingt zögerlicher, als man es erwartet. Für etliche Firmenchefs ist der Fachkräftemangel eine Tatsache, keine Möglichkeit. In Ingolstadt hat eine Umfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) ergeben, dass das knappe Fachpersonal die größte Sorge der Wirtschaft in der Region ist und mehr als jedes zweite Unternehmen darin ein Risiko für die kommenden zwölf Monate sieht. Politiker warnen regelmäßig vor diesem Schreckensszenario und werden dabei von Experten flankiert, die den Mangel für umso drastischer halten, je näher sie der Arbeitgeberseite stehen.

Das ist die eine Seite. Es gibt auch eine andere. Zu ihr gehört etwa der Volkswirt Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Er bezeichnet den Fachkräftemangel als eine Fata Morgana und verweist auf fehlende Untersuchungen zu dem Thema. Die Reallöhne müssten im Falle einer echten Knappheit steigen, argumentiert er – dabei seien sie niedriger als im Jahr 2000. Gewerkschaftsnahe Wissenschaftler wie Gustav Horn vom Düsseldorfer Forschungsinstitut IMK kritisieren, nur weil es für Unternehmen nicht mehr so einfach wie früher sei, neue Leute zu finden, sei das kein Anzeichen eines flächendeckenden Mangels an Fachpersonal.

Martin Gaedt hat noch einen anderen Ansatz. Gaedt ist Geschäftsführer des IT-Dienstleisters Younect. Er findet: „Es jammern die Firmen am lautesten, die am unbeweglichsten sind.“ Und: „Es ist urreigenste Unternehmensaufgabe, Mitarbeiter zu gewinnen.“ Wenn

Firmen keine Abnehmer für ihre Produkte finden, würde auch kein Politiker über allgemeinen „Kundenmangel“ reden.

Gaedt ist auch Buchautor. Sein jüngstes Werk hat den selbsterklärenden Titel „Mythos Fachkräftemangel“. Der Unternehmer reist derzeit durchs Land, um es zu bewerben. Kürzlich war er in der Region. Er erklärt vielen anderen Firmenchefs, dass ihre Mittel zur Suche nach Arbeitskräften veraltet seien und sie dabei so ziemlich alles falsch machten. Das kommt nicht immer gut an. Gaedt stört das nicht. Firmen, findet er, müssten viel aktiver auf Bewerber zugehen. Stellenanzeigen seien unentbehrlich. Aber es sei noch viel mehr möglich. Dann sei Fachkräftesicherung nicht einmal in kleinen Städten ein Problem. Sofern die Attraktivität des Arbeitsplatzes stimme.

Biberach an der Riß ist so eine kleine Stadt. 31000 Menschen wohnen hier in Baden-Württemberg, unweit von Ulm. Die Altstadt ist verwinkelt und gut erhalten, an diesem Tag spielt in der Fußgängerzone ein einsamer Straßenmusikant auf einem Akkordeon. Viel ist nicht los. Alles ist sehr hübsch, aber ein wenig verschlafen. Und dennoch ist die Stadt etwas Besonderes. Die Arbeitslosigkeit liegt hier bei mageren 2,8 Prozent, der beste Wert des ganzen Bundeslandes. Auch in Biberach herrscht quasi Vollbeschäftigung.

Weiter draußen an der Stadtgrenze, im Gewerbegebiet, zeigt die Stadt ihr zweites Gesicht. Hier hat sich der Pharmariese Boehringer Ingelheim auf einer Fläche von sechs Quadratkilometern breitgemacht. Im riesigen Werk arbeiten etwa 5000 Mitarbeiter. Ähn-

lich wie Audi in Ingolstadt ist der Konzern eine Stadt in der Stadt. Ein Unternehmenssprecher erklärt die Funktion einzelner Gebäude, die sich endlos aneinanderreihen und wahllos braun, grau oder bunt sind. „Das ist zum Beispiel der größte Kaltwasserspeicher Deutschlands“, sagt er. Das längliche Gebäude auf der anderen Seite der Riß bereitet ihm allerdings Kopfzerbrechen. Was könnte das sein? Möglicherweise ein Teil der Kläranlage des Betriebs, die theoretisch das Abwasser von 50000 Menschen verarbeiten könnte. Vielleicht aber auch nicht. Schwierig, den Überblick zu behalten.

Der Konzern ist groß. Aber die Stadt ist klein. Ein Problem sei das nicht, sagt Wolfram Berndt, bei Boehringer für den Bereich Talentmanagement zuständig. Für manche Fachkräfte sei Biberach etwas weg vom Schuss. Aber im Regelfall schaffe es das Unternehmen, die Mitarbeiter zu rekrutieren, die es wolle, auch dank diverser Extra-Leistungen. Der Pharmariese wirbt online mit einer 13-seitigen Broschüre zum Thema „Beruf und Familie vereinbaren“. Er hat für jede Lebenssituation ein Teilzeitangebot und kooperiert mit Trägern von Krippen, falls Eltern für ihre Kleinen einen Platz benötigen. Er hilft seinen Mitarbeitern oftmals bei der Wohnungssuche oder der Schuldnerberatung. Selbstredend zahle Boehringer wettbewerbsfähige Löhne, sagt Berndt. „Wir sind ein Familienunternehmen. Die Werte Respekt und Empathie sind in unserem Leitbild verankert.“

Das klingt zunächst einmal nach einer Floskel. Tatsächlich gibt es wenige Konzerne, die mit Schlagwörtern dieser Art um Mitarbeiter werben. Für Stefan Renz ist das sogar eine Art

Marktlücke. Renz ist Leiter des Personalwesens bei Kessel in Lenting im Landkreis Eichstätt, nur sieben Kilometer von Ingolstadt entfernt. Er möchte den Entwässerungsspezialisten als sympathischen Arbeitgeber positionieren. „Niemand außer uns will sympathisch sein“, sagt er, „eigentlich verrückt.“ Boehringer will zumindest empathisch sein. Aber Boehringer ist weit weg.

Renz trägt keinen Anzug, sondern ein blau-weißes Karohemd. Seine Stimme ist nicht besonders laut und sein Blick aufmerksam. Er sagt, der Betrieb tue viel, um den Mitarbeitern ein angenehmes Umfeld zu bieten. Dreimal die Woche besucht ein Fitnesstrainer die Anlage, an Weihnachten bekamen alle Angestellten iPads geschenkt. Neulich hat das Unternehmen seinen Beschäftigten eine Vorsorgeuntersuchung für Darmkrebs spendiert. Das sei nicht günstig gewesen, aber gut angekommen. „Wir tun das natürlich nicht ohne Hintergedanken“, sagt Renz. Ein gesunder Angestellter leiste mehr als ein kranker. Jemand, der sich wohlfühlt, arbeite motivierter als einer, der nur auf die Uhr schielt.

Funktioniert es, Mitarbeiter mit Sympathie zu binden? „Ich denke schon“, sagt Renz. „Wir haben kaum Fluktuation und wenig Mitarbeiter, die zu Audi wechseln.“ Wolfram Berndt von Boehringer sagt, wenn gelegentlich jemand das Unternehmen verlasse, kämen eben neue interessante Menschen an Bord. Einen echten Mangel sieht auch er nicht. „Wir bekommen die richtigen Leute.“ Man müsse die Botschaften für potenzielle Bewerber nur richtig verpacken.

Der Arbeitsmarkt und die Diskussion um den Fachkräftemangel

- **Die Rahmenbedingungen** Bayern gehört mit Baden-Württemberg zu den Bundesländern mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit. Im März betrug sie 4,1 Prozent. Unsere Region schneidet noch besser ab: Schwaben ist mit einer Quote von 3,7 Prozent sogar Spitzenreiter. Auch Oberbayern steht mit 3,9 Prozent besser da als der Durchschnitt. Schlusslicht im Freistaat ist Mittelfranken mit 5,0 Prozent. Den Rückgang gegenüber dem Vorjahr kommentiert Bertram Brosardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, mit den Worten: „Das hatten wir seit fast zwei Jahren nicht mehr. Dies belegt die hohe Einstellungsbereitschaft der Unternehmen.“
- **Die Diskussion** Seit Jahren verweist die Wirtschaft auf einen sich verschärfenden Fachkräftemangel in Deutschland. Viele Unternehmen klagen darüber, nicht mehr in ausreichendem Maße gute Mitarbeiter zu finden. Doch der Fachkräftemangel ist nicht unumstritten. Der arbeitgebernahe Verein Deutscher Ingenieure (VDI) veröffentlicht regelmäßig Zahlen, die dafür sprechen, dass er existiert. Demnach gab es zuletzt 63700 freie Ingenieursstellen gegenüber 27208

arbeitslosen Ingenieuren. Zur Berechnung zieht der Verein die tatsächliche Zahl arbeitslos gemeldeter Ingenieure heran und multipliziert diese mal sieben. Hintergrund: Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2009 wird lediglich jede siebte Ingenieursstelle bei der Bundesagentur gemeldet.

- **Die Kritik** Wissenschaftler Karl Brenke vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kritisiert dieses Vorgehen. Seiner Berechnung nach gibt es einen Bedarf von 30000 Ingenieuren jährlich, der von den etwa 50000 Ingenieursstudenten, die pro Jahr ihren Abschluss machen, mehr als aufgefangen wird. Zudem kommt eine Studie des Bundesarbeitsministeriums zu dem Schluss, dass sich Unternehmen zu wenig auf den Fachkräftemangel vorbereiten. Nur etwa jeder siebte Betrieb plane seine Personalentwicklung für länger als drei Jahre, berichtet „Spiegel online“. Von gut 1200 befragten Personalleitern sagten 60 Prozent, dass sie in den nächsten zwei Jahren einen Fachkräfte-Engpass in ihrem Betrieb erwarten. Um nicht Mitarbeiter an die Konkurrenz zu verlieren, setzen zwei Drittel aller Firmen auf Mitarbeitergespräche.

- **Mögliche Lösungen** Die frühere schwarz-rote Bundesregierung präsentierte 2011 einen Maßnahmenkatalog zur Fachkräftesicherung. Ein wichtiger Punkt dabei war eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere gelte es, Bedingungen für Mütter zu verbessern, die arbeiten wollen. Eine Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) unter Personalmanagern hat ergeben, dass diese mehrheitlich eine verstärkte Mitarbeiterbindung (90 Prozent Zustimmung) sowie eine Verbesserung der Arbeitgeber-Attraktivität (79 Prozent) und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (82 Prozent) für die wichtigsten Punkte halten. Eine gemeinsame Studie der Universitäten Bamberg und Frankfurt am Main kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Unternehmen sehen vor allem die eigene Ausbildung von Mitarbeitern, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit/Home Office sowie die stärkere Rekrutierung von Frauen als vielversprechende Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel an. Zudem werden soziale Netzwerke bei der Rekrutierung von Fachkräften für Firmen wichtiger, ebenso die Direktansprache interessanter Kandidaten. Dabei spielen Smartphones und Tablet-PCs eine immer größere Rolle. (Jaka, AZ)



Erschienen am 28.4.14 in der *Eßlinger Zeitung*

NACH 45 JAHREN FÄNGT DIE RENTE AN - HOFFENTLICH

Die politische Debatte über das Paket ist für Arbeiter wie Francesco Damato ein Ärgernis

Von Katja Köhler

Neckartenzlingen/Stuttgart – 14 Jahre alt war Francesco Damato, als er nach Abschluss der Volksschule in Italien nach Deutschland kam, um Geld zu verdienen, und schließlich in Neckartenzlingen landete. Dort heuerte er im Januar 1970 beim Antennenhersteller Hirschmann an und begann sein Arbeitsleben damit, jeden Morgen zwischen 7 und 9 Uhr für die Belegschaft als „Vesperjunge“ die Boten- und Besorgungsgänge zu erledigen, den Müll zu leeren und den Boden zu fegen, ehe er bis Feierabend den Arbeitern zur Hand ging, um die Maschinen zu bestücken. 44 Jahre und fast vier Monate später arbeitet Damato, inzwischen 58, noch immer auf dem Firmengelände in Neckartenzlingen. Noch immer werden hier Produkte für die Signal- und Datenübertragung gefertigt und noch immer ist er hier, weil mit schwerer Arbeit gutes Geld zu verdienen ist. Aber sonst hat sich im Berufsleben des einstigen Einwanderers vieles verändert.

Denkt Andrea Nahles (SPD) an die Gründe für die von ihr vorangetriebene Rente mit 63, denkt die Bundesarbeitsministerin wohl an Fälle wie Damato. Nach Nahles' Plänen sollen Menschen wie er nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen können. Dagegen regt sich bei einigen Unionspolitikern Widerstand. Das wiederum stößt bei Damato auf Unverständnis.

Stress durch Arbeitsverdichtung

Längst ist der Italiener kein „Vesperjunge“ mehr; er hat es zum stellvertretenden Schichtführer gebracht. Bis vor fünf Jahren hat er viel getragen und geschleppt, Maschinenteile, Werkzeug, oft von massivem Gewicht. Jetzt hat der durchaus muskulöse

Mann „Malheur mit dem Kreuz“ und überlegt sich, ob er dem Rat des Arztes folgen und sich eine künstliche Hüfte einsetzen lassen soll. Der Betrieb firmiert nach wie vor unter dem Namen Hirschmann, hat aber einige Umbrüche erlebt und gehört nun zur US-amerikanischen Belden-Gruppe. Die Arbeitsbedingungen sind spürbar härter geworden, jeder einzelne Werktag ist streng durchgetaktet. Optimierung nennt das der Betriebswirtschaftler. Die Gewerkschaft sagt Arbeitsverdichtung dazu. Für die Arbeiter selbst heißt es schlicht: mehr Stress. Damato formuliert es zugespitzt: „Man kann kaum zur Toilette gehen.“

Für Menschen wie ihn, die weit mehr als vier Jahrzehnte lang schwere Arbeit verrichtet haben und die ihren Körper täglich enorm belastet haben, ist die öffentliche Debatte über vermeintliche Frühverrentungen nicht nachvollziehbar. „Jeder, der so lange gearbeitet hat, sollte nach 45 Jahren in Rente gehen können“, findet Damato.

Die abschlagsfreie Rente mit 63 soll von Juli an gelten, jedoch nur für die Jahrgänge 1953 bis 1963. Für jeden nachfolgenden Jahrgang steigt die Altersgrenze um zwei Monate. Angehörige des Geburtsjahrgangs 1964 sind die ersten, die – bei 45 Beitragsjahren – frühestens mit 65 in die abschlagsfreie Rente gehen können. Nach Angaben der Bundesregierung können zum Start 200 000 von 700 000 Neurentnern von der Regelung profitieren. Für Baden-Württemberg liegen laut IG Metall Südwest keine genauen Zahlen vor.

Die Regelung ist eine Herzenssache der SPD. In den Koalitionsverhandlungen mit der Union stellte dieser Punkt ein Kernanliegen dar. In Frage kommt das Modell nur für jene Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre



Katja Köhler

Jahrgang 1970.

Abitur in Esslingen, dann Ausbildung zur Verlagsbuchhändlerin bei der Deutschen Verlags-Anstalt in Stuttgart, anschließend ein Jahr lang in der dortigen Öffentlichkeits- und Presseabteilung tätig.

Ab 1993 Studium der Germanistik, Geschichte und Empirischen Kulturwissenschaften in Tübingen, nebenher freie Mitarbeiterin der Stuttgarter Zeitung.

1997 vorzeitige Beendigung des Studiums zugunsten eines Volontariats bei der *Eßlinger Zeitung*.

Seit 1998 dort Redakteurin im Ressort Politik und Nachrichten, auch zuständig für Reportagen.

lang in die Rentenkasse eingezahlt haben, also bereits als Jugendliche ins Erwerbsleben eingetreten sind. Ende Januar billigte die Bundesregierung das Rentenpaket von Arbeitsministerin Andrea Nahles. Seitdem flammt der Streit über die Anrechnung der Beitragszeiten immer wieder auf. Einem Teil der Unionspolitiker missfällt unter anderem der Plan, Phasen von Kurzarbeitslosigkeit – während der Rentenbeiträge bezahlt werden – unbegrenzt auf die 45 Beitragsjahre anzurechnen. Sie wollen die Zeiten der anerkannten Erwerbslosigkeit auf fünf Jahre begrenzen. Dem hält Andreas Streitberger von der IG Metall in Esslingen entgegen: „Erwerbsbiografien laufen nicht stets glatt ab. Oft handelt es sich bei der Arbeitslosigkeit auch nur um eine kurze Phase.“ Ohnehin trügen die meisten Menschen daran keine Schuld. Verantwortlich dafür sei das Wirtschaftssystem.

Belastungen für Gehör und Knie

Robert Bürger (59) ist Karosseriebauer in der Daimler-Niederlassung Stuttgart. Im Bereich Nutzfahrzeuge werden in erheblichem Umfang große Teile getragen und eingebaut. Entsprechend kennt sich Bürger mit den Folgeerscheinungen harter Arbeit auf den menschlichen Körper aus. Probleme mit dem Gehör, den Knien und der Wirbelsäule beschreibt er als typisch. Seine jahrelange Mitgliedschaft im Betriebsrat des Konzerns ist ihm anzuhören; routiniert spielt er auf der Argumentations-Klaviatur eines Gewerkschafters. Bürger selbst erfüllt wie auch Damato die Voraussetzungen für die Rente mit 63 – er steht seit 1969 im Berufsleben. Die Einwände der Unionspolitiker kann er nicht nachvollziehen. „Wenn man 45 Jahre gearbeitet hat, war man eine riesige Zeit im Arbeitsleben, und man hat ein Recht darauf, gesund in Rente zu gehen“, sagt er. „Man hat ja dann weit mehr als zwei Drittel seines Lebens gearbeitet.“

Auch das Argument des demografischen Wandels greift seiner Ansicht nach nicht. Zum einen müsse den Jüngeren Platz gemacht werden. „Der Facharbeitermangel ist selbst produziert“, sagt Bürger. Denn viele Auszubildende würden nach dem Abschluss ihrer Lehre von den Unternehmen nicht übernommen, und wegen der fehlenden Möglichkeit der Arbeit könnten sie sich dann nicht weiterbilden. Zum anderen hielten viele Ältere dem Leistungsdruck nicht mehr stand.

„Eine Verunglimpfung“

Die IG Metall Baden-Württemberg ärgert sich darüber, dass der Streit über die Rente mit 63 immer wieder hochkocht. Bezirksleiter Roman Zitzelsberger kritisiert: „Damit hat eine Verunglimpfung der Menschen begonnen, die ihre Lebensleistung erbracht und 45 Jahre oder länger in den Betrieben gearbeitet haben. Ihnen jetzt vorzuwerfen, die

Rentenkasse zu Lasten der Jüngeren zu plündern, ist eine Unverschämtheit. Die meisten werden mehr in die Rentenkasse eingezahlt haben, als sie herausbekommen.“

Unterdessen wechselt sich Damato bei der Einrichtung von Spritzgussmaschinen mit seinen Kollegen bei der Früh- und Spätschicht wöchentlich ab, zudem arbeitet er jedes Vierteljahr einen Monat lang in Nachtschicht. „Das Schlafen am Tag ist manchmal schwierig“, sagt er. Trotzdem will der Vater zweier erwachsener Töchter so lange weiter arbeiten, wie er „das liebe Geld“ eben braucht und er abschlagsfrei in Rente gehen kann. Den Politikern, die sich wegen einer möglichen Frühverrentungswelle Sorgen machen, schlägt Damato indes vor: „Die sollen einmal vorbeikommen und schauen, wie wir arbeiten.“



Anna Koktsidou

Jahrgang 1962.

Studium der Germanistik und Pädagogik in Tübingen, Volontariat beim damaligen SDR.

Arbeitet als Planerin, Radio-Reporterin und Online-Redakteurin bei SWR International, der Fachredaktion des SWR für Migrationsthemen.

Zu ihren Schwerpunkten gehören unter anderem Zuwanderung und Asyl. Zudem berichtet sie regelmäßig aus Griechenland auch für die ARD. Darüber hinaus arbeitet sie auch für die SWR-Redaktion Kirche und Gesellschaft.

Gesendet am 16.3.2014 im SWR2

IN WÜRDE ALTERN, IN WÜRDE PFLEGEN? AUSLÄNDISCHE FRAUEN IN DEUTSCHEN HAUSHALTEN

Sie finden den Hörfunkbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Die Begründung der Jury:

Das Altwerden ist hoffentlich jedem von uns vergönnt. Alt werden ist aber nicht nur eine persönliche Erfahrung, vielmehr ist diese Erfahrung direkt davon abhängig, wie das Altwerden gesellschaftlich organisiert und gestaltet wird. Die Reportage von Anna Koktsidou zeigt, dass es damit in Deutschland schlecht bestellt ist und sie fächert in ihrer preiswürdigen Arbeit all die ungelösten Probleme auf, die hierzulande mit dem Altwerden verbunden sind, insbesondere wenn der alte Mensch der Pflege bedarf.

Sie führt uns den verständlichen Wunsch vieler alter Menschen vor Augen, weiter in ihrer gewohnten Umgebung leben zu wollen, selbst wenn intensive Pflege unabdingbar geworden ist. Sie zeigt uns die Probleme der Kinder, die häufig ein schlechtes Gewissen quält, weil sie sich nicht genug um die Eltern kümmern können, obwohl der Arbeitsmarkt oder persönliche Umstände sie oft hunderte Kilometer vom Wohnort der Eltern weggebracht hat.

Vor allem aber zeigt sie uns die Umstände jener Heerschar der öffentlich unsichtbaren Frauen aus Osteuropa, die die Lücken füllen, die die mangelhafte gesellschaftliche Organisation des Altwerdens offen lässt. Wir kennen nicht einmal ihre genau Zahl: 100.000 bis 150.000, die Bewohnerzahl einer Großstadt lebt unter uns, oft 24 Stunden am Tag mit den Pflegedürftigen zusammen.

Diese Frauen reisen aus Polen, aus Rumänien, aus Bulgarien ein. Eigene Probleme zwingen sie, Arbeit in deutschen Haushalten anzunehmen. Oft müssen sie selbst für pflegebedürftige Männer, Eltern oder andere Verwandte aufkommen. Sie gehören zu der Sorte Menschen, die hier oft unter sklavenähnlichen Bedingungen ausgebeutet werden und gleichzeitig als „Schmarotzer“ unserer Sozialsysteme diffamiert werden.

Frau Koktsidou Feature hilft, diese unsichtbaren Frauen sichtbar zu machen. Sie zeigt deutlich die rechtliche Grauzone auf, in der sich diese Frauen bewegen müssen und weist deutlich auf die Verantwortung der Politik hin, die diese unhaltbaren Zustände andauern lässt.

Die Jury zeichnet eine handwerklich hervorragende Arbeit aus, die alle Aspekte des Themas mit einer engagierten und mitfühlenden Haltung verbindet.



Sandra Kolnik

Jahrgang 1972.

Sie hat Publizistik, Germanistik und Öffentliches Recht in Essen und Mainz studiert.

Journalismus war eigentlich kein Thema für sie - bis zu einem Praktikum beim Hörfunk kurz vor Ende des Studiums. Seitdem ist sie mit Leidenschaft dabei - und am allerliebsten als Reporterin unterwegs. Die Geschichten der Menschen interessieren sie, das, was das große Ganze mit den Kleinen macht.

Nach einem Volontariat beim Hessischen Rundfunk in Frankfurt arbeitet sie seit 2002 beim SWR in Stuttgart.



Gesendet am 18.4.2013 im SWR4

DIE HARTE ARBEIT DER WARENVERRÄUMER

Sie finden den Hörfunkbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Do, 16.01.2014, 8:30

**«Übrig geblieben»:
Ex-Betriebsratschefin macht
Kehraus bei Schlecker Von
Antonia Lange, dpa**

Wie fühlt es sich an, jeden Tag auf das Ende des eigenen Jobs hinzuarbeiten? Christel Hoffmann kennt dieses Gefühl nur zu gut. Sie war einst Chefin beim Gesamtbetriebsrat von Schlecker. Nun macht sie beim Drogerieimperium die Lichter aus.

Pforzheim (dpa) - Wenn Christel Hoffmann ins Büro geht, arbeitet sie auf ihre eigene Entlassung hin. Jeden Morgen um halb neun setzt sie sich an den Schreibtisch, wühlt sich durch Akten, legt Tabellen an und führt unzählige Telefonate. Für Christel Hoffmann gibt es noch genug zutun. Und doch liegen ihre Unterlagen längst beim Arbeitsamt. Hoffmann hat keinen normalen Job: Sie war Gesamtbetriebsratschefin bei dem Drogerieimperium Schlecker, das vor gut zwei Jahren unterging. Nun arbeitet sie für den Insolvenzverwalter daran, das dort endgültig die Lichter ausgehen können.

Erschienen am 16.1.14 im Agentur-Ticker

«ÜBRIG GEBLIEBEN»: EX-BETRIEBSRATSCHEFIN MACHT KEHRAUS BEI SCHLECKER

Von **Antonia Lange, dpa**

Düsseldorf. Wie fühlt es sich an, jeden Tag auf das Ende des eigenen Jobs hinzuarbeiten? Christel Hoffmann kennt dieses Gefühl nur zu gut. Sie war einst Chefin beim Gesamtbetriebsrat von Schlecker. Nun macht sie beim Drogerieimperium die Lichter aus.

Wenn Christel Hoffmann ins Büro geht, arbeitet sie auf ihre eigene Entlassung hin. Jeden Morgen um halb neun setzt sie sich an den Schreibtisch, wühlt sich durch Akten, legt Tabellen an und führt unzählige Telefonate. Für Christel Hoffmann gibt es noch genug zutun. Und doch liegen ihre Unterlagen längst beim Arbeitsamt.

Hoffmann hat keinen normalen Job: Sie war Gesamtbetriebsratschefin bei dem Drogerieimperium Schlecker, das vor gut zwei Jahren unterging. Nun arbeitet sie für den Insolvenzverwalter daran, das dort endgültig die Lichter ausgehen können.

„Ich bin diejenige, die übrig geblieben ist“, sagt die 60-Jährige in ihrem Büro in Pforzheim. Rund 25 000 Menschen hatten nach der Insolvenz bundesweit ihren Job verloren. „Ich vermisse meine Kollegen unheimlich“, sagt Hoffmann. Die letzten Kolleginnen aus dem ehemals 55-köpfigen Gesamtbetriebsrat mussten im vergangenen Herbst gehen.

Außer Hoffmann gibt es nur noch ein paar frühere Mitarbeiter in der Schlecker-Zentrale in Ehingen, die sich um letzte Verwaltungsaufgaben kümmern. Auch sie haben nicht mehr lange Zeit, die Scherben aufzukehren.

„Die wesentlichen Tätigkeiten werden wir im Laufe dieses Jahres erledigt haben“, sagt Insolvenzverwalter Arndt Geiwitz. Im Vordergrund stünden dabei die ehemaligen Filialen, zuletzt immerhin mehrere tausend allein in Deutschland. „Hier sind noch an zahlreichen Stellen Abrechnungstätigkeiten beispielsweise mit Energieversorgern, Gemeinden sowie Industrie- und Handelskammern durchzuführen“, sagt Geiwitz. Auch die Zentrale in Ehingen und einige Lager stehen noch immer zum Verkauf.

Ende März ist Schluss

Für Christel Hoffmann soll Ende März Schluss sein. Bis dahin bannt sie das einstige Drogerieimperium in Tabellen. Legt Listen von früheren Betriebsräten an, archiviert die Rechtsstreitigkeiten der vergangenen Jahre. Ist das jetzt überhaupt noch wichtig? Hoffmann sieht das pragmatisch. Es müsse alles seine Ordnung haben, sagt sie.

Vor allem leistet sie seelischen und praktischen Beistand: Wenn bei ihr das Telefon klingelt, ist meistens eine frühere Kollegin dran, die Hilfe braucht bei Problemen mit dem Arbeitsamt oder nicht weiß, welche Sozialleistungen ihr zustehen.

„Das sind auch Menschen, die ich noch nie im Leben gesehen habe“, sagt Hoffmann, die zuerst durch ihre großen, dunkel geschminkten Augen auffällt. Auf den Fotos, die von ihr durch die Presse gingen, waren diese Augen oft nass vor Tränen. Auch heute werden sie noch feucht, wenn sie an die Kollegen denkt, die ihre Arbeit verloren haben.

Die Bundesagentur für Arbeit hat vor gut einem Jahr aufgehört, den Werdegang der arbeitslosen Schlecker-Mitarbeiter zu verfolgen. Nach den letzten Zahlen vom vergangenen März suchten von zunächst 23 476 arbeitslos gemeldeten Menschen noch 9127 einen Job. In Hoffmanns eigenem Büro erinnert nicht mehr viel an ihren früheren Arbeitgeber. „Davon habe ich mich frei gemacht.“

Ruhe ist eingekehrt

Überhaupt wurde es zuletzt ruhig um Schlecker: Die Filialen sind längst geschlossen, der Versuch eines österreichischen Inves-



Antonia Lange

Jahrgang 1985.

Studium der Deutschen Philologie, der Englischen Philologie und der Kommunikationswissenschaften an der Westfälischen-Wilhelms-Universität in Münster.

Ebenda tätig als wissenschaftliche Hilfskraft beim Forschungsprojekt „Ortsnamen zwischen Rhein und Elbe“ der Akademie der Wissenschaften zu Göttingen. Stationen u. a. beim Westfalen-Blatt, Radio Hochstift, dem Jahreszeiten Verlag und der Deutschen Presse-Agentur (dpa).

Volontariat bei der Deutschen Presse-Agentur (dpa) u. a. mit Stationen in Berlin, Dresden, Brüssel und der Finanznachrichten-Agentur dpa-AFX. Seit 2012 Wirtschaftsredakteurin im Landesdienst Südwest der Deutschen Presse-Agentur (dpa) in Stuttgart.

tors, einzelne Läden wiederzubeleben, scheiterte kläglich - und im vergangenen Jahr zahlte die Familie von Firmengründer Anton Schlecker schließlich die letzten Millionen an den Insolvenzverwalter.

Zu Ende ist die Geschichte damit aber keineswegs - und das nicht nur weil ein Produzent das Schicksal einzelner Frauen in einer Schleckerfiliale, die geschlossen werden soll, als TV-Komödie verfilmen will. Einholen könnten die Ereignisse vor allem den Firmengründer selbst: Die Staatsanwaltschaft Stuttgart ermittelt derzeit noch gegen Anton Schlecker. Es geht dabei etwa um den Verdacht auf Untreue und Insolvenzverschleppung.

Ein Ende der Ermittlungen ist nach Angaben einer Sprecherin wegen der hohen Aktenberge vorerst aber nicht in Sicht. Sollte es zur Anklage kommen, hat Christel Hoffmann ihr Büro also womöglich längst dichtgemacht. Was danach mit ihr passiert, weiß die 60-Jährige nicht. Eines hat sie die Schlecker-Pleite aber gelehrt: „Unabhängig wie gut oder wie schlecht“, sagt Hoffmann. „Es geht immer weiter.“



Sabine Marquard

Jahrgang 1960.

Sabine Marquard studierte in Göttingen Volkswirtschaftslehre und volontierte beim Donau Kurier in Ingolstadt.

Von 1987 bis 1990 war sie als Wirtschaftsredakteurin bei den Nürnberger Nachrichten, seit Ende 1990 ist sie Wirtschaftsredakteurin bei den Stuttgarter Nachrichten und dort vor allem für Themen rund um die Finanzbranche zuständig.

Erschienen am 22.7.13 in den Stuttgarter Nachrichten

DER HAUSMEISTER UND DIE LANDESBANK

Streitfall Leiharbeit: Wie ein Mitarbeiter einer kleinen Firma die große LBBW herausfordert und verliert

Bisher sind vor allem Autokonzerne damit aufgefallen, mit fragwürdigen Methoden Löhne zu drücken. Jetzt sieht sich auch die Landesbank Baden-Württemberg einem solchen Vorwurf ausgesetzt. Sie weist die Kritik zurück.

Sabine Marquard

Stuttgart. Der Stein kommt ins Rollen, als sich Thomas Homolla im vergangenen Jahr an die LBBW wendet und um ein Gespräch bittet. Seit über vier Jahren ist der 43-Jährige bei der Firma Koch Haustechnik angestellt und von dort zur LBBW entsandt – und sein Aufgabenbereich wurde immer größer: Zunächst ist er als Hausmeister für mehrere größere Gebäude in Stuttgart zuständig, ab Mai 2010 betreut er die Schließanlagen für diverse LBBW-Gebäude, vorübergehend sogar für alle Filialen in Baden-Württemberg.

Homolla ist überzeugt, dass er als Leiharbeiter bei der Landesbank arbeitet – bis er feststellt, dass die Firma Koch Haustechnik gar keine Erlaubnis hat, Arbeitnehmer weiterzuverleihen. „Alles lief ab wie bei einer Leiharbeitsfirma: Ich hatte ein Büro bei der LBBW, habe deren Computer und deren Werkzeug genutzt und meine Arbeitsaufträge von LBBW-Mitarbeitern erhalten. Wenn die Arbeit erledigt war, haben LBBW-Mitarbeiter meine Stundenzettel unterschrieben“, sagt er.

Der 43-Jährige hat kein Problem mit der Leiharbeit. Doch um Leiharbeit betreiben zu können, muss ein Verleiher von der Arbeitsagentur eine Erlaubnis einholen. Geschieht das nicht, handelt es sich um „illegale Arbeitnehmerüberlassung“, sagt Markus Borck von der Gewerkschaft Verdi. In diesem Fall könnte der Leiharbeitnehmer Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim Entleiher sowie auf gleiche Bezahlung wie die Stammarbeitnehmer haben. Entsprechende Listen mit Unternehmen, die eine Erlaubnis besitzen, veröffentlicht die Arbeitsagentur im Internet.

Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Leiharbeit ist schwierig

Koch Haustechnik ist nicht dabei. Homolla stünde damit nach Ausführungen seines Anwalts für seine Arbeit die gleiche Bezahlung wie LBBW-Mitarbeitern zu, er könnte sogar auf eine Festanstellung bei der Bank klagen – vorausgesetzt, er kann seine Behauptung beweisen. Mit seiner Bitte um ein Gespräch stößt er bei der LBBW auf taube Ohren. Sie teilt Homolla lediglich schriftlich mit: „Arbeitnehmerüberlassung ist weder Gegenstand der Vereinbarungen zwischen der Koch Haustechnik GmbH und der Bank, noch ist sie tatsächlich erfolgt.“

Für die Landesbank scheint der Fall damit erledigt. Doch für Homolla hat der Vorstoß Folgen. Er erhält kurze Zeit später von der Koch Haustechnik die Kündigung. Der Versuch, gegen die Kündigung vorzugehen, scheitert. Aber nicht, weil das Gericht die Vorwürfe Homollas zurückweist, sondern wegen einer Formalie: Die Firma Koch Haustechnik beschäftigt weniger als zehn Mitarbeiter, für Homolla gibt es somit keinen Kündigungsschutz. Er zieht daraufhin seine Klage zurück. Ein teures Gerichtsverfahren kann er sich nicht leisten.

Sich Fremdarbeiter für bestimmte Aufgaben in den Betrieb zu holen ist für Unternehmen günstiger, als Stammpersonal zu beschäftigen. Dies geschieht nicht nur im produzierenden Gewerbe und in der Industrie, sondern auch im Dienstleistungsbereich. „Verdeckte Leiharbeit ist nicht nur bei den großen Autokonzernen ein Thema“, meint Homolla enttäuscht. Sein Vertrag mit der Firma Koch Haustechnik, der 2008 geschlossen wird und unserer Zeitung vorliegt,

enthält Begriffe, die auf Arbeitnehmerüberlassung, also Leiharbeit, hindeuten: „Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen werden kann.“ Etwas weiter unten steht der Satz: „Solange der Mitarbeiter bei Kunden (auch Entleiher) der Firma eingesetzt ist, unterliegt er dem Weisungsrecht des Kunden bzw. Entleihers, jedoch nur im Rahmen dieses Vertrages.“

Hat sich die LBBW damit in die Grauzone des Arbeitsmarkts begeben? Auf Anfrage unserer Zeitung, ob Homolla seine Arbeitsanweisungen von LBBW-Mitarbeitern bekam beziehungsweise ob sie wusste, dass Koch Haustechnik keine Erlaubnis für Arbeitnehmer-Überlassung besitzt, bestätigt die Bank nur, dass die Koch Haustechnik „weiterhin im Auftrag der LBBW tätig ist“. Mehr möchte sie aus „datenschutzrechtlichen Erwägungen“ zu diesem Fall nicht sagen. Selbst als Homolla gegenüber der Landesbank schriftlich auf seinen Datenschutz verzichtet, bleibt sie bei ihrer Aussage. Auch Koch Haustechnik teilt nur mit, „auf der Basis eines Dienstleistungsvertrages“ für die LBBW zu arbeiten. Arbeitnehmerüberlassung finde in jeglicher Hinsicht keine Anwendung, so das Unternehmen. Man habe Homolla aus „verhaltensbedingten Gründen“ entlassen.

Für Homolla geht es um viel Geld. Er verdient anfangs 2000 Euro brutto im Monat, zuletzt 2200 Euro. Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhält er nicht. Er arbeitet 40 Wochenstunden und hat 28 Tage Urlaub. „Ich habe auch hin und wieder samstags gearbeitet und Überstunden gemacht, Zuschläge gab es dafür nicht“, sagt er. Würde er vergleichbar wie seine festangestellten LBBW-Kollegen bezahlt, könnte er mit bis zu 280 Euro mehr im Monat rechnen.

Verdi-Jurist Carsten Scholz meint zu dem Fall: „Die Firma Koch Haustechnik hätte die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung einholen müssen.“ Voraussetzung für Leiharbeit sei ein Dreiecksverhältnis: Ein Verleiher stellt einen Arbeitnehmer ein und leiht ihn an einen Entleiher aus. „Insbesondere die Kündigung, die Knall auf Fall erfolgt ist, deutet darauf hin, dass keine Erlaubnis vorgelegen hat.“ Die Kündigung sei erfolgt, um das Dreiecksverhältnis aus Verleiher, Arbeitnehmer und Entleiher aufzulösen. „Hier spricht vieles für verdeckte Leiharbeit“, mutmaßt Scholz.

Das Problem ist: Homolla muss nachweisen, dass es sich um Leiharbeit handelt. Doch die Abgrenzung zwischen einem Werk- beziehungsweise Dienstvertrag, bei dem ein Unternehmen ein Werk oder eine Dienstleistung für ein anderes Unternehmen erbringt, und Leiharbeit, bei der ein Unternehmen Arbeitskräfte an ein anderes ausleiht, ist schwierig. Es ist jedoch nicht entscheidend, was auf dem Papier steht, sagen Juristen. Maßgeblich ist, wer einem Arbeitnehmer in der täglichen Praxis Weisungen erteilt –

was, wie und bis wann er etwas zu erledigen hat. „Es kommt darauf an, wie dieser Vertrag zwischen der LBBW und der Koch Haustechnik gelebt wurde“, sagt der Stuttgarter Arbeitsrechtler Stefan Nägele. „Hat die LBBW das Direktionsrecht ausgeübt, kann hierdurch ein Arbeitsverhältnis mit der LBBW begründet worden sein. Blieb jedoch das Direktionsrecht bei der Koch Haustechnik, dann ist der Fall unkritisch.“

Homolla versichert, seine Arbeitsanweisungen ständig von Mitarbeitern der LBBW und nicht von Koch Haustechnik erhalten zu haben. Er hat E-Mails von LBBW-Mitarbeitern gesammelt, die ihm Aufträge erteilten. Die Mails liegen unserer Zeitung vor. Doch vor Gericht recht zu bekommen ist teuer. „Gegen verdeckte Leiharbeit zu klagen ist ein steiniger Weg“, sagt Verdi-Jurist Carsten Scholz. „Ein Kläger braucht gute Nerven. Denn er hat die ganze Macht eines Unternehmens gegen sich.“

Homolla hat nicht das Geld, den großen Finanzkonzern herauszufordern. Der erste zaghafte Versuch hat ihn, wie er meint, den Arbeitsplatz gekostet. Er ist froh, inzwischen wieder einen Job zu haben. Auch wenn er jetzt noch weniger verdient als vorher. Jeden Monat fehlen ihm 400 Euro.

Die Begründung der Jury:

Kaum ein Thema hat die Diskussion über Arbeitsbedingungen in Deutschland in den letzten Jahren so geprägt wie das Thema „Leiharbeit“. Viele Facetten wurden bereits beschrieben: die Verbreitung von Leiharbeit, ihr Missbrauch und die Selbstverständlichkeit, mit der sie von einigen Unternehmen eingesetzt wird, um Beschäftigungs-Standards zu senken und Löhne zu drücken.

Sabine Marquard bereichert diese Perspektiven um einen weiteren Aspekt: die Grauzone zwischen Werkverträgen und Leiharbeit. Das gelingt ihr konsequent und sehr überzeugend am Beispiel eines bei der LBBW eingesetzten Hausmeisters. Es handelt sich um den 43-jährigen Thomas Homolla. Er war bei der Firma Koch Haustechnik angestellt und von dort zur LBBW entsandt. Eindrücklich schildert Sabine Marquard, wie sein Tätigkeitsbereich bei der LBBW im Laufe der Zeit immer weiter ausgedehnt wurde. Sie lässt ihn zu Wort kommen: „Alles lief ab wie bei einer Leiharbeitsfirma: Ich hatte ein Büro bei der LBBW, habe deren Computer und deren Werkzeug genutzt und meine Arbeitsaufträge von LBBW-Mitarbeitern erhalten. Wenn die Arbeit erledigt war, haben LBBW-Mitarbeiter meine Stundenzettel unterschrieben“. Im Vergleich zum LBBW-Stammpersonal hat er aber bis zu 280 Euro im Monat weniger verdient. Das alles ähnelt Praktiken, wie sie aus dem produzierenden Gewerbe und der Industrie bekannt sind.

Aus Sicht des Verdi-Juristen Carsten Scholz spricht vieles dafür, dass es sich hier um „verdeckte Leiharbeit“ handelte. Warum verdeckt? Sowohl die LBBW als auch die Firma Koch Haustechnik bestreiten, dass Thomas Homolla in einem Leiharbeits-Beschäftigungsverhältnis stand. Leiharbeit wäre im Fall der Firma Koch Haustechnik auch unzulässig, denn sie verfügte nicht über die dafür notwendige Erlaubnis der Arbeitsagentur. Angeblich, so die Aussage des Unternehmens, handele es sich um einen Dienstleistungsvertrag. Damit gerät Thomas Homolla in die Grauzone zwischen Werkvertrag und Leiharbeit.

Thomas Homolla suchte das Gespräch mit der LBBW. Er wurde abgewiesen. Und die Firma Koch Haustechnik hat ihn inzwischen entlassen. Einen teuren Rechtsstreit kann sich Thomas Homolla nicht leisten. „Homolla hat nicht das Geld, den großen Finanzkonzern herauszufordern“, schreibt Sabine Marquard. Obwohl vieles dafür spricht, dass er Recht hat, ist das Recht für ihn doch weit entfernt. Sabine Marquard beschreibt die Lage von Thomas Homolla ausdrucksstark, präzise und klar. Sie bleibt aber nicht bei dem konkreten „Fall“ stehen, sondern ordnet ihn ein und legt die Konsequenzen der Grauzone zwischen Werkvertrag und Leiharbeit dar.



Erschienen am 26.9.13 in den Stuttgarter Nachrichten

WÜSTENROT-MITARBEITER IM DAUERFRUST

Neue Technik wirft Unternehmen weit hinter Konkurrenz zurück

Bei Wüstenrot rumort es. Mitarbeiter klagen über die vorsintflutliche Bearbeitung der Kreditanträge. Dabei sollte eine neue Technik alles besser machen. Die Führung spricht von Anlaufschwierigkeiten, Kritiker von der schlimmsten Krise seit Jahren.

Sabine Marquard

Stuttgart. Der neue Wüstenrot-Chef Bernd Hertweck hat nicht nur Freunde im Unternehmen. Wohlmeinende beschreiben ihn als fähigen Kopf, aber manchmal etwas schwierig im Umgang. Seine Kritiker nennen ihn fähig, aber brutal. Der 46-Jährige kommt aus dem Vertrieb, er gilt als Verkaufstalant. Widerstand mag er nicht. Er trenne sich schnell von Mitarbeitern, die ihm nicht passen, wird sich im Unternehmen erzählt. Hertweck, im September an die Spitze von Wüstenrot berufen, muss seine Fähigkeiten jetzt unter Beweis stellen: Er soll die Bausparkasse technisch endlich auf den Stand der Wettbewerber bringen.

Noch immer hinkt die Bausparkasse, was die IT-Ausstattung angeht, der Konkurrenz meilenweit hinterher. Noch immer müssen Kunden nicht selten vier Wochen auf eine Kreditusage warten. Seit das neue Finanzierungsportal im Mai an den Start ging, das Wüstenrot technisch in die Moderne katalpultieren soll, klappt noch viel weniger. Das Baufinanzierungsgeschäft liegt am Boden, klagen Wüstenrot-Außendienstmitarbeiter. Selbst die Kollegen im Innendienst sprechen von katastrophalen Zuständen.

Die Klagen beginnen mit der technischen Ausstattung. Geräte und EDV-Programme seien vorsintflutlich, monieren die Außendienstpartner, wie Wüstenrot seine selbstständigen Handelsvertreter nennt. Viel zu oft müssten Kunden zweimal besucht werden, weil die Technik streike und der Kunde seinen Kreditantrag nicht unterschreiben könne. Das koste Zeit und somit Umsatz.

Das neue Portal läuft nur mit den simpelsten Finanzierungen reibungslos, sagen Mitarbeiter

Das neue Finanzierungsportal setzt noch einen obendrauf. Künftig sollen alle Kreditanträge vom Vermittler elektronisch eingereicht werden. Bisher geschieht dies auf Papier oder per E-Mail. Beides birgt Fehlerquellen, weil Anträge unvollständig eingereicht werden oder beim Ausdrucken und Einscannen im Innendienst Unterlagen verloren gehen. Mit dem Portal müssen die Vermittler alle erforderlichen Daten selbst eingeben. Doch der Teufel steckt im Detail. Das neue Portal laufe nur mit den simpelsten Finanzierungen reibungslos, die in der Praxis nur einen kleinen Teil ausmachen, kritisieren Vermittler. Schon die kleinste Besonderheit, etwa eine Änderung des Tilgungsbeitrags oder des Zinssatzes, führe zu Fehlern. Richtig kompliziert wird die Sache, weil Kreditanträge, die Wüstenrot ablehnt, an den Kreditvermittler Interhyp weitergereicht werden sollen. Dieser sucht für den Kunden eine Finanzierung bei einem anderen Institut. So weit die Theorie. In der Praxis stellen Vermittler fest: Nichts funktioniert.

Manche Schwierigkeiten sind hausgemacht. Für das neue Portal wurden Mitarbeiter aus anderen Abteilungen rekrutiert. Weil diese aber ihren bereits genehmigten Urlaub mitbrachten, war das Portal im Sommer chronisch unterbesetzt. Dazu sind längst noch nicht alle Mitarbeiter für das neue Programm geschult. Rund ein Viertel der 80 Stellen ist noch gar nicht besetzt. Das Chaos habe sich herumgesprochen, heißt es, weshalb Bewerbungen auf diese Stellen kaum noch eingingen. Mitarbeiter sagen, man habe das Portal Hals über Kopf eingeführt und arbeite nach



Sabine Marquard

dem Prinzip Learning by Doing – man lernt durch Versuch und Irrtum.

Mit dem Unmut konfrontiert, zeigt sich der neue Wüstenrot-Chef überrascht und bügelt die Probleme als „Anlaufschwierigkeiten“ ab. „Unser Baufinanzierungsportal mit dem neuen IT-Programm für Kreditanträge befindet sich noch in der Pilotphase“, sagt Hertweck. Bisher kämen erst 25 bis 30 Prozent der Kreditanträge über das neue Portal. Allerdings habe es im Sommer besonders viel Arbeit gegeben. „Im Juli und im August wurden rund 30 Prozent mehr Kreditanträge eingereicht als geplant.“ Das Problem der veralteten Ausstattung sei erkannt. „2014 werden unsere Vermittler mit neuen Geräten und neuer Software ausgestattet“, sagt Hertweck. „Ab Januar 2014 sollen Kreditanträge nur noch elektronisch eingereicht werden.“ Seine Kritiker halten das „für ein Ding der Unmöglichkeit“.

Schlechte Stimmung kann der Chef nicht gebrauchen

Einiges hat sich aufgestaut. Die Finanzierungen würden nach einem viel zu komplexen Regelwerk abgearbeitet. Und immer strenger würden die selbstständigen Handelsvertreter kontrolliert. Jede Woche müssten die Kundentermine für die Folgewoche gemeldet werden, junge Vermittler müssten angeben, welchen Umsatz sie in der nächsten Woche bringen werden. Wer es nicht schafft, wird zur Nachschulung – intern Schlechtleister-Seminare – zitiert. Die Idee, dass Bausparvertreter auch Versicherungen und Versicherungsvertreter auch Baufinanzierungen verkaufen, funktioniere nur auf dem Papier. Höchstens zwei von zehn Vermittlern beherrschen das sogenannte Cross-Selling, lautet ein häufiger Kritikpunkt.

Der ganze Ärger der Außendienstmitarbeiter entlud sich in einem Brief an Hertweck, den die Interessengemeinschaft der Selbstständigen Kaufleute der Wüstenrot-Gruppe (ISKW) Ende Juni schrieb. Darin ist die Rede vom Frust bei den Außendienstpartnern, der immer größer werde. „Seit sechs Jahren leben wir in der Hoffnung auf Besserung in der Kreditabteilung und deren Bearbeitungszeiten samt Abläufen.“ Die Spitze richtet sich an die Führungskräfte: 2006 sind Alexander Erdland und Bernd Hertweck vom Konkurrenten Schwäbisch Hall zum Vorsorgekonzern Wüstenrot & Württembergische (W&W) gewechselt – Erdland an die Spitze des Konzerns, Hertweck in den Wüstenrot-Vorstand. Die ISKW, die rund 1000 Vermittler vertritt, beklagt sich weiter, dass der Fokus des Unternehmens nur auf Sparmaßnahmen ausgerichtet sei. Seit langem fordert der Außendienst eine Servicevergütung, weil er immer mehr Verwaltungsaufgaben übertragen bekommt.

Schlechte Stimmung im Außendienst kann Hertweck, der im Oktober mit einem neuen Bauspar-Tarif auf den Markt kommen will, nicht brauchen. Der Wüstenrot-Chef will sich mit der ISKW-Spitze am 9. Oktober treffen. Viel erwarten dürfen die Außendienstpartner nicht. Die Bausparkasse leidet an der Niedrigzinsphase, die Bausparer öfter zu Bankdarlehen als zu Bauspardarlehen greifen lässt. Zudem wird Wüstenrot noch durch zahlreiche Hochzinstarife aus der Vergangenheit schwer belastet. „Es muss etwas passieren, sonst wird es Wüstenrot in einigen Jahren nicht mehr geben“, argwöhnen Kritiker. Das sieht Hertweck naturgemäß anders. Via Wüstenrot-TV ließ er seine Vermittler erst vor wenigen Tagen wissen: Alles sei auf dem besten Weg. „Dieses Schönreden kann ich nicht mehr hören“, sagt ein altgedienter Mitarbeiter.



Erschienen am 5.12.13 im ZEITmagazin

»HALLO FANS!«

Er lässt einen Affen für sich werben und setzt sich gern in Talkshows. Wie tickt der Textilunternehmer Wolfgang Grupp?

Von Tillmann Prüfer

Der Unternehmer Wolfgang Grupp ist äußerst lebendig. Aber immer, wenn ich nach Burladingen fahre, besuche ich als Erstes sein Grab. Es liegt direkt neben dem Friedhof, ein von Mauern eingefasstes Areal mit Rasen. In eine verputzte Wand sind Grabtafeln eingelassen.

Immer wieder habe ich mich mit der kleinen Regionalbahn auf nach Burladingen gemacht. Von Stuttgart aus mit dem Schienenbus, der sich die Schwäbische Alb hochquält. Vorbei an Orten wie Hausen-Starzeln und Killer. Als ich das erste Mal in Burladingen ausstieg und am Friedhof vorbeiging, waren von der Grabstätte nur die weiß gekalkten Mauern zu sehen. Beim zweiten Besuch war an einer Tafel schon sein Name angebracht: »Wolfgang Grupp * 04.05.1942«. Beim dritten Besuch stand dort ein eisernes Wegekreuz.

Seit Jahren versuche ich, eine Geschichte über den Textilunternehmer Wolfgang Grupp zu schreiben. Und immer wieder brach ich den Versuch ab. Stets war ich mit einem festen Bild von Grupp nach Burladingen gekommen – und wenn ich ihn verließ, hatte er dieses Bild wieder umgestoßen. Und doch hatte er mich nicht losgelassen.

Das erste Bild, das ich hatte, war das, das wohl die meisten haben: der Fernseh-Grupp. Wolfgang Grupp, der Chef und als »eingetragener Kaufmann« allein haftender Besitzer der Marke Trigema, ist einer der bekanntesten Unternehmer des Landes. Er diskutiert in Menschen bei Maischberger über Hartz IV, streitet bei Anne Will über die Kredite für Griechenland. Er poltert bei Markus Lanz gegen die Gewerkschaften. Wenn Grupp redet, dann hält er beide Handflächen parallel und zerhackt mit ihnen die Luft. Als wolle er seine Argumente in verkraftbare Portionen zerteilen. So fordert er mal den Mindest-

lohn, oder er verlangt, dass Manager für ihre Fehlentscheidungen haften müssen, für die Pleiten, die sie im Größenwahn produzieren. Größenwahn, Haftung, Verantwortung, Anstand: Das sind die Lieblingswörter von Wolfgang Grupp. Und eine Zahl: 1200. Das sind die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze er garantiert. In Burladingen, einer Kleinstadt auf der Schwäbischen Alb. Dort, wo vor Jahrzehnten noch die Textilindustrie blühte, von der jetzt fast nur noch Trigema übrig ist. Das sagt Grupp auch im Trigema-TV-Spot, der regelmäßig vor der Tagesschau kommt und bei dem ein Affe, der aussieht, wie aus Ronnies Pop Show geliehen, die Zuschauer mit »Hallo Fans« begrüßt.

Wenn man Grupp in seiner Firma besucht, wird man von einem Bild des Schimpansen empfangen, nicht von einer Empfangsdame. Der Chef bezahlt schließlich niemanden fürs Herumsitzen. Außer dem tierischen Pappkameraden ist da noch ein Telefon. Damit ruft man in Grupp's Büro an und wird anschließend von einer Mitarbeiterin abgeholt. Man muss eine Treppe hinauf, vorbei an Bildern von Wolfgang Grupp's Hochzeit und von verschiedenen Firmenjubiläen. Es ist auch eine Familiengalerie. Der Patriarch mit seiner Frau Elisabeth und den Kindern Wolfgang junior und Bonita. Von Bild zu Bild werden die Kinder größer und älter, bis sie als junge Erwachsene in die Kamera lächeln. Nur ihr Vater altert nicht. Da lächelt immer derselbe drahtige Grupp, Grupp, Grupp. Als wäre er mit einer Zeitmaschine durch die Jahrzehnte gereist. Nach der letzten Treppenstufe betritt man ein Großraumbüro mit blau gestrichenen Wänden. Auf den meisten Tischen stehen Computer. Auf einem nicht. Das ist der von Wolfgang Grupp.

Es ist Sommer 2009, Grupp ist allein. Es ist ein ganz normaler Werktag, aber der Chef ist so korrekt gekleidet, als käme er gerade vom Tee mit der Queen. Maßanzug mit Krawatte,



Tillmann Prüfer

Jahrgang 1974.

Er ist Stil-Chef des ZEITmagazins und schreibt regelmäßig Reportagen. Im Handelsblatt erscheint wöchentlich seine Kolumne. Gesammelte Kolumnen von ihm sind unter dem Titel »Wie man den Alltag überlebt, ohne dabei verrückt zu werden« erschienen.

2010 wurde eine Kolumne von ihm beim Glossenpreis »Segen« zur besten deutschen Glosse gekürt. Er veröffentlicht jeden Monat eine Kolumne im Magazin »Weltkunst«.

Er war Gründungsredakteur der Financial Times Deutschland und arbeitete dort als Reporter. Dann leitete er die Wochenend-Beilage »Weekend«, und war Redaktionsleiter des Luxusmagazins »how to spend it«.

das Hemd von einer goldenen Kragennadel in Form gehalten. Alle Mitarbeiter der Verwaltung sind in der Mittagspause, Grupp steuert die Firma im Alleingang. Wenn ein Telefon klingelt, irgendwo in den Weiten des Raumes, drückt er auf die Konsole seiner Telefonanlage und nimmt den Anruf entgegen. »Trigema. Grupp«, meldet er sich knapp und beantwortet Fragen zu T-Shirt-Größen, Ärmellängen, Farben von Stoffen. Wolfgang Grupp kann hier offenbar jeden ersetzen.

Die ersten Mitarbeiter kehren aus der Mittagspause zurück. Grupp erzählt, dass er jeden Morgen schwimmen geht, im Pool in seinem Garten. Selbst im Winter bei zehn Grad Minus, er kennt da nichts. Er sei in der gesamten Zeit in der Firma noch keinen Tag krank im Bett geblieben, sagt er. »Der Krankenstand bei Trigema ist sicher niedriger als im Schnitt der Branche. Das ist eine Frage der Motivation.« Die Maßstäbe, die er an sich anlegt, gelten auch für andere. Als er einen Brief von einem Kunden bekommt, der sich beschwert, dass eine Angestellte lieber ihre Vesper gegessen habe, als ihn zu bedienen, diktiert er sofort einen Brief an die Dame, den man wohl harsch nennen kann. Er schließt mit den Worten: Nur wenn er sich auf seine Angestellten verlassen könne, könne er auch weiterhin in Deutschland 1200 Arbeitsplätze garantieren.

Da sind sie wieder, die 1200 Arbeitsplätze, von denen er so oft spricht. Um die alle seine Talkshow-Botschaften kreisen: Wenn es ihm, Grupp, gelinge, in Deutschland 1200 Arbeitsplätze zu garantieren, dann müssten das andere auch können. Dann gäbe es weniger Arbeitslosigkeit, denn diese komme vor allem daher, dass die Arbeit das Land verlasse – die Sorgen aber zu Hause blieben. Solche Formulierungen liebt der Unternehmer: »Leistung muss honoriert werden – und Nichtleistung darf nicht honoriert werden.« Eine andere: »Alle großen Probleme haben mal als kleine Probleme angefangen.« Nur kümmert sich um diese kleinen Probleme niemand. Außer natürlich Grupp.

Grupp will jetzt eine Kleinigkeit essen. Er lädt zu sich nach Hause zum Müsli ein. Jeden Morgen lässt er sich ein Müsli von seinem im Cut gekleideten englischen Butler servieren. Grupp isst kaum etwas Warmes und animiert seine Familie ebenfalls zum Müslikonsum. Es wird mit goldenem Besteck serviert. Der Weg in die Unternehmervilla ist kurz, einfach nur über die Straße. Grupp wohnt in einem reetgedeckten Haus. Warum ein Reetdach? Weil ihn das an die Urlaube auf Sylt erinnert.

Eine seiner schönsten Kindheitserinnerungen. Er hat es bauen lassen, als er den Familiensitz übernahm. Das Haus des Großvaters, welches vorher dort stand, ließ er abreißen. Durch den Garten schlängelt sich ein 45 Meter langer Pool, der unter einer Brücke in einen künstlichen Bachlauf übergeht. Bronzene Rehe äßen am Rand dieses Baches, der

schließlich in einen Seerosenteich mündet.

Im Treppenhaus hängt ein Ölgemälde der Familie. Grupp lächelt darauf. Es wirkt fast subversiv, sonst wird auf Ölgemälden ja eher selten gelächelt. Im Haus hängt auch eine Galerie von Hirschgeweihen, alle hat er selbst auf seiner Jagd im Allgäu geschossen. In seinen Wohnräumen herrscht eine Ordnung, die mehr als akribisch ist. Ein Glastisch ohne Fingerabdruck, darauf Schälchen und ein kleines Teeservice. Überall, auf den vergoldeten Löffeln, den Handtüchern, den Borten, prangen die Initialen WG.

Jeden Morgen betet Grupp. In der hauseigenen Kapelle unter dem Dach der Villa.

Hier hat er auch seine Frau Elisabeth geheiratet

Seine Frau hat in den zwanzig Jahren liegender Ehe keine Spuren in der Wohneinrichtung hinterlassen. Bis auf die Fotos, die sie zeigen. »Mein Zuhause in Burladingen oder mein Jagdhaus konnte ich als Jungeselle bauen und einrichten, und es wurde so eingerichtet, dass meine Frau nicht daran dachte, etwas zu ändern«, sagt Grupp später dazu. Und fügt bei: »Selbstverständlich gibt es einen Damenbereich, wo meine Frau machen kann, was sie will. Ebenso gibt es natürlich auch einen Herrenbereich.«

Grupp geht zu einem der vielen Wandregale im holzgetäfelten Wohnzimmer seiner Villa. Die Mehrzahl ist mit Fotoalben bestückt. Sein ganzes Leben sei darin aufgezeichnet, sagt er. Und eben auch jener Tag, seine Hochzeit. Es sind Bilder vom strahlenden Grupp mit seiner jungen blonden Braut in einer mehrspännigen Kutsche. Am Straßenrand jubeln die Burladinger. Es sind Bilder wie von der Trauung von Charles und Diana. Auch die Heiratsanzeige ist eingeklebt. Sie zeigt einen Treueschwur der Braut. Sie gelobt, ihn immer zu lieben. Grupp kann gar nicht von der Karte lassen. Es ist, als entfachte sie ein Feuer in ihm. Er erzählt, dass es einen Ehevertrag gebe. In dem Vertrag sei festgelegt, dass im Falle eines Scheiterns der Ehe jeder nur das bekomme, was er in die Ehe eingebracht habe. Dass seine Frau ihn geheiratet hat und nicht sein Geld, ist ihm auch heute noch über alle Maßen wichtig. Er meint, dass man schon bei der Schließung der Ehe die Modalitäten der Scheidung besprechen sollte. Dann würde sich schnell herausstellen, wer es ernst meine und wer nicht. Noch mit dem Fotoalbum in der Hand redet er sich in Rage, eine Wut steigt in ihm auf, die ihn zerreißen will, seine Stimme erstickt, eine Hand hält noch immer das Album, die andere versetzt der Luft Handkantenschläge. Das Letzte, das Allerletzte sei es, eine Ehe für finanzielle Interessen zu missbrauchen, pol-

tert er. Jetzt treten Tränen in seine Augen. Er zieht ein Taschentuch hervor. Und dann ist er wieder ganz gefasst. Als sei nur ein kurzes Sommergewitter durch die Seele gezogen. Und in mein Bild vom glatten Medienprofi Grupp ist der Blitz eingeschlagen.

Er will mir einen besonderen Raum zeigen, sagt er dann. Grupp ist religiös. Jeden Morgen betet er. Nicht so, wie andere beten. Er hat dafür seine eigene Kapelle. Es ist ein Raum im Dachgeschoss der Villa, in dem zwei riesige Wandgemälde hängen. Eines zeigt die Auferstehung Christi, ein anderes den heiligen Hubertus, dem ein Hirsch mit einem Kreuzifix im Geweih erscheint. »Ich gehe morgens in meine Hauskapelle, bevor ich in das Geschäft gehe. Ich muss mir immer wieder vor Augen halten, dass die Bäume nicht in den Himmel wachsen.« In seiner Jugend war Grupp auf einem Jesuiten-Internat. Dort habe ihn gestört, dass viele nur gebetet hätten, wenn sie Angst hatten, etwa vor Klausuren. Grupp betet auch, wenn es ihm gut geht. Er will sein Glück nicht vergessen. Dort in seiner Kapelle will er zufrieden sein mit seinem Leben, mit dem, was er hat. In dieser Kapelle hat er auch geheiratet. So, wie er hier steht, in aller Demut im Licht, das durch die Kapellenfenster fällt, könnte man ihn allein lassen. Allein mit Gott.

Als ich Burladingen verlasse, weiß ich nichts mehr über Grupp, er hat mich einmal komplett durchgeschüttelt. Er war lustig, wütend, charmant, stur und traurig – und das alles in ein paar Stunden.

Grupp ist ein Ausnahmemensch. Aber ist er auch ein Ausnahmeunternehmer? Zwar kann er seit vielen Jahren 1200 Arbeitsplätze vorhalten. Aber es gibt Hunderte Unternehmen ähnlicher Größe in Deutschland, sie bilden das Rückgrat des deutschen Mittelstandes. Nur deren Chefs sitzen nicht in Talkshows. Und sie produzieren keine T-Shirts. Als ich zum zweiten Mal nach Burladingen fahre, will ich Grupp an Zahlen messen. Zahlen, hoffe ich, geben mir das klare Bild, das ich bislang nicht bekommen konnte.

Als ich ihn treffe, ist er gerade mit seinem neuen Hubschrauber beschäftigt. Er hat eine neue Maschine der Marke Bell angeschafft, die alte verkauft er. So ein Hubschrauber, sagt er, werde ja ständig gewartet und erneuert. Deswegen sei er gebraucht fast zum damaligen Neupreis zu verkaufen. Hört sich an, als sei ein Heli – in den Händen eines Grupp jedenfalls – fast gratis. Ansonsten redet er allerdings nicht detailliert über Unternehmenszahlen. Er kommuniziert seit zehn Jahren etwa den gleichen Umsatz, 2002 waren es 80 Millionen Euro, 2012 waren es 87 Millionen Euro. Demnach ist Trigema ein Bekleidungshersteller, der sich seit zehn Jahren im Krebsgang bewegt. Kein wirtschaftlicher Aufschwung konnte zu einem großen Umsatzplus verhelfen. Kein neuer Markt schuf neue Arbeitsplätze. Für das

Unternehmen gab es keine Krise, aber auch keine Expansion.

Ob eine Volkswirtschaft überhaupt Wachstum braucht, wird heute vielfach hinterfragt. Auch sind die Arbeitsbedingungen im Ausland oft ein Thema. Immer wieder kommt es zu schrecklichen Unfällen, die Arbeitsbedingungen sind unakzeptabel. Viele Kunden wollen solche Arbeitsverhältnisse nicht unterstützen, und ein Unternehmen, das nur in Deutschland produziert, ist da eine Alternative. Allerdings besteht Grupp stets darauf, kein »Soziälsäusler«, sondern ein Kapitalist zu sein. Und Kapitalisten wollen Wachstum, oder?

Grupp hingegen sagt, er halte nichts davon, Umsatz zu steigern, den er nachher mit Verlusten bezahlen müsse: »Wenn man mir vorwirft, dass mein Umsatz nicht wächst und ich angeblich den Anschluss verpasst hätte, dann hat man meine Unternehmenspolitik nicht verstanden.« Er bemühe sich, »preiskämpfte« Produkte, mit denen er keine Marge mehr machen könne, rechtzeitig abzugeben und dafür innovative Produkte ins Programm zu nehmen. Dabei halte er die Kapazität aber stets konstant und weite sie nicht aus. Mit anderen Worten: Wolfgang Grupp will gar kein Wachstum. Kleine Firmen seien gesünder für die Wirtschaft, sagt er. »Kleine Unternehmen machen kleine Fehler, große Unternehmen machen große Fehler.« Wieder so ein Grupp-Satz. Warum aber sollte man in einem Hochtechnologie-land ein einfaches Produkt wie T-Shirts herstellen? Grupp antwortet: Warum nicht? »Boss zum Beispiel lässt seine Polohemden nicht in Deutschland produzieren. Wenn ein Polohemd im Geschäft für 89 Euro verkauft wird, dann ist es für mich unverständlich, dass dies auch noch in einem Billiglohnland produziert werden muss!«

Aber braucht man auf der Alb noch Textilunternehmen? Hätte Grupp wie viele andere in seiner Branche einfach seine Produktion geschlossen, würden die Menschen in Burladingen wahrscheinlich einfach etwas anderes arbeiten. Das weiß auch Grupp: »Jede Region passt sich an. Wenn wir nicht mehr da wären, dann hätten eben andere Industrien wahrscheinlich in Burladingen Fuß gefasst.« Aber darum geht es ihm nicht. Er lässt nicht T-Shirts in Burladingen nähen, weil es nötig ist, sondern weil es möglich ist. Das ist der Beweis, den Wolfgang Grupp führt. Er will nicht irgendeinen Textilbetrieb führen, sondern ganz genau diesen: mit all den Näherinnen, denen er verspricht, auch ihren Kindern einen Ausbildungsplatz zu geben. Mit den Lkw, die, vollbepackt mit Ware, in Richtung Kunde fahren, mit dem Hubschrauber, mit dem er von Burladingen aus das Land bereist.

Es soll so bleiben, wie es ist. Er will kein größeres Unternehmen haben. Er will keinen Betrieb, den er nicht überblicken kann. Kein Geschäft, das ihn vor sich hertreiben könn-

te, keinen Deal, der den Burladinger Familienfrieden gefährden könnte. Denn davon hatte er als Kind schon genug. Sein Vater hatte das Unternehmen damals zu sehr verzweigt – und den Überblick verloren. »Bei uns zu Hause war nicht selten schlechte Stimmung, weil es durch die Diversifikation, die mein Vater angefangen hatte, viele Probleme gab.« Dies möchte er seinen Kindern ersparen, sagt er. Er hält die Dinge klein, damit sie ihm nicht über den Kopf wachsen können.

Auf seinem Schreibtisch gibt es keinen Computer. Dafür einen großen Stapel aus Endlospapier mit Lochführung. Es ist die Dispositionsliste. Jedes T-Shirt, jede Schlafanzughose, die Trigema herstellt, ist darauf verzeichnet. Und jeden Produktionsauftrag erteilt Grupp selbst. Er sitzt mit der Liste zu Hause auf seinem Sofa oder auf seinem Jagdsitz im Allgäu, streicht Posten und fügt neue hinzu. Was nicht auf diese Liste passt, ist nicht Trigema. Grupp ordert Garn und disponiert Stoffballen. Stets im Bestreben, die große Maschine Trigema am Laufen zu halten, damit die Näherinnen beschäftigt sind. Wenn der Absatz schleppend ist, produziert er auf Lager. Schwarze Baumwollhosen etwa: So ein Artikel geht immer, den kann er risikolos verkaufen. Im Zweifel geht er kein Wagnis ein. Er hat ja etwas zu verlieren, er trägt ja die Verantwortung. Er ist ja Allein-inhaber.

Es ist sein Burladingen, es ist seine Biografie, die er da verteidigt. Grupp war Ende der sechziger Jahre in das hoch verschuldete Unternehmen seines Vaters eingestiegen. Er leitete den Erfolg mit einer einfachen Produktidee ein: Batik-Shirts. Er verkaufte sie massenhaft an C&A. Schon Mitte der siebziger Jahre war sein Betrieb entschuldet – er drängte auf die Alleinverantwortung im Unternehmen. Trigema baute weitere Werke, kaufte strauchelnde Textilbetriebe in Burladingen auf. Die Mitarbeiterzahl stieg von 700 auf 1200. Und dann wurde es ungemütlich.

Seine Hauptkunden, die großen Kaufhäuser, gerieten unter Druck. Grupp, der keine Preiskompromisse eingeht, verlor sie als Kunden. Er verkaufte seine Waren zunächst an Discounter. Die nehmen große Chargen ab. Dann begannen seine Abnehmer, an der Preisschraube zu drehen. Wenn man den Preisen hinterherlaufe, sei man verloren, sagt Grupp. Er kennt das von seinen ehemaligen Konkurrenten auf der Alb. Die ließen sich auf die Preiskämpfe ein und mussten schließen. Grupp stellt heute nichts mehr für Aldi her, auch nicht für Kaufhof. Er hatte eine bessere Idee: Er baute eigene Geschäfte auf. Das erste sogenannte Testgeschäft eröffnete er Anfang der achtziger Jahre, mittlerweile hat er 46 davon. In ihnen verkauft er den Großteil seiner Waren zu relativ geringen Preisen, da der Kunde nicht für die Einzelhandelsmarge aufkommen muss. Der

Ausdruck Testgeschäft suggeriert, der eigentliche Umsatz werde woanders gemacht.

Grupp hört nicht so gern Kritik. Er nimmt sie persönlich. Sie verletzt ihn. Letztlich geht es ihm nicht um Zahlen, es geht ihm um Moral: Wolfgang Grupp teilt die Welt in zwei Lager auf, das der Anständigen und das der Lumpen. Die Anständigen sind die, die Verantwortung tragen für das, was sie tun. Die sich ihren Mitarbeitern verpflichtet fühlen und geachtet werden wollen. Und dann sind da die Lumpen. Ein Lump zu sein ist viel einfacher. Lumpen können Gewerkschafter sein, die ihm die Löhne diktieren wollen, Lumpen können auch Redakteure sein, die behaupten, der Einstiegslohn von 8,50 Euro für ungelernete Näher bei Trigema sei zu gering. Die größten Lumpen aber sind für ihn unter den Managern zu finden. Jene Manager, die mit dem Geld anderer Leute spekulieren. Die »Milliardenpleiten hinlegen und dafür Millionengehälter kassieren«, wie Grupp es formuliert.

Der Pharmaunternehmer Adolf Merckle war für ihn ein anständiger Mensch. Merckle ist tot. Er war einst einer der reichsten Deutschen gewesen und hatte die Schmach nicht ertragen, dass er sein Unternehmen mit Spekulationen an den Rand des Ruins gebracht hatte. Er warf sich im Januar 2009 vor einen Zug. Eine Entscheidung, der Grupp Hochachtung abgewinnt. In seinem Sinne hat der Patriarch Verantwortung übernommen. Die unternehmerische Verantwortung reicht bei Wolfgang Grupp bis zum bitteren Ende.

Auf die Frage, warum er selbst schon seinen Namen auf dem Grabstein stehen habe, sagt er: »Das Leben wird irgendwann ein Ende haben, und das kann man nicht ändern, deshalb habe ich auch schon jetzt ein Familiengrab rechtzeitig fertiggestellt und bestimmt, wo mein Platz ist.« Wo Wolfgang Grupp ist, ist Drama. Gut gegen Böse, ewige Liebe, Kampf, Untergang, Rettung. Alles an ihm ist am Anschlag. Seine Korrektheit, seine Werte, sein Ethos, sein Pathos. Wolfgang Grupp ist jede Sekunde Wolfgang Grupp. Mehrmals am Tag tritt er vor den Spiegel und zieht mit dem Kamm den Scheitel nach. So, als müsse er sich ständig versichern, dass es ihn tatsächlich gibt. Ihn, Grupp, den aufrechten Unternehmer, der als Letzter Werte hochhält in einem Land, das den Anstand verloren hat. Trigema produziert einerseits Trikotwaren. Das andere Produkt heißt Wolfgang Grupp. Ein Mann wie eine Oper. Und Burladingen ist sein Bayreuth.

Ich bin wieder auf der Alb. Es ist Sommer, drei Jahre nach meinem ersten Besuch. Ich bin einer Einladung gefolgt. Es ist die Feier zum 45. Jubiläum der Marke Trigema. Und gleichzeitig feiert Wolfgang Grupp seinen 70. Geburtstag nach. Hornstöße klingen in der Luft. Die Temperaturen liegen bei 30 Grad, die Sonne brennt, als versuche sie, mit dem Strahlen des Sonnenkönigs mitzuhalten, der hier oben angeblich das Sagen

hat. Man hat das Gefühl, in der eigenen Garderobe gekocht zu werden. Direkt neben seiner Villa ist ein Festzelt für 1500 Menschen aufgebaut. Alle 1200 Mitarbeiter von Trigema sind eingeladen und 300 Gäste aus Politik, Region und Medien, der Wirtschaftsminister Nils Schmid ist da und der EU-Kommissar Günther Oettinger und der Landrat. Der Landrat trägt heute eine lila gestreifte Krawatte und ein lila Hemd.

Es gibt einen Empfang im Garten der Villa. Die Bläser lassen für jeden Neuankömmling ein Halleluja erschallen, im hinteren Teil singen die Damen des Gesangsvereins, und die Tuben des Spielmannszuges erfüllen die Luft. Man muss einen gewundenen Weg durch das Anwesen des Unternehmers nehmen, am Rande des Seerosenteichs wartet Wolfgang Grupp. Er steht in der prallen Sonne wie sein eigenes Denkmal. Grupp trägt einen Smoking und eine Fliege. Neben ihm seine Frau Elisabeth in einem schulterfreien Kleid mit Pailletten. Grupp gibt jedem Gast die Hand, begrüßt ihn namentlich, scherzt, er scheint nicht einmal zu schwitzen. Wie macht er das? Hinten im Garten ist sein Bruder Johannes schon beim Sekt. Johannes ist Chef eines Spritzgussherstellers im nahe gelegenen Trochtelfingen. Auch ein Grupp, der nur in Deutschland herstellen lässt, aber längst nicht so glamourös wie sein Bruder. Wolfgang Grupp's Mutter sitzt im Garten, sie ist über 90 Jahre alt. Sie wohnt in einem Haus hinter der Grupp-Villa. Wolfgang Grupp junior unterhält sich mit einem Gast über Fußball. Seine Schwester Bonita läuft mit dem Handy am Ohr herum, sie muss noch dringend etwas herbeiorganisieren. Im Schatten eines Baumes stehen ihre Freundinnen aus dem Internat in London. Alle in Kleidern wie zum Debütantinnenball, in Fuchsia, Mintgrün, Türkis, aufgeregt zwitschernd. Grupp verteilt Geldumschläge an die Vertreter der beteiligten Vereine. Die Vereine danken es ihm mit einer Collage, sie haben auf Pappe Bilder von Grupp und der Burladinger Vereinswelt montiert. Das Bild ist mit Der König von Burladungen betitelt. Grupp hat jetzt 242 Hände geschüttelt, sagt er, acht fehlen noch. Wo bleiben die?

Spätestens wenn man Grupp in seinem Garten sieht, muss man feststellen, dass es sich hier nicht einfach nur um einen erfolgreichen Unternehmer mit großer Klappe handelt. Hier strebt jemand nach seinem unbedingten Glück. Arbeitet unentwegt an der Inszenierung seines Lebens, des längsten Stücks der Welt.

Die Feier nimmt nun langsam Fahrt auf. Die Gäste sind in das Festzelt eingezogen. Die Decken sind mit blauen und roten Wimpeln geschmückt, die Bühne ist mit weißen Blumen verziert. Von einer großen Leinwand leuchten das Motto des Abends »45 Jahre Trigema« und die Konterfeis der Familie: Wolfgang, Elisabeth, Wolfgang junior und Bonita.

Vor der Bühne hat sich die Stadtkapelle Burladungen aufgebaut. Sie spielt zum feierlichen Einzug der Familie Grupp. Die Gruppen setzen sich getrennt an die Kopfbenden von zwei Tischreihen. So, als wollten sie sagen: Wir wollen uns nicht huldigen lassen, wir sind heute zur eurer Unterhaltung da. Und so ist es tatsächlich. Den ganzen Abend wühlt Wolfgang Grupp wie ein Erdmännchen zwischen den Tischen, mal hier, mal dort, er trinkt keinen Tropfen Alkohol, nur Wasser, ist ständig mit einer aufmerksamen Frage zur Stelle. Er tritt an das Pult und redet. Grupp hat die seltene Gabe, das ganz Persönliche mit dem Politischen zu verbinden. In seiner Rede lobt er seine 1200 Mitarbeiter und gelobt, alles für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu tun. Er beschwört das Bild des ehrlichen Kaufmanns, der er sein will. Er dankt seinen Angestellten für all die Entbehrungen, die sie auf dem schwierigen Weg mitgetragen hätten. Er ehrt die verstorbenen Kollegen. Jeder andere deutsche Manager würde bei einem solchen Anlass die glänzenden Marktaussichten beschwören, das Wachstumspotenzial, den Zuspruch vom Kunden. Davon ist bei Grupp nicht die Rede. Er spricht von einer Art Abwehrschlacht. Von einer Schlacht gegen die sogenannten Gegebenheiten, gegen die Preise und gegen die Kunden, die einen verlassen, weil es in Asien dieselbe Ware ein paar Cent billiger gebe, die ihre Produktionsstätten schließen, weil sie denken, in Osteuropa würde dieselbe Arbeit für einen Bruchteil der Kosten gemacht. Die Schlacht der Anständigen gegen die Lumpen, und die Trigema-»Betriebsfamilie« ist die Armee.

Sie schlägt sich gut. Noch nie hat es einen negativen Geschäftsabschluss gegeben, betont Grupp, noch nie musste er Schulden machen. Er beschreibt, wie er sich der Situation einer »bedarfsgedeckten Wirtschaft« stellen musste. Einem Land, in dem alle satt sind und in dem es für Unternehmer nur noch die Nischen im produzierenden Gewerbe gibt. Wo Menschen wie er »das Schiff über Wasser halten« müssen.

Besonders dankt Grupp seiner Frau, vor Kurzem war der 24. Hochzeitstag. Er dankt ihr, dass sie auf so vieles verzichtete, seitdem sie ihn geheiratet hat. Er dankt ihr für das Geschenk ihrer Liebe. Dass sie ihm ihre Jugend geschenkt hat. Das sind sehr persönliche, intime Worte, aber Grupp spricht sie vor fast 1500 Leuten aus, von denen die meisten seine Angestellten sind. Seine Stimme bricht, er stockt, er muss eine Pause machen, um die Tränen zurückzuhalten. Er erinnert an den Tag, als sie sich das Eheversprechen gaben in der Hauskapelle. Es nimmt ihn sichtlich mit, diese Worte auszusprechen.

Was in seiner Frau in diesem Moment vorgeht, sieht man ihr nicht an. Vielleicht ist sie eher der pragmatischere Typ. Grupp geht von der Bühne, Elisabeth kommt ihm entgegen, sie umarmen sich. Es ist eine ganz schön

ne Romantik-Packung, mehr geht kaum. Jetzt fehlte nur noch, dass jemand dazu das Ave Maria sänge. Eine Sängerin tritt auf die Bühne. Die gleiche, die schon 24 Jahre zuvor bei der Hochzeit zugegen war. Sie singt das Ave Maria.

Elisabeth ist zu ihrem Stuhl zurückgekehrt. Sie ist aufgeräumt. Sie lauscht einfach aufmerksam. Sie schaut mal zur Sängerin, mal zum Boden. Dann geht sie zur Bühne und sagt: »Es ist meine gefühlte tausendste

Der Star des 45. Jubiläums von Trigema: Sina, die Schimpansendame aus dem Werbespot der Firma. Zur Feier des Tages trägt sie eine Krawatte

Rede, dabei ist es erst meine vierte.« Und sie sagt: »Was soll ich Ihnen von Neuem von jemandem erzählen, über den Sie alles aus den Medien wissen?« Das werden gleich auch noch einmal Wolfgang und Bonita in ihrer Rede sagen, worüber sollen sie sprechen, wenn doch alles schon gesagt ist? Sie erzählen davon, dass ihr Vater jetzt im Pool neuerdings Rückenschwimmen praktiziert. Und dass er nun Liegestütze zur Stärkung der Rückenmuskulatur macht. Das habe sich geändert. Und sie wollen, dass alles so bleibt, wie es ist, sagen sie.

Der Star des Abends kommt: Sina, der Schimpanse aus dem Trigema-Spot. Es ist eine Dame. Wolfgang Grupp muss auf einem Stuhl auf der Bühne Platz nehmen, Sina besetzt neben ihm zwei Stühle. Die beiden werden von einem Live-Painter porträtiert. Grupp reibt etwas nervös seine Hände ineinander. Da sitzen sie nun, Affe und Mensch, Mensch mit Fliege, Affe mit Krawatte. Ein schönes Bild.

Es werden noch Oettinger, der EU-Kommissar, und der sozialdemokratische Landes-Wirtschaftsminister Schmid sprechen. Von Letzterem hält Grupp möglicherweise nicht so viel, was aber, wenn überhaupt, nur daran zu erkennen wäre, dass er ihn einlädt, sich doch einmal bei Trigema mit Unterwäsche ausstatten zu lassen, damit er auch weiterhin ein »strammer Minister« bleibe. Nachher bekommt Grupp vom Bürgermeister von Burladungen noch einen Korb Müslivariationen von Dr. Oetker geschenkt. »Damit es der ganzen Familie schmeckt.« Da entgleisen kurz die Gesichtszüge von Elisabeth.

Das Fest ist gerade bestens im Gange, da kommt plötzlich Unruhe auf. Draußen peitscht ein Unwetter los. Die Decke des Zeltes hebt sich, die Konstruktion wankt. Helfer eilen herbei, um die Eingänge abzudichten. Grupp ist in seinem Element, er kontrolliert das Abdichten der Zeltwände. Ein Mitarbeiter vom Sicherheitsteam sagt, er, Grupp, solle doch vielleicht etwas Beruhigendes in das Mikrofon sagen. Grupp antwortet: »Ich

sage gerne etwas, aber das muss dann auch stimmen.« Es sind solche Momente ohne Mikrofone und Kameras, die deutlich machen, dass es Wolfgang Grupp wirklich sehr ernst ist mit dem Anstand.

Wenig später ist das Festzelt abgedichtet, der Sturm und der Regen bleiben draußen. Es kann nichts mehr passieren, und wenn, dann wartet draußen der Krankenwagen, auf dem steht: »Gespundet von der Wolfgang-und-Elisabeth-Grupp-Stiftung«. Grupp ist noch einmal im Einsatz, um eine Tasche einer Besucherin aus dem Regen zu bergen, er ist voll im Flow.

Die Hoffmann-Schwestern, ein Schlagersänger-Geschwisterpaar aus Sigmaringen, treten auf. Elisabeth schwingt die Hüften, Bonita und die Business-Girls aus London rocken zu Liedern wie Herzbeben, Herzbeben, dagegen gibt es keine Medizin. So ist das in Burladingen, es ist eine heile Welt im Zelt, sie singen die ganze Nacht. Herr Grupp schlendert vorbei und grüßt den beschämten Journalisten, dem er seit vier Jahren Audienz gewährt, ohne je eine Zeile darüber gelesen zu haben, wie einen alten Bekannten. Dann ist er schon wieder weiter: »Bis zum nächsten Mal in Burladingen!«

Als ich am späten Abend im strömenden Regen die Stadt verlasse, bin ich überzeugt, dass es das letzte Mal sein wird, dass ich Burladingen besucht habe. Aber das ist nicht so. Nachdem ich den Artikel das erste Mal endlich niedergeschrieben habe, schicke ich Wolfgang Grupp die Zitate, um sicherzugehen, dass alles so gesagt wurde. Er schreibt prompt zurück, da habe ich ja wohl einiges grob missverstanden. Und lädt mich ein, dass ich noch einmal nach Burladingen kommen möge, damit er mir die Dinge erkläre. So steige ich wieder in den Zug nach Burladingen. Die Sonne scheint hell wie fast immer, wenn ich hierherkomme. Ich grüße das Grab. Den Ort, an dem die Trigema-Oper nach dem Willen des Patriarchen einmal enden soll.

Vielleicht mit einem Trauerzug durch Burladingen, begleitet von 1200 Mitarbeitern und dem Spielmannszug, der traurige Weisen zum Besten geben wird. Vielleicht werden die Hornbläser ihm zu Ehren ein letztes Halali in die Luft stoßen, bevor er in sein Grab hinabgelassen wird? Wolfgang Grupp sagt, er habe sich über sein Begräbnis noch keine Gedanken gemacht. Er habe ja noch »ein bisschen Zeit«.

Angesichts Grupp's großartiger Kondition könnte es mehr als ein bisschen Zeit sein. Ich fürchte, ich werde vor ihm ins Grab steigen. In Foyer der Firma ist immer noch keine Empfangsdame, aber dafür hängt da nun das neue Affe-Mensch-Porträt, welches der Live-Painter gemalt hat. Ich gehe die Treppe hoch, ein neues Bild ist in der Galerie hinzugekommen. Das vom 70. Geburtstag. Grupp sieht frisch aus wie immer.

Und da erblicke ich ihn schon am Ende des Büros an seinem Schreibtisch. Korrekt, als komme er vom Tee mit der Queen. Mit Maßanzug und Kragennadel. So wird es immer weitergehen. Wolfgang Grupp wird immer da sein.



Volker Rekittke

Jahrgang 1967.

Sozialpädagogikstudium in Düsseldorf. Anschließend Auslandspraktikum in Nicaragua.

Nach dem Journalistik-Aufbaustudium an der Universität Hohenheim: Freier Journalist beim Schwäbischen Tagblatt. Mitarbeit bei der Straßenzzeitung Trotz-War, Stuttgart. Freie Mitarbeit im Wirtschaftsressort der Stuttgarter Zeitung. Volontariat beim Schwäbischen Tagblatt.

Seit 2005 Redakteur beim Schwäbischen Tagblatt, zuständig für Lokales & Regionale Wirtschaft.

Seit 2013 Veröffentlichung von Artikeln u. a. in brand eins und Publik-Fo-Forum; vor allem zum Thema Fairtrade.



Erschienen am 21.10.13 im Schwäbischen Tagblatt

GESURFT. GEPACKT. GELIEFERT. DER WEG EINES PAKETS

PAKETE-BOOM „Schrei vor Glück, oder schick's zurück“, lautet der Slogan des Online-Riesen Zalando. Nicht zuletzt wegen der kostenlosen Retouren bestellen immer mehr Menschen Schuhe und Jeans, Smartphones und Kameras übers Internet. Der boomende Markt schafft Jobs, bedroht aber auch den Innenstadthandel. Wir folgten dem Weg eines Pakets.

TEXT: VOLKER REKITTKE

Plastikspinnen, die im Dunkeln leuchten. Eine Knicklicht-Halskette mit Geisterkopf. Ein Augapfel-Ring. Der ist glibberig und blinkt wild, wenn er gedrückt wird. Igitt! Ein Klassiker darf nicht fehlen: das Draculagebiss aus Kunststoff. Tipp, tipp, tipp, fertig ist die Internet-Bestellung. Eine Sendung mehr im boomenden deutschen Paket-Markt geht bald auf die Reise. Die siebenjährige Nichte wird begeistert sein. Schließlich steht Halloween vor der Tür.

„Horrorlinik“ heißt der Onlineshop, laut Geschäftsführer Michael Prinz einer der bekanntesten Internet-Läden zum Thema Halloween. Dahinter steckt die Metzinger Kultfaktor GmbH mit ihren 33 festen Mitarbeiter/innen und derzeit fünf Aushilfen. Die Firma betreibt außerdem „Dirndlwunder.de“ und den „Karneval-Megastore“. Fehlt noch der „Racheshop“. Der funktioniert saisonunabhängig: Rache geht immer.

200 000 Pakete verschickte die Kultfaktor GmbH 2012. Dieses Jahr sollen es bereits 230 000 werden. Zurzeit gehen 1000, 2000 Pakete am Tag raus, Tendenz steigend: In den Wochen vor Halloween brummt das Geschäft. Vor Fasnet können es an Spitzentagen sogar 8000 Pakete werden.

Blink, blink, blink:

Die rote LED in der Leiste unter dem Karton zeigt Stefan Goll, wo er den bestellten Augapfel-Ring im Kultfaktor-Lager findet. Ein paar Mal auf den Touchscreen am Kommissionier-Wagen getippt, und Lichter führen Goll weiter zur Geisterkopf-Halskette im nächsten Gang. Das Computerprogramm hat jeden der 40000 Artikel im Blick. Das

Einpacken erledigen noch Menschen. Die Maschine hilft, damit jeder Handgriff sitzt. Das spart Zeit und Kosten.

Mehrmals täglich kommt der DHL-Laster in den Wochen vor Halloween bei Kultfaktor vorbei. Nur Stunden nach der Bestellung wird die Sendung mit Draculagebiss & Co eingesammelt und zum regionalen Paketzentrum in Eutingen gefahren.

Mehr als 3 Millionen Pakete und Päckchen befördert alleine Branchenprimus Post/DHL an jedem einzelnen Werktag innerhalb Deutschlands. Während das Briefgeschäft des Gelben Riesen durch die E-Mail und Facebook-Konkurrenz jedes Jahr um 2 bis 3 Prozent zurückgeht, explodiert der Paketmarkt: In Deutschland erreichte er vergangenes Jahr ein Volumen von 7,8 Milliarden Euro – 6,3 Prozent mehr als 2011. Mit 40 Prozent Marktanteil ist DHL ganz vorne mit dabei. Um jeweils 10 Prozent wuchs die Zahl der beförderten Pakete 2011 und 2012. Auch die Konkurrenz legt zu: Bei DPD, der Nummer zwei in Deutschland, hat sich die Zahl der transportierten Pakete seit 2001 verdoppelt.

Der wichtigste Wachstumstreiber ist seit Jahren das Onlinegeschäft. E-Commerce wird der stark zunehmende Handel übers Internet genannt. Immer mehr Bundesbürger shoppen via Computer und Smartphone. „Wenn am 3. Oktober schlechtes Wetter ist, merken wir das am nächsten Tag“, sagt Jutta Reister. Denn bei Sonnenschein sind die Leute draußen unterwegs, bei Schmuddelwetter wird gesurft und bestellt, weiß die Leiterin des DHL-Paketzentrums in Eutingen. 33 solcher Zentren betreibt die Post bundesweit. Allein in Eutingen werden tagtäglich bis zu

170 000 Päckchen und Pakete sortiert und verladen. 750 Millionen Euro investiert die Deutsche Post aktuell in die Erweiterung und Modernisierung ihrer Paketzentralen, eine wird gleich neu gebaut.

Klack, klack, klack:

Die Transportschalen auf dem Band kippen mal nach links, mal nach rechts. 20 Uhr im Paketzentrum Eutingen: Es ist Rushhour. Wie auf einem riesigen Autobahnkreuz für Pakete und Päckchen geht es hier auf mehreren Ebenen zu. Auch der braune Halloween-Karton aus Metzingen wird noch am gleichen Abend maschinell gescannt und sortiert, schließlich von einer der 300 Mitarbeiter/innen – drei Viertel sind Frauen – auf einen Rollwagen geladen und für den Transport nach Tübingen am nächsten Morgen bereitgestellt. Maschine und Mensch ist es egal, ob Bestellungen oder Retouren über die Bänder laufen. Auch zurückgeschickte Pakete erhöhen den Umsatz. Jedes dritte Paket geht nach dem Auspacken gleich wieder zurück – was die CO2-Bilanz des Online-Handels nachhaltig verschlechtert. Nach einer Studie der Universität Regensburg kalkulieren vier von zehn Kunden bereits beim Kauf die Rücksendung der Ware bewusst mit ein. Das mag nachvollziehbar sein, wenn die neuen Schuhe drücken, Hosen zu groß sind – oder der glibberige Augapfel-Ring dem Kind oder der Mama partout nicht gefällt. Weniger gut zu sprechen ist Kultfaktor-Chef Michael Prinz auf andere Kunden: „Nach jeder Saison schmeißen wir Waren für 300 000 Euro weg.“ Die 25 Prozent Retouren seien generell „ein Riesenaufwand“ – und manchmal auch eine Riesensauerei: Es gebe Leute, die bestellen kurz vor der Fasnetsparty einen Satz Kostüme – und schicken sie „noch nach Rauch stinkend“ innerhalb der Zwei-Wochen-Frist zurück.

Zwar heißt es in der Widerrufsbelehrung, dass die Rückgabe mit Geld-zurück-Garantie nicht für Waren mit solch eindeutigen Gebrauchsspuren gilt. Doch scheuen viele Versandhändler die möglicherweise zeit- und kostenintensiven Streitereien, im Extremfall bis vor Gericht. Die Konten solcher Kunden indes werden regelmäßig gesperrt, geliefert bekommen sie nichts mehr. Das läuft bei Kultfaktor genauso wie beim Online-Riesen Amazon. „Die Spreu vom Weizen trennen“, nennt Prinz das.

„Studenten bestellen am meisten“, sagt Ralf Fichtenkamm. Seit zehn Jahren fährt er Pakete und Päckchen in der Tübinger Altstadt aus. Um 7 Uhr hat seine Schicht heute begonnen. Das Päckchen mit dem schwarz-weißen Kultfaktor-Klebeband lag da noch auf dem Rollcontainer aus Eutingen. Wenn's gut läuft, ist Fichtenkamm um 16 Uhr fertig. Auf der Tübinger Post/DHL-Zustellbasis an der Konrad-Adenauer-Straße lädt der 50-Jährige seinen Sprinter voll. Vom Mini-Päckchen bis zum Riesenkarton sind

alle Größen dabei. 31,5 Kilo darf ein Paket maximal wiegen.

Bleischwere Parkett-Sendungen musste er schon in den vierten Stock schleppen, direkt vor die Haustür der Kundschaft, oder Zusammenbau-Schreibtische, bestellt bei einem bekannten schwedischen Einrichtungshaus. „Und am besten gleich noch aufbauen“, sagt Fichtenkamm trocken. Ist niemand zuhause, wird er die meisten Sendungen bei Nachbarn oder im Geschäft unten los. Das Ziel ist klar: „Das Paket loswerden, alles andere kostet nur Zeit.“ Und Zeit ist knapp im Kampf um Marktanteile und Kunden. Als er vor zehn Jahren anfang, stellte er noch 100 Pakete am Tag zu, mittlerweile sind es doppelt so viele. Bis 8.30 Uhr hat Fichtenkamm alles gescannt und geladen. Noch eine Zigarette, und los geht die Tour.

Was Paketbeförderer, Online-Einkäufer und -Handel freut, bedroht jenen Teil des innerstädtischen Einzelhandels existenziell, der nicht oder nur wenig übers Internet verkauft. Und der Paket-Boom nervt immer mehr Menschen, die vor lauter Sprintern nur noch im Slalom durch die Fußgängerzone gelangen – zu beobachten etwa in der Tübinger Neckargasse an jedem beliebigen Werktag.

Einen „schleichenden Tsunami“ nennt der Reutlinger Professor und Mittelstands-Experte Dennis De die Online-Bedrohung der Innenstädte. Denn mit dem Verlust der innerstädtischen Geschäfte und der Angebotsvielfalt stirbt auch die Urbanität. Das zeigen Beispiele aus den Niederlanden und Großbritannien, wo der Internet-Handel früher durchstartete als hierzulande. Ehemalige Einkaufsstrassen werden von Sexshops und Spielcasinos beherrscht, verkommen gar zu „Graffiti-Malls“ mit leerstehenden Geschäften. „Downsizing“ nennt man das in der Handelswelt. Inzwischen ist auch in Deutschland der Sonntag mit geschlossenen Läden, aber offenen Laptops der umsatz-

stärkste Tag im Einzelhandel. Und der Online-Handel der wachstumsstärkste Bereich.

Die Fußgängerzone soll Fußgängerzone bleiben“, sagt Tübingens OB Boris Palmer: „Man kommt da ohne eine klare Regelung nicht weiter.“ Derzeit werde geprüft, wie der Lieferantenverkehr eingedämmt werden kann. Auch über versenkbare Absperrpoller – wie in Rottenburg – und über effektive Kontrollen denkt man im Rathaus nach.

Anfang 2014 soll das Thema erneut auf der Tagesordnung des Tübinger Gemeinderats stehen. Dabei dürfte noch einmal über das „Freiburger Modell“ gesprochen werden. Bereits seit 30 Jahren ist dort die Fußgängerzone von 10 bis 18 Uhr für alle Kfz gesperrt – mit einer Ausnahme: Bewohner und Beschäftigte mit Stellplatz oder Garage dürfen durch die Altstadt fahren. Lediglich von 6 bis 10 Uhr und von 18 bis 20 Uhr wären dann noch Lieferungen möglich.

Was er vom Freiburger Modell hält? „Die Idee ist nicht schlecht“, sagt Zusteller Fichtenkamm. „Aber wenn die Altstadtläden erst um 10 Uhr aufmachen, funktioniert das nicht.“ Bald die Hälfte der Pakete in seinem Wagen, schätzt er, sind für Innenstadthändler bestimmt.

Um kurz vor Neun ist das Metzinger Halloween-Paket an seinem Tübinger Ziel angekommen. In der Bäckerei Dajly's nahe beim Marktplatz nimmt es Mitarbeiter Luigi Felici in Empfang – keine 24 Stunden nach der Bestellung. Ralf Fichtenkamm schlägt die Wagentür zu und fährt weiter. Über 180 Pakete und Päckchen muss er heute noch zustellen. Seine morgige Ladung wird währenddessen schon bestellt.

ARBEITSBEDINGUNGEN: STRESSIGER JOB, OFT UNTER TARIF

„Im schnell wachsenden Paketmarkt herrscht ein mörderischer Konkurrenzkampf“, sagt Engelbert Reck von Verdi in Stuttgart. Bei Post/DHL würden alle Beschäftigten nach dem Tarifvertrag der Deutschen Post AG bezahlt. Der gilt allerdings nicht für die Mitarbeiter von Subunternehmen, die von der Post in 900 Zustellbezirken bundesweit zum Pakettransport eingesetzt werden. Diese Regelung sei mit dem Post-Betriebsrat und Verdi vereinbart worden, sagt Unternehmenssprecher Gerold Beck.

Bei UPS werden die in den Verteilzentren arbeitenden Beschäftigten bislang größtenteils nach dem Tarifvertrag des Speditionsgewerbes Baden-Württemberg bezahlt, der laut Gewerkschafter Reck „leicht unter“ dem der Post AG liegt. Der Trend gehe aber zu immer mehr Werksverträgen. Von den UPS-Zustellern würden weniger als die Hälfte nach Tarif bezahlt, die Mehrheit sei „nicht tarifgebunden“, werde also untertariflich entlohnt. Bei DPD und Hermes werden die Mitarbeiter/innen in den Verteilzentren nach Tarif bezahlt, bei GLS nicht.

Die Zusteller bei allen drei Firmen, so Reck, seien durch die Bank Mitarbeiter von Subunternehmen, die „weit unter Tarif“ entlohnt würden. Dabei sei die Zustellung wie auch die Be- und Entladung „ein körperlich sehr anstrengender und stressiger Job für die Beschäftigten“, sagt Reck – in dem Bereich gebe es einen „auffallend hohen Personalwechsel“.



**Walther
Rosenberger**

Jahrgang 1978.

Studium der Technischen Volkswirtschaftslehre in Karlsruhe und Politik, Volkswirtschaftslehre und Neuere Geschichte an der Universität Heidelberg.

Studium am Institut d'Études Politiques de Paris.

Praktika bei SÜDKURIER, der Deutschen Presse-Agentur und in der Abteilung für Politische Kommunikation der BASF. Auslandspraktikum bei der UNESCO in Paris. Redaktionspraktikum im Auslandsstudio des ZDF in Paris. Redakteur im Ressort Vermischtes der Stuttgarter Nachrichten.

Seit Juni 2008 Redakteur im Ressort Wirtschaft der Stuttgarter Nachrichten. Schwerpunkte der Tätigkeit sind die Themen Energiewirtschaft, Rohstoffe, Maschinenbau und Agrarwirtschaft.



Erschienen am 30.10.13 in den Stuttgarter Nachrichten

MITARBEITER STELLEN FESTO AUF DEN KOPF

Nach Jahren des Streits gelten bei dem Unternehmen ab 2014 neue Regeln für Topleute – mehr Boni, geregelte Arbeitszeiten

Drei Jahre lang hat der Betriebsrat des Esslinger Maschinenbauers Festo für mehr Rechte für über tausend Hochqualifizierte gekämpft. Mit Erfolg. Die erzielte Einigung wirkt ein Schlaglicht auf die Arbeitsbedingungen am oberen Ende der Lohnskala.

Von Walther Rosenberger

ESSLINGEN. Sie fahren Dienstwagen und telefonieren mit teuren Handys auf Firmenkosten: Außertariflich Beschäftigte gelten in Unternehmen als Edelmitarbeiter und verfügen gleich über eine ganze Reihe von Privilegien, von denen gewöhnliche Arbeitnehmer nur träumen können. Hinter der blitzblanken Fassade der vermeintlichen Karriereposten sieht es aber manchmal anders aus. Hohe Arbeitszeiten, viel Reisetätigkeit, ständig wechselnde Projekte und permanente Erreichbarkeit machen die Traumjobs nicht selten zum durchwachsenen Geschäft für die Angestellten. „Sogenannte außertariflich Beschäftigte sind die neuen Lieblinge der Arbeitgeber“, sagt Jürgen Groß, stellvertretender Bezirksbevollmächtigter der IG Metall in Esslingen. „Sie sind loyal und flexibel.“ Der Anteil der Außertariflichen an den Belegschaften nehme fast überall zu, sagt Groß. Im Sprengel des Gewerkschafters

liege er in vielen Betrieben bei einem Viertel oder höher – und das, obwohl die Jahresentgelte der ATler, wie sie im Jargon oft genannt werden, üppig sind: zwischen 55 000 und 75 000 Euro; dazu kommen Boni und Vergünstigungen.

Einer der Betriebe, der in hohem Maß auf AT-Beschäftigte setzt, ist der Maschinenbauer Festo. Von den gut 4 000 am Esslinger Stammsitz beschäftigten Mitarbeitern sind nach Betriebsratsangaben rund 1 200 ATler. Der verschwiegene Maschinenbauer, der mit Automatisierungstechnik und einer Weiterbildungsschiene 2012 gut 2,2 Milliarden Euro umsetzte, ist so etwas wie ein klassischer AT-Arbeitgeber. Ein Gutteil der deutschen Beschäftigten sind hoch qualifizierte Vertriebsleute und Ingenieure. Der größte Teil des Umsatzes wird im Ausland erwirtschaftet, wo Festo in 61 Ländern 250 Konzerngesellschaften unterhält. Das Problem: Die zur Führung des weltum-

Info: Gefragt, aber ohne Tarif

Nach Darstellung der Gewerkschaft IG Metall nimmt sogenannte außertarifliche Beschäftigung in Baden-Württemberg immer mehr zu. Außertarifler (ATler) handeln ihre Verträge direkt mit dem Arbeitgeber aus, tarifliche Regelungen bleiben außen vor. Vielen Mitarbeitern gilt das als chic, winken doch Statussymbole wie Dienstwagen oder -telefone. Besonders in Firmen mit hohem Akademikeranteil, etwa im Maschinen- oder Fahrzeugbau, bei Ingenieurdienstleistern oder vertriebsstarken Firmen beträgt der Anteil der ATler mancherorts über 25 Prozent der Belegschaft. Tendenz: steigend. Die Arbeitgebervereinigung Südwestmetall bestreitet eine Zunahme der AT-Stellen in den Betrieben. Sie spricht von einem Anteil von durchschnittlich „maximal zehn Prozent“. Die IG Metall hält den Begriff „Außertarifliche Beschäftigung“ für irreführend, da Tarifverträge in Baden-Württemberg alle Gewerkschaftsmitglieder erfassen. Ausnahme sind leitende Angestellte. Um deutlich zu machen, dass es sich bei den Betroffenen um meist sehr gut bezahlte Arbeitnehmer handelt, spricht sie von „Übertariflich Beschäftigten“: ÜT. (wro)



spannenden Geschäfts nötigen Mitarbeiter lassen sich schlecht ins deutsche Tarifkorsett quetschen, das von Arbeitszeiten über Ruhepausen bis zu Wochenend- und Überstundenzuschlägen so ziemlich alles regelt. Sogenannte AT-Verträge, die direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden, sind daher auch bei Festo im Bereich der Hochqualifizierten seit Jahren das Mittel der Wahl.

Was lange wie ein Erfolgsmodell für alle aussah – Prestige und Vergünstigungen für die Mitarbeiter, Flexibilität für die Arbeitgeber –, scheint aber Probleme zu bereiten. Vor allem aufseiten der Beschäftigten. Hinter den Kulissen ist bei Festo von einer Flut an Projekten die Rede, die manche ATler überfordere. Dazu kommen schwer einzuhaltende Zielvereinbarungen mit den Chefs. Vor mehr als drei Jahren nahm sich der Betriebsrat des Problems an. „Mitarbeiter beklagten, dass viele Dinge nicht mehr funktionierten“, sagt Hans-Jürgen Drung, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Festo. „Wir wollten das neu regeln.“ Was folgte, war ein Marathon. Während Festo auf den Märkten Erfolg an Erfolg reihte und jährlich um acht Prozent wuchs, zogen sich die Gespräche zum Thema ATler in die Länge. Über Monate verhandelte man hinter verschlossenen Türen. Die Arbeitnehmer zogen die Gewerkschaft IG Metall hin-

zu, das Unternehmen ließ sich vom Arbeitgeberverband Südwestmetall beraten – ein untrügliches Anzeichen dafür, dass es ums Eingemachte geht. Betriebsrats-Chef Drung sagt: „Die Interessen zwischen uns und der Geschäftsführung waren sehr unterschiedlich, die Verhandlungen sehr anspruchsvoll.“

Tarifbeschäftigte verdienen bis zu 91000 Euro pro Jahr

Knackpunkt war nach Informationen unserer Zeitung vor allem das Thema Arbeitszeit. Anders als bei Tarifbeschäftigten, wird die Arbeitszeit bei ATlern nicht erfasst. Das Maß ist hier, Ziele zu erreichen, die vorher mit dem Chef festgelegt wurden. Was aber, wenn das Ziel so hoch gesteckt ist, dass 50 bis 60 Stunden die Woche nicht ausreichen? „Die Arbeitsbelastung sollte nachvollziehbar gemacht werden“, sagt Drung. Auf Nachfrage räumt Festo ein, im Bereich der AT-Beschäftigten habe „Regelungsbedarf in Bezug auf Vergütung, Zielvereinbarungen, Arbeitszeit und Positionsbewertung“ bestanden. Mitte 2013 erklärte sich das Familienunternehmen nach langem Zögern bereit, mehreren Betriebsvereinbarungen für diese Bereiche zuzustimmen. Durch die Regelungen, die Anfang 2014 in Kraft treten, habe man seinen Mitarbeitern „attraktive Beschäftigungsbedingungen“ bieten wollen, heißt es von Festo. Laut Dokumenten, die unserer Zeitung vorliegen, teilt der neu ausgehandelte Kompromiss die ATler, ähnlich wie Tarifangestellte, in Gruppen ein. Danach richten sich die Vergütung und die jährlichen Bonuszahlungen. Die Boni werden angehoben, und es wird grundsätzlich leichter, hohe Sonderzahlungen einzufahren. Daneben kommen wie bisher ein Dienstwagen, eine weitreichende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ein umfassendes Gesundheits- und Unfallpaket. Vor allem aber können die Stunden nun auf Arbeitszeitkonten erfasst und beispielsweise abgefeiert werden.

„Wir haben das gut geregelt“, sagt Betriebsrats-Chef Drung. Nach Ansicht der IG Metall hat Festo nun sogar eine Vorreiterrolle. In 90 Prozent der Betriebe gebe es keine Betriebsvereinbarungen für die außertariflichen Mitarbeiter, sagt Gewerkschafter Groß. Der Druck auf diese Firmen, ähnlichen Regeln zuzustimmen, werde nun steigen. Grundsätzlich sieht der IG-Metaller die AT-Beschäftigung aber kritisch. „Die Firmen machen AT-Verträge, um Tarife zu umgehen und Kosten zu sparen“, sagt er. Ein vergleichbarer, tariflich entlohnter Mitarbeiter komme finanziell fast immer besser weg. Gut möglich: Die höchste Tarifgruppe für Metallbeschäftigte in Baden-Württemberg inklusive Zuschlägen liegt bei rund 91000 Euro im Jahr.

Die Begründung der Jury:

Laut IG Metall nimmt die außertarifliche Beschäftigung in Baden-Württemberg immer mehr zu. In einigen Bereichen, etwa bei Ingenieurdienstleistern, liege der Anteil der ATler, also der Außertarifler, bereits bei über 25 Prozent. Wenn bislang über dieses Thema berichtet wurde, standen meist die Privilegien der Außertarifler gegenüber den tariflichen Beschäftigten im Mittelpunkt: u.a. Dienstwagen, Firmen-Handys, Boni und Vergünstigungen. Walther Rosenberger erweitert diese Perspektive um einen neuen, bislang vernachlässigten Aspekt: den Preis, den ATler für solche Privilegien zahlen müssen. Er stellt fest: „Hohe Arbeitszeiten, viel Reisetätigkeit, ständig wechselnde Projekte und permanente Erreichbarkeit mache die Traumjobs nicht selten zum durchwachsenden Geschäft für die Angestellten“.

Am Beispiel des Maschinenbauers Festo stellt Walther Rosenberger beide Seiten der außertariflichen Beschäftigung differenziert und präzise gegenüber. Am Stammsitz von Festo in Esslingen seien rund 1.200 der gut 4.000 beschäftigten Mitarbeiter ATler. Dieser hohe Anteil lasse sich unter anderem auf die internationale Präsenz des Unternehmens zurückführen. Er habe – neben den Privilegien für die ATler – aber auch Nachteile: „Hinter den Kulissen ist bei Festo von einer Flut an Projekten die Rede, die mache ATler überfordere. Dazu kommen schwer einzuhaltende Zielvereinbarungen mit den Chefs.“ Vor allem die Arbeitszeiten waren Gegenstand langwieriger Gespräche zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung, die von Walther Rosenberger nachgezeichnet werden. Er beschreibt eindrucksvoll, wie sich das Unternehmen und die bei ihm beschäftigten ATler verständig haben. „Mitte 2013 erklärte sich das Familienunternehmen nach langem Zögern bereit, mehreren Betriebsvereinbarungen ... zuzustimmen“.

Der Artikel von Walther Rosenberger ist ein herausragendes Beispiel für „Constructive News“: Er benennt Missstände unverblümt und nüchtern. Und er zeigt, dass es auch anders geht. Ohne zu verschweigen, dass es in 90 Prozent der Betriebe keine Betriebsvereinbarungen gibt, wie sie bei Festo geschlossen wurden. Und ohne zu verschweigen, dass zum Beispiel die IG Metall AT-Beschäftigung grundsätzlich kritisch sieht. In seinem Kommentar zum Artikel schreibt Walther Rosenberger: „Dass die Firma dem angestauten Druck nun nachgibt und speziell das Problem überbordender Arbeitszeiten entschärft, zeugt von Verantwortungsbewusstsein. Im Bereich der außertariflichen Beschäftigung ist Festo damit eine Art Vorreiter. Der Hochtechnologiefirma ist klar, dass sie nur Erfolg haben kann, wenn sie die Mitarbeiter fordert, aber gleichzeitig auch deren Bedürfnisse ernst nimmt.“ Er stellt aber auch fest: Dies ist „eine Erkenntnis, die bei vielen anderen Unternehmen erst noch reifen muss.“

Kommentar:

Schwache Starke

Von Walther Rosenberger

Selbst schuld, könnte man all jenen Beschäftigten zurufen, die auf Tarifverträge pfeifen und stattdessen ihr Gehalt und ihre Arbeitsbedingungen lieber mit dem Chef persönlich aushandeln. Sie pokern mit ihrem Wert als Arbeitskraft und setzen dabei nicht selten erhebliche Vergünstigungen durch: Einen dicken Dienstwagen hier, einen üppigen Extrabonus dort. Dass der Arbeitgeber das nicht umsonst hergibt, wird vielen erst später klar – wenn das Diensthandy auch am Wochenende permanent klingelt und die – nicht festgeschriebenen – Arbeitszeiten in die Höhe schnellen. Erfahrungen, die so einige Topleute beim Vorzeigunternehmen Festo gemacht haben. Dass die Firma dem angestauten Druck nun nachgibt und speziell das Problem überbordender Arbeitszeiten entschärft, zeugt von Verantwortungsbewusstsein. Im Bereich der außertariflichen Beschäftigung ist Festo damit eine Art Vorreiter. Der Hochtechnologiefirma ist klar, dass sie nur Erfolg haben kann, wenn sie die Mitarbeiter fordert, aber gleichzeitig auch deren Bedürfnisse ernst nimmt. Eine Erkenntnis, die bei vielen anderen Unternehmen erst noch reifen muss.
w.rosenberger@stn.zgs.de



**Walther
Rosenberger**



Erschienen am 12.8.13 in den Stuttgarter Nachrichten

STREITFALL BETRIEBSRENTE

Deutsche Firmen wie IBM oder EnBW versuchen mit Macht, die Ausgaben für Altersvorsorge zu senken – Gerichte im Dauerstress

Jahrelang haben Konzerne Fachkräfte mit satten Betriebsrentenzusagen angelockt. Jetzt wird vielen Firmen die Altersvorsorge zu teuer. Mit diversen Winkelzügen versuchen sie, die Bezüge zu drücken. Das beschäftigt zunehmend Gerichte.

Von Walther Rosenberger

STUTTGART/KARLSRUHE. Karlheinz Große ist auch im fortgeschrittenen Alter ein gefragter Mann. Zahlreiche Anrufer klagen dem Geschäftsführenden Vorstand des Bundesverbands der Betriebsrentner (BVB) jeden Tag ihr Leid. Dabei geht es fast immer um das Gleiche: betriebliche Altersbezüge, die vom Ex-Arbeitgeber nur unzureichend erhöht werden – ein Vorgang, der die Bilanzen der Unternehmen schont, die Rentner aber monatlich mitunter mehrere Hundert Euro kostet.

Einige Tausend Ruheständler suchten jährlich beim BVB Rat, sagt Große. Ein Gutteil der Fälle lande irgendwann vor Arbeitsgerichten. Tatsächlich ist die Abschiedsfeier mitunter die letzte positive Erfahrung, die langjährige Arbeitnehmer mit ihrer ehemaligen Firma teilen.

Danach stehen die Zeichen nicht selten auf Konfrontation. In seiner Datenbank hat der BVB 2500 Unternehmen aufgelistet, die in juristische Streitigkeiten um Betriebsrenten verwickelt waren oder sind. Darunter sind viele klingende Namen – von der Commerzbank über Continental, RWE, Eon, EADS, Thyssen-Krupp, Daimler, EnBW bis zu Ford. Aber auch viele Kleinfirmen oder Mittelständler sind dabei.

Dass versucht werde, an der Auszahlung der Betriebsrenten zu drehen, gehe durch alle Betriebsgrößen, sagt Verbands-Chef Große. Besonders ausgeprägt war dieses Verhalten bei der Ehninger IBM. In den Jahren 2008 und 2009 stellte der Elektronikriese die Berechnung der betriebseigenen Altersbezüge um. In Zukunft sollten sie sich nicht mehr an

der Inflation, sondern an der sehr viel niedrigeren Reallohnentwicklung orientieren.

Als sich in den Jahren 2010, 2011 und 2012 eine Welle von Klagen aufbaute, weigerte sich der Konzern, die strittigen Regelungen in einem Musterprozess ein für alle Mal zu klären, wohl aus Sorge, dadurch Geld zu verlieren. Stattdessen musste jeder Fall vor Gericht einzeln ausgefochten werden. Folge: Die Arbeitsgerichtsbarkeit in Baden-Württemberg wurde über Monate hinweg quasi lahmgelegt. Von den 3000 Prozessen, die das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) im Jahr 2011 verhandelte, waren rund 1200 allein IBM-Betriebsrenten-Prozesse. Um die Verfahrensflut, die die Richter im Nachhinein als „ethisch bedenklich“ brandmarkten, zu bewältigen, mussten Fälle an andere Gerichte, etwa in Mannheim oder Freiburg, ausgelagert werden. Mittlerweile ist das Gros der Prozesse durchgeföhnt. Die IBM hat mit ganz wenigen Ausnahmen alle verloren.

Echte Entspannung tritt in der Sache wohl aber vorerst nicht ein. Mit der Karlsruher EnBW macht derzeit ein zweiter Konzern aus Baden-Württemberg mit Betriebsrentenstreitigkeiten Schlagzeilen. Noch ist die Anzahl der Klagen mit etwa 60 viel kleiner als bei der IBM vor zwei Jahren. Der Stuttgarter Anwalt Uwe Melzer, der die meisten Kläger vertritt, meint aber, dass potenziell „4000 bis 6000“ der heute insgesamt knapp 20 000 EnBW-Beschäftigten betroffen sein könnten. Sie alle waren bei einer der Vorgängerorganisationen der EnBW unter Vertrag, etwa der Energie-Versorgung Schwaben (EVS), den Technischen Werken der Stadt Stuttgart (TWS) oder den Neckarwerken Stuttgart

(NWS), und sind meist heute noch im Konzern tätig. Bei der Fusion der Unternehmen zur EnBW wurden ihre alten Betriebsrentenregeln durch neue, konzernweite Klauseln abgelöst. Diese stellten die Arbeitnehmer nach Ansicht der Kläger schlechter und sind jetzt strittig.

Die neuen Vereinbarungen, die im Zuge eines Sparprogramms im Jahr 2004 eingeführt wurden, summieren sich bei Renteneintritt auf erhebliche Beträge. Auf 700 bis 1200

recht gegeben. Ende Juni etwa entschied das Stuttgarter Arbeitsgericht in 32 Fällen für die Kläger. Ähnlich lief es auf der Ebene des Landesarbeitsgerichts. Teilweise wurde aber Revision zugelassen.

Wie stark die EnBW-Fälle in Zukunft die Gerichte im Land belasten werden, hängt nun von der Prozessfreudigkeit der EnBW Angestellten ab. Zudem wird die Frage entscheidend sein, ob sich der Energiekonzern ähnlich hartleibig wie der IT-Konzern IBM

Info: Teure Rücklagen

Die deutsche Wirtschaft sitzt auf enormen Verpflichtungen für die betriebliche Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter. Nach einer Studie der Unternehmensberater von Towers-Watson betragen allein die Pensionsverpflichtungen der 30 deutschen Dax-Konzerne im Jahr 2012 rund 314 Milliarden Euro. Diese Summe markiert allerdings einen recht theoretischen Wert. Ihn müssten die Firmen auf der hohen Kante haben, um alle Verpflichtungen ihren Belegschaften gegenüber abzudecken.

Aufgrund des aktuell niedrigen Zinsniveaus bereitet die Betriebsrentenvorsorge vielen Firmen derzeit Probleme. Einerseits verzinst sich das zurückgelegte Geld immer schlechter, andererseits steigen die Betriebsrentenzusagen, die normalerweise an die Inflation gekoppelt sind, unvermindert. Die Unternehmen sind in der Zwickmühle. (wro)

Euro im Monat taxiert Melzer die möglichen Einbußen seiner Mandanten durch die Umstellung der entsprechenden Betriebsvereinbarungen. Allein die strittigen Beträge sind Summen, von denen normal versorgte Rentner nur träumen können. Sie fallen deswegen so groß aus, weil die EnBW-Vorgängerorganisationen ihre Mitarbeiter mit einer „beamtenähnlichen Altersversorgung“ lockten, wie Arbeitsrechtler Melzer sagt. In den 1970er und 1980er Jahren konkurrierte die Energiebranche in Baden-Württemberg mit finanzstarken Industrieunternehmen um die damals schon raren Arbeitskräfte, die an den Meilerstandorten ähnliche Tätigkeiten verrichten mussten wie bei Daimler, Porsche, Bosch oder Audi in den Werken. Weil aber die hohen Metalllöhne von der Energiebranche damals nicht gezahlt werden konnten, ging die Energiebranche mit einem Versprechen für die Zukunft auf Arbeitskräftesuche: satte Renten für die Zeit nach dem aktiven Arbeitsleben. Das Versprechen behielt seine Gültigkeit, bis die Auswirkungen der Energiemarkt-Liberalisierung die Ex-Monopolisten zu Beginn des neuen Jahrtausends einholten und die Gewinne einbrachen. Mit Topfit schuf der damalige EnBW-Chef Utz Claassen ein milliardenschweres Kostensenkungsprogramm, um den Konzern wieder auf Spur zu bringen. 350 Millionen Euro sollten im Personalbereich eingespart werden, auch bei den von vielen Arbeitnehmern als ehemals angesehenen Betriebsrentenzusagen.

„Die Einschnitte, die damals von der Konzernführung durchgesetzt wurden, werden heute vor Gericht aufgearbeitet“, sagt Arbeitsrechtler Melzer. Bisher hätten die diversen Kammern im „ganz überwiegenden Teil“ der Fälle den klagenden EnBW-Mitarbeitern

verhört oder ob er einem Pilotverfahren zustimmt. Dieses würde dann als eine Art Präzedenzfall stellvertretend für übrige Urteile gelten. Vonseiten der EnBW heißt es, man habe sich schon vor zwei Jahren für ein solches Musterverfahren ausgesprochen. Anwalt Melzer bestreitet dies. Dabei habe es sich um eine unverbindliche Erklärung gehandelt.



Christina Schaffelke

Jahrgang 1985.

Als 10-jährige veröffentlichte sie ihren ersten Artikel in der Tageszeitung Wiesbadener Kurier und wusste, sie wird Journalistin.

Während sie Publizistik und Germanistik an der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz studierte, arbeitete sie bei Zeitungen und Fernsehsendern.

Da für sie journalistische Geschichten nicht „nur“ auf Papier, sondern auch Seh- und Hör-Erlebnis sein sollen, hat sie sich für ein crossmediales Volontariat entschieden.

Heute absolviert sie ihr Volontariat im Verlag Schwäbisch Media in Ravensburg mit Stationen bei der Schwäbischen Zeitung, Regio TV und Radio 7.



Gesendet am 20.9.2013 im Regio TV - Journal

AZUBI HINTER GITTERN

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de

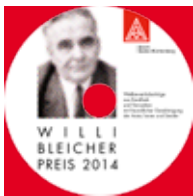




Gesendet am 15.7.2013 in der SWR Landesschau

ROTE FAHNEN - GRÜNER RASEN - ARBEITERSIEDLUNGEN IN MANNHEIM

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD
oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Ursula Schlosser- Nathusius

Jahrgang 1952.

Ein langes Journalistinnen-Leben: Stadtzeitung Kommunale in Heidelberg, ajoblanco in Barcelona, Hessischer Rundfunk und Frankfurter Rundschau, Buchautorin.

Seit 1985 beim SWF/SWR, dort von Landesschau über plusminus und report zurück nach Mannheim. Von ihrer Heimatstadt aus arbeitet sie als feste Freie für SWR-Redaktionen „Feature und Dokumentationen“ in Stuttgart.





**Tanja
Schuhbauer**

Seit 2012 ist sie bei Schwäbisch Media, Ravensburg, als stellvertretende Ressortleiterin Wirtschaft tätig. Vorher arbeitete sie für das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg in der Industrie- und Handelskammer Ulm.

Zwischen 2002 und 2009 war sie beim Schwäbischen Verlag als Freie Mitarbeiterin, Volontärin und Redakteurin beschäftigt.

Während ihres Studiums der Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Heilbronn, absolvierte sie ein Auslandsstudium für Tourismusmanagement in Melbourne, Australien. 2012/13 Journalistenpreis im Rahmen des 15. European Newspaper Award "Awards of Excellence"



*Erschienen zwischen 3.6. und 21.12. 2013
in der Schwäbischen Zeitung*

Junge Spanier im schwäbischen Handwerk (Serie)

ADIÓS ESPANA, GRÜSS GOTT SCHWABENLAND

Von **Tanja Schuhbauer**

RAVENSBURG Für Konrad Mezger ist es heute endlich soweit: Seine Spanier kommen. Der Geschäftsführer des Ulmer Bauunternehmens Geiger + Schüle Bau hat lange dafür gekämpft, dass der heutige Tag so beginnt: Um 8.30 Uhr wird Mezger stolz und hoffnungsfroh neun junge Männer aus Andalusien durch seinen Betrieb führen. Hier werden sie bis Ende August als Praktikanten arbeiten und ausprobieren, wie es denn wäre, eine geschätzte Fachkraft in Deutschland zu sein. Mezger hofft, dass aus diesen Praktikanten im September Auszubildende werden und drei Jahre später Fachkräfte: im Straßen-, Tief- und Gleisbau sowie als Anlagentechniker. Das sind Stellen, für die er schon lange keine geeigneten Bewerber mehr findet. „Es ist schwierig mit dem Lehrlingsnachwuchs. Wir finden nicht genug geeignete Bewerber“, sagt Mezger.

Die jungen Spanier – alle zwischen 20 und 25 Jahren – stammen aus Malaga, Sevilla, Almeria, Villafranca de Cordoba und Huétor-Tájar. Alle haben einen Schulabschluss, manche sind Studienabbrecher. Alle neun haben sich arbeitslos gemeldet, und in den letzten zwei Monaten zu Hause einen Deutschkurs belegt. Sie gehören zu dem Heer der 56 Prozent arbeitsloser Unter-30-Jähriger, die in Spanien keine Perspektive haben. Das könnte sich in diesem Sommer ändern. Am Sonntag landeten sie mit dem Flugzeug in Nürnberg, wo sie von Mezger und der Handwerkskammer Ulm empfangen und nach Ulm gebracht wurden. Dass der deutsche Juni mit deutlich kühleren Temperaturen beginnt als der spanische, werden die jungen Männer heute kaum bemerken angesichts des großen Rummels: Besichtigung des Ausbildungsbetriebs, Kontoeröffnung bei der Sparkasse Ulm, Stadtführung mit der

Handwerkskammer mit Mittagessen – und am Nachmittag werden sie Mittelpunkt einer großen Pressekonferenz sein. Dort werden Medienvertreter aus dem Südwesten erfahren, warum die neun Spanier ihre Koffer gepackt haben und nach Ulm gekommen sind: Bis Ende August im Intensiv-Sprachkurs Deutsch büffeln und an zwei Tagen pro Woche bei Geiger + Schüle Bau Ulm (150 Mitarbeiter) und dessen Schwesterbetrieb Scheffler (40 Mitarbeiter) arbeiten. Die Idee, Spanier in den Betrieb zu holen, hatte Mezger lange bevor Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) im Mai in Madrid ein Abkommen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit unterzeichnet hat. „2011 hat mich meine Frau zu einem Urlaub auf Mallorca überredet. Da saß ich an einem Nachmittag in einem Café, schaute ein paar jungen Männern beim Fußballspielen zu und dachte: Moment mal – solche Kerle suchst du doch!“ Im Februar 2012 klopfte er bei der Handwerkskammer Ulm an und sagte: „Wir müssen eine Lösung finden, diese Leute zu holen und auszubilden.“ Der Stein kam ins Rollen: Mezger meldete seine freien Stellen bei der Agentur für Arbeit in Ulm. Diese schloss sich mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) kurz, die im Ausland passende Bewerber suchte. Die Handwerkskammer Ulm übernahm die Rolle des Moderators. Aus vielen spanischen Jugendlichen, die sich auf der anderen Seite arbeitslos gemeldet hatten, wurden am Ende neun ausgesucht. Diese neun packten am Sonntag in Ulm ihre Koffer aus. Was beide Seiten letztlich zusammenbrachte, heißt kurz MobiproEU. Dahinter verbirgt sich das „Sonderprogramm des Bundes zur Förderung der beruflichen Mobilität und ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“, erklärt Marion Rang, Sprecherin der

Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn. Ein Programmname, über den mutmaßlich sehr viele Menschen sehr lange diskutiert haben, um wirklich alle Interessen und jede Kritik zu berücksichtigen. Das Projekt läuft seit 2. Januar 2013 und fördert Sprachkurs, Anreise und Unterkunft, die in diesem Fall die Handwerkskammer Ulm mit ihrem Internat stellt. Jugendliche werden gefördert, sobald sie in Deutschland eine Stelle gefunden haben. Das Programm gilt für ganz Europa. „Spanier und Portugiesen springen am meisten darauf an, weil dort die Arbeitslosigkeit am höchsten ist und die Jugendlichen motiviert sind, Chancen in anderen Ländern zu ergreifen“, sagt Marion Rang. „Andererseits ist das Interesse von süddeutschen Betrieben am größten, da der Fachkräftemangel dort besonders ausgeprägt ist.“ Die Kosten – dazu gehört auch eine Praktikumsvergütung – tragen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Betrieb gemeinsam. Bundesweit sind bis jetzt etwa 400 Jugendliche mit MobiproEU nach Deutschland gekommen. „Keine Tausende“, sagt Rang. „Man darf die Messlatte nicht so hoch setzen. Es ist keine Massenbewegung.“ Trotzdem haben Betriebe für dieses Jahr keine Chance mehr, über MobiproEU Bewerber zu finden. „Die Vorbereitungen mit Sprachkurs und allem drum und dran brauchen viel Zeit“, sagt Rang. Für 2014 können es Betriebe aber wieder versuchen. Eine Massenbewegung haben Mezger und die Handwerkskammer ohnehin nicht im Sinn. Es geht darum, einen Anfang zu machen. Wichtig ist ihnen, die Jugendlichen ins gesellschaftliche Leben einzubinden. Zum Willkommens-Programm soll auch mal ein Besuch im Kino, in der Disko oder von Festen gehören. „Ich freue mich, wenn von diesen neun die Mehrzahl am Ende eine Ausbildung macht. Sie sollen nicht Anlagenmechaniker werden, wenn sie das nicht wollen. Berufswahl ist etwas Individuelles. Ich freue mich auch, wenn die Spanier in ihren Urlaubstagen nach Hause fliegen und erzählen: Du, ich habe da was Tolles kennengelernt. Das heißt Duale berufliche Bildung und das könnte uns Spaniern helfen in unserer schlimmen Situation“, sagt Mehlich. Er hofft aber auch, dass sich Deutschland von Spanien eine Scheibe abschneidet: „Die Deutschen müssen lernen, dass man mit Akademikern allein kein Land rettet und wettbewerbsfähig macht.“ In Spanien gib es keine vergleichbare berufliche Ausbildung und auch kein Duales System – also die Kombination von Berufsschule und Betrieb. In Spanien liegt die Jugendarbeitslosigkeit derzeit bei 56 Prozent in Deutschland bei knapp 8 Prozent. Bundesweit sind etwa 33000 Ausbildungsplätze nicht besetzt. Im Südwesten, wo die Arbeitslosenquote teilweise unter zwei Prozent liegt, spitzt sich die Lage zu. „2012 haben wir in unserem Kammerbezirk mehr als 350 Lehrstellen nicht besetzen können“, sagt Mehlich. Damit die Kommunikation zwischen Schwaben und

Spaniern von Anfang an gelingt, unterstützt Horst Allert vom Spanischen Verein Ulm die deutsch-spanische Liaison. Er selbst ist mit zehn Jahren mit seiner Mutter nach Südamerika ausgewandert und mit 35 Jahren zurückgekommen. „Für alle Betroffenen ist das erst einmal Neuland. Das Hauptproblem ist anfangs immer die Sprachbarriere. Hat man die überwunden, sieht die Welt ganz anders aus. Junge Menschen sind anpassungsfähig. Ich sehe da gar keine Probleme.“ Konrad Mezger glaubt fest daran, dass die spanisch-schwäbische Zusammenarbeit auf seinen Baustellen gut funktionieren wird. „Mit den neuen Bundesländern hat es doch auch geklappt. Unsere Mitarbeiter sehen das positiv: Sie wissen, wie schwierig es ist, Lehrlinge zu bekommen. Es ist eine Chance für uns.“ Trotzdem könnte Mezger mit diesem Projekt nicht nur ziemlich viel Zeit, sondern auch ein paar Tausend Euro in den Sand setzen. Vielleicht gefällt es den Spaniern in Ulm am Ende gar nicht, und sie fahren im September wieder nach Hause. Das Risiko geht Mezger ein. „Diese Investition ist notwendig“, sagt er. Am liebsten wäre ihm, wenn er einfach alle neun Männer langfristig behalten könnte.

Kein Gastarbeiter 2.0 Programm

RAVENSBURG - Im Bezirk der Handwerkskammer Ulm von der Ostalb bis zum Bodensee konnten im Jahr 2012 mehr als 350 Lehrstellen nicht besetzt werden. Trotzdem bleiben jährlich viele Jugendliche in Deutschland ohne Stelle zurück. Tanja Schuhbauer hat Tobias Mehlich von der Handwerkskammer Ulm gefragt, wie das zusammenpasst und welche Hürden Deutsche und Spanier überwinden müssen.

Die Initiatoren des Projekts betreiben viel Aufwand für neun spanische Praktikanten. Warum?

Wir machen kein Gastarbeiter 2.0 Programm. Wir holen diese Leute nicht, um sie ans Band zu stellen. Diese Zeiten sind vorbei. Wir wollen Qualität in der Ausbildung und wir wollen die Menschen integrieren. Wir betreiben diesen Aufwand, damit sich die spanischen Jugendlichen wohlfühlen und sich als Mensch wahrgenommen fühlen.

Sind neun Spanier bei 350 unbesetzten Lehrstellen nicht ein Tropfen auf den heißen Stein?

Es ist ein Baustein von vielen. Wir haben zum Beispiel eigene Migrationsberater nur für türkische Jugendliche in Deutschland. Wir begleiten unsere Betriebe zu Bildungspartnerschaften an Schulen, bringen den Handwerksbetrieb an Gymnasien. Wir bauen Karrierewege vom Meister zur Hochschule. Wir wollen tausend Blumen blühen lassen. Die Spanier sind eine davon.

Sie hören auch Kritik, dass manche Jugendliche hier ohne Chance bleiben, während Sie Leute aus dem Ausland holen.

Was halten Sie dagegen?

Das müssen wir ernstnehmen, weil in Berlin oder Teilen Ostdeutschlands die Arbeitslosenquote höher ist. Im Südwesten haben wir aber eine andere Situation. Mit 350 freien Lehrstellen nehme ich auch jeden Berliner, der zu mir kommt. Die Chancen des regionalen Handwerks sind so groß und dauerhaft, dass wir die eigenen Jugendlichen zufriedenstellen können und sogar noch mehr.

Welche Hürden sind zu überwinden, damit das deutsch-spanische Projekt ein Erfolg wird?

Spanien hat keine Berührung mehr mit beruflicher Bildung. Wir hingegen haben einen hohen Qualitätsstandard. Ein deutsches Haus sieht anders aus als ein spanisches. Wenn Ursula von der Leyen sagt, wir brauchen 5000 spanische Jugendliche, dann ist das schön. Aber die Menschen hier müssen sie auch aufnehmen und manchmal nachsichtig sein. Wichtig ist, dass im Betrieb eine Willkommenskultur gelebt wird und Kollegen erkennen, dass es eine andere Ansprache braucht, weil der Spanier aus einer anderen Situation kommt. Wenn uns das gelingt, dann haben wir gute Arbeit gemacht. Aber unseren Qualitätsanspruch werden wir nicht ändern, der ist Hintergrund für unsere Wettbewerbsfähigkeit.

ULM STATT MALAGA

Schwäbischer Baubetrieb will neun arbeitslose Spanier ausbilden – Hitze und Sprache sorgen für Probleme

Von Tanja Schuhbauer

ULM - Die Mittagshitze macht Adrian Rubio und Manuel Cobos fix und fertig. 38 Grad im Schatten. Der Schweiß rinnt. Die Sonne knallt auf die neuen Gleise, auf denen Menschen aus Weißenhorn bald im Zug nach Ulm fahren können. 20 Minuten wird das dauern. Es ist der erste Schritt zu einer S-Bahn in Ulm. Für die Spanier ist es der erste Job unter schwäbischer Sonne. „Die Mittagshitze ist heftig für die Kerle – für uns aber auch. An den Gleisen haben wir oft Temperaturen um die 50 Grad“, sagt Polier Joachim Wolf und wischt sich den Schweiß von der Stirn. Wolf sieht schon selbst aus wie ein Spanier. Sein Teint wäre auch mit einem 14-tägigen Strandurlaub an der Costa del Sol nur schwer zu schaffen.

Jetzt eine Siesta – das wär's!

Rubio und Cobos stehen in orangefarbenen Latzhosen neben den Gleisen. Jetzt eine Siesta – das wär's! Aber Weißenhorn ist nicht Malaga. „Auf einer spanischen Baustelle beginnt man um 8 Uhr, macht von 13 bis 15 Uhr Siesta und arbeitet dann weiter bis 19 Uhr“, sagt Rubio. Auf schwäbischem Boden beginnt der Tag um 7 Uhr. Es gibt nur eine Stunde Mittagspause. Dafür ist gegen 17 Uhr Feierabend. Dieser Ablauf ist für die

lenverleegerät zum Beispiel oder Stopfaggerat. Fachbegriffe, die sich ein fachfremder Einheimischer auch nicht merken kann. Andere Wörter gehen leichter über ihre Lippen: Finanzkrise, Arbeit, Gleisbau, Lernen. Wörter, die sie in letzter Zeit wohl öfter gehört und gesagt haben.

„Sie wissen, was sie wollen“

Trotz der Baustellen-Zungenbrecher legt Rubio seine Worte sorgfältig zurecht und konzentriert sich auf eine korrekte Grammatik. „Manchmal dauert es ein bisschen, bis sie verstehen, was ich meine. Aber alle sind sehr willig“, sagt Wolf. „Ihr großer Vorteil ist, dass sie ein paar Jahre älter sind als unsere üblichen Lehrlinge. Sie haben Lebenserfahrung. Sie wissen, was sie wollen, und worauf sie sich eingelassen haben. Das ist ein ganz entscheidender Vorteil.“ Rubio und Cobos sind zwei von neun jungen Spaniern, die am 2. Juni in Deutschland gelandet sind mit der Idee, einen neuen Lebensabschnitt zu beginnen. Am 3. Juni wurden sie feierlich von der Handwerkskammer Ulm und der Bundesagentur für Arbeit begrüßt. Am 4. Juni saßen sie schon im Sprachunterricht. Der Plan: über den Sommer ein Praktikum auf der Baustelle machen und gleichzeitig Deutsch lernen, um im Herbst fit zu sein für die Duale Ausbildung als Gleisbauer. Möglich gemacht hat dies die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit der Handwerkskammer Ulm. Doch angeschoben hat dieses Projekt Konrad Mezger im vergangenen Jahr. Der Geschäftsführer des Bauunternehmens Geiger + Schüle Bau holte die neun jungen Spanier nach Ulm, weil ihm schon seit Jahren der geeignete Nachwuchs fehlt. „Es ist eine Chance für uns. Am liebsten wäre mir, wenn ich alle neun behalten könnte“, sagte Mezger kurz bevor die Spanier bei ihm eintrafen. Jetzt sind sie endlich da. In den nächsten Wochen stellt sich heraus, wer am 1. September eine Ausbildung beginnt.

„Ich muss Geld verdienen“

Für die beiden jungen Kerle aus Andalusien, die sich quasi im Flugzeug kennengelernt haben, ist es eine ebenso große Chance. Rubio (25) beendete in Malaga vor zwei Jahren eine Schule, um Techniker für Sportplätze zu werden. Eine Duale Ausbildung mit einer Kombination von Theorie und Praxis wie in Deutschland gibt es in Spanien nicht. Nach dieser Schule war Rubio zwei Jahre lang arbeitslos. Bei der Frage, wie es ihm in Ulm gefällt, stemmt er die Hände in die Hüften und zuckt mit den Achseln, als gebe es darauf nur eine einzige Antwort: „Ich möchte hier bleiben für ein paar Jahre. Meine Freundin kommt auch bald. Sie ist Krankenschwesterhelferin. Gerade suche ich noch eine Arbeit

für sie.“ Cobos (24) dagegen hat als 15-Jähriger die Schule abgebrochen und arbeitete die letzten acht Jahre als Kellner in Malaga. Doch das Geld reichte nicht, die Perspektive fehlte. „Ich habe vier Brüder. Wir haben Probleme. Ich muss Geld verdienen und ich will weiterkommen. Ich will lernen, um es später besser zu haben“, sagt Cobos sehr ernst. Mit der Sprache kämpfen beide noch sehr, aber sie pauken, pauken, pauken: im Kurs, auf der Baustelle und abends zu Hause. Polier Wolf hat ihnen neulich die Internetseite www.gleisbau-welt.de gezeigt, auf der alle Maschinen und Werkzeuge rund um das Thema Gleisbau in Wort und Bild zu sehen sind. Das schauen sich Cobos und Rubio nun abends an. Ein Mal hat Rubio sich an einen deutschen Spielfilm gewagt – und immerhin die Hälfte verstanden. „Das ist gut!“, lobt Unternehmer Mezger und nickt fürsorglich. „Auf der Baustelle müsst ihr immer deutsch sprechen. Das ist ganz wichtig! Jedes spanische Wort kostet zehn Cent in die Getränkebox. Denn in rund vier Wochen beginnt die Berufsschule. Da sprechen alle nur noch deutsch. Dein Deutsch ist gut geworden. Das klappt. Aber du musst immer weiterüben.“

„Solche Jungs muss man fördern“

Mezger glaubt an seine Idee mit den Spaniern, und er tut viel dafür, dass sich die jungen Männer wohlfühlen. „Wer A sagt, muss auch B sagen. Manche kriegen es besser hin, manche tun sich mit der Sprache schwer. Aber wenn man solche Jungs hat, muss man sie fördern.“ So wird nun der Sprachkurs verlängert, damit die Spanier im Herbst eine faire Chance haben. Und um die Auszubildenden in spe noch besser zu integrieren, denkt Mezger darüber nach, ihnen eine Unterkunft in Donauwörth zu besorgen statt in Ulm. Dann wären sie näher bei seinen anderen Mitarbeitern und könnten auch nach Feierabend etwas zusammen unternehmen. „Ja klar!“, sagt Polier Wolf. „Wir sind froh, dass die Spanier hier sind. Wir grillen oder gehen fischen. Die Kollegen sind da ganz offen.“

Ein bisschen Heimweh

Grillen und Fischen sind bestimmt gute Rezepte gegen Heimweh. Manchmal ist Rubio ein bisschen traurig, gibt er zu. „Aber ich mag die Feste hier in Ulm – und das Essen!“ Trotzdem kommt keine Maultasche der Welt an seine Leibspeise heran: „Tortilla de Patatas“, schwärmt er und strahlt übers ganze Gesicht. Um 13 Uhr ist die Mittagspause vorbei. Eine wuchtige Baggerschaufel wirbelt Staub in die heiße Luft. Rubio und Cobos ziehen energisch ihre Arbeitshandschuhe über und folgen ihrem Polier zurück auf die Gleise. An Siesta denkt keiner mehr. Es geht darum, die Weichen für eine bessere Zukunft zu stellen.



beiden so neu wie der Inhalt der Vespertüte, die Cobos in der Hand hält. Heute gibt es „Brezel und Pollo“, sagt er. „Hähnchen!“ korrigiert Rubio und schaut zufrieden drein, weil ihm die Vokabel eingefallen ist. Das ist nicht immer so. Manche Wörter sind für Rubio und Cobos der reinste Horror. Schwel-

FÜNF SPANIER BLEIBEN BEI DER STANGE

Neun arbeitslose Jugendliche suchten seit 1. Juni in Ulm eine berufliche Zukunft – Nicht alle fanden ihr Glück

Von Tanja Schuhbauer

EHINGEN - Der Nebel hängt schwer über den winterlichen Feldern rund um die Gewerbliche Schule weitab vom Ehinger Stadtkern. Wenn Ivan Garcia (25) aus Almeria an solchen Dezembertagen die Schulbank drückt und einen Blick aus dem Fenster wirft, schaudert es ihn für einen Moment. „Ich habe ein bisschen Angst vor dem Winter. Ich habe so eine extreme Kälte unter null Grad noch nie gefühlt.“ Im Januar wird Ivan Garcia vier Wochen lang draußen im Straßenbau arbeiten. „Ich muss erst den Winter überstehen, dann bleibe ich vielleicht für immer.“

Ivan Garcia ist einer von insgesamt neun arbeitslosen jungen Männern aus dem südspanischen Andalusien, die am 3. Juni in Ulm als Fachkraft in spe mit großem Paukenschlag begrüßt worden sind. Das Ulmer Unternehmen Geiger + Schüle Bau hat lange dafür gekämpft, ihnen die Chance einer dualen Ausbildung zu ermöglichen. Innerhalb von drei Monaten Praktikum und einem begleitenden Intensivsprachkurs sollten beide Seiten herausfinden, ob sie zum 1. September miteinander einen Ausbildungsvertrag unterschreiben wollen – in der Hoffnung auf eine langfristige Zusammenarbeit. Denn während in Spanien mehr als jeder Zweite Unter-30-Jährige arbeitslos gemeldet ist und dort keine berufliche Zukunft mehr sieht, klagen Unternehmen in Baden-Württemberg über den immensen Fachkräftemangel. „Es ist schwierig mit dem Lehrlingsnachwuchs. Wir finden nicht genug geeignete Bewerber“, sagte Geiger + Schüle-Geschäftsführer Konrad Mezger kurz bevor die Spanier Anfang Juni bei ihm eintrafen. Seine Stellen kann er mit Jugendlichen aus dem eigenen Land nicht besetzen, weil es zu wenige Interessenten gibt.

Unterschrieben hatten alle

Am liebsten wäre Konrad Mezger gewesen, er hätte alle neun Praktikanten als Auszubildende übernehmen können. Doch so kam es nicht. Vier der jungen Männer kehrten Deutschland nach gut drei Monaten wieder den Rücken. „Ich habe damit gerechnet, dass nicht alle bleiben werden“, sagt Konrad Mezger. „Aber es hat mich sehr enttäuscht, dass viele von denen, die anfangs sehr großes Interesse gezeigt haben, schlagartig ohne Vorwarnung abgesprungen sind.“ Tatsächlich sah es am 1. September noch so aus, als würden alle neun Spanier bleiben. Einen Ausbildungsvertrag zu den hierzulande üblichen tariflichen Rahmenbedingungen hatten alle neun unterschrieben. Doch noch im ersten Ausbildungsmonat fassten

vier den Entschluss, abzubrechen und nach Spanien zurückzukehren.

Die Gründe dafür waren verschieden. „Das hat keiner so richtig herausgelassen“, sagt Ausbildungsbeauftragter Veit Neumann. Mal wollte oder konnte die Partnerin doch nicht nach Deutschland kommen, mal fühlten sie sich den Anforderungen in der Berufsschule nicht gewachsen. „Wir haben das nicht verhindern können, wir haben Unterstützung und Betreuung geboten auf der ganzen Linie“, sagt Neumann. Das Unternehmen engagierte sich sehr dafür, dass sich die Neulinge rundum wohl fühlen. Die Kollegen kümmerten sich hilfsbereit um sie im Betrieb und zeigten mit Einladungen etwa zum Grillen und Fischen auch ihre Gastfreundschaft in der Freizeit.

Einer der Rückkehrer war der 25-jährige Adrian Rubio aus Malaga, über den die Schwäbische Zeitung am 3. August – also im

haben: Fünf der neun Spanier sind seit 1. September als Lehrlinge bei Geiger + Schüle geblieben. Zwei machen eine Ausbildung im Gleisbau, zwei im Straßenbau und einer im Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärbereich. „Ich hoffe, dass wir nun die anderen bei der Stange halten können“, sagt Mezger. Mit den beiden Ivans könnte das gut klappen. Denn neben Ivan Garcia (25) aus Almeria, der eine Lehre im Straßenbau macht, gibt es noch Ivan Silvianes Torilo (20) aus Sevilla: „Ich mache hier eine Ausbildung zum Gleisbauer, weil es eine gute Chance ist und weil es in Spanien keine Ausbildungsstellen gibt.“ Zwar hätte er nie gedacht, dass er einmal auf dem Bau landet. Sein Traumberuf ist Pilot. „Aber das wird nichts.“ Ivan Silvianes Torilo spricht als Einziger der fünf schon fließend deutsch und muss im Unterricht oft den Dolmetscher spielen. Das macht er zwar gerne, empfindet es aber auch als Belastung, weil er sich auf den Stoff konzentrieren will. Der 20-Jährige kam mit vier Jahren mit seinen Eltern nach Mönchensgladbach und kehrte mit 15 wieder zurück nach Spanien. „Ich wollte in Spanien Abitur machen, musste es aber aus finanziellen Gründen abbrechen.“ Dann half er in der Küche des elterlichen Restaurants, doch das musste schließen „wegen der Eurokrise“, sagt Ivan. „Meine Familie ist traurig, dass ich weggegangen bin. Aber sie meinten auch, dass ich mit 20 Jahren so reif bin, dass sie keine Angst um mich haben müssen. Ich soll meinen Weg finden.“ Im Moment sieht Ivan seine Zukunft eher in Deutschland als in Spanien und er glaubt, dass er auf Dauer hier bleibt. „Da müsste ich schon im Lotto gewinnen, um zurück nach Spanien gehen zu können.“

Dem fünf Jahre älteren Ivan Garcia dagegen macht die Sprache noch ziemlich zu schaffen. Aber er arbeitet daran, diese Barriere zu überwinden. „Der Betrieb gibt mir eine Möglichkeit, die ich zu hause nicht habe: einen Beruf zu lernen.“ In Spanien hat er zwar eine schulische Ausbildung zum Elektriker gemacht. Aber da gehe alles sehr schnell. Der Stoff werde nicht so gründlich behandelt wie in Deutschland, wo es für alles konkrete Vorschriften gibt. In Spanien sei mehr Raum für Improvisationen, sagt Ivan. „In Spanien wird man zum Generalisten ausgebildet. Aber hier behandeln wir jedes Thema intensiv und professionell.“ Das gefällt Ivan. „Ich möchte weiterlernen und mich weiterentwickeln, und ich habe die Unterstützung dafür bekommen.“

Die Meinungen seiner Freunde in der Heimat gehen auseinander. „Die einen finden es total gut, dass ich in Deutschland mein Glück suche, die anderen sind skeptisch. Ich muss es einfach probieren.“ Auch seine Mutter habe zunächst Angst um ihn gehabt. Aber sie sagte: „Du musst gehen. Sonst hast du keine Zukunft.“ Inzwischen ist Ivan Garcia



zweiten Teil dieser dreiteiligen Serie über die spanischen Azubis – noch berichtet hatte. Er wollte seine Freundin, eine Krankenschwester, nach Deutschland holen. Doch offenbar fand sie im Ulmer Raum keine Stelle. Das junge Paar entschied sich zur Rückkehr.

Trotzdem haben sich die Mühen gelohnt, die alle Beteiligten in dieses Projekt gesteckt

als Erster aus dem Internat der Handwerkskammer Ulm ausgezogen, wo alle Spanier fürs Erste untergebracht waren. Er hat in Blaustein ein Zimmer zur Untermiete gefunden. Die Vermieterin ist eine Spanierin.

So dankbar die beiden Ivans für ihre Chancen sind: Aus dem Rampenlicht wollen sie sich nun zurückziehen. Nachdem die Schwäbische Zeitung im Juni als Erste exklusiv über das Projekt berichtet hatte, klopfen plötzlich Medien aus ganz Deutschland an die Tür der Handwerkskammer Ulm. Alle wollten über die jungen Spanier in Schwaben berichten. „Seit ich hier bin, muss ich Interviews geben. Ich habe aufgehört zu zählen. SWR, Das Erste, Arte, Zeitungen und Rundfunk waren da, auch ein spanischer Sender wollte ein Interview mit uns haben. Aber wir wollen keine Medienstars sein. Ich bin hier, um mein Leben zu finden“, sagt der 20-jährige Ivan.

Das scheint immer besser zu gelingen: Mittlerweile haben die beiden auch zu deutschen Azubis guten Kontakt aufgebaut. Trotzdem hätte es der jüngere Ivan schöner gefunden, wenn er die anderen Spanier schon in der Heimat kennengelernt hätte, wenn sie dort gemeinsam einen Sprachkurs gemacht und schon mehr über das künftige Arbeitsumfeld im Schwabenland erfahren hätten. „Wir haben uns erst im Flugzeug zum ersten Mal gesehen. Kurz vorher gründeten wir eine Whatsapp-Gruppe – aber mehr nicht.“

Bauunternehmer Konrad Mezger, der das Projekt gemeinsam mit der Handwerkskammer Ulm und der Agentur für Arbeit ins Leben gerufen hatte, bewertet das Ergebnis positiv. „Es war richtig“, sagt er. Zwar hat er im Nachhinein das Gefühl, dass den jungen Männern vielleicht allzu sehr der Weg bereitet wurde und manche auch deshalb nicht zu schätzen wussten, welche Chancen ihnen da geboten wurden. Aber trotz aller Sprachbarrieren und trotz der Ungewissheit, ob ihm von den Fünfen nach dem Ende ihrer Ausbildungszeit überhaupt eine Fachkraft bleibt, will er im neuen Jahr wieder auf diese Weise Lehrlinge gewinnen. „Es gibt ja gar keine Alternative“, sagt er. Allerdings will er das nächste Mal nur zwei oder drei spanischen Praktikanten auf einmal die Chance geben. Und diese will er dann noch besser im Blick behalten, um früher zu erkennen, wo der Schuh drückt.

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

„Nichts über uns ohne uns!“

Über die Beteiligung Betroffener als Methode politischer Zielfindung

Wer Demokratie als „Herrschen durch Diskussion“ auffasst, hat sich zu der Frage der Methode politischer Zielfindung bereits positioniert. Die Frage der Methodik, also der Herangehensweise an einen zu untersuchenden Gegenstand, stellt sich ja nicht nur, wenn auch am auffälligsten, auf dem Gebiet der Wissenschaft. Auch die Pädagogik, die Didaktik oder hier: die Politik verlangen nach methodischem Vorgehen.

Herrschen durch Diskussion

Diese Nähe zur Wissenschaft birgt jedoch die Gefahr, einen weiteren Anspruch wissenschaftlichen Vorgehens, der mit der reinen Methodik nicht zwingend verbunden ist, für den Bereich der politischen Prozesse unreflektiert zu übernehmen: die Forderung nach Objektivität. Das Ergebnis methodischen Suchens soll objektiv, also unabhängig vom Erkenntnissubjekt überprüfbar sein.

Dies aber ist in hohem Maße problematisch, denn es geht von der Annahme aus, dass der Mensch in seiner Subjektivität, in seiner subjektiven Vorgeprägtheit, das Ergebnis einer Forschung störend beeinflussen muss. Wissenschaft betrachtet den Menschen zunächst als Fehlerquelle, die es im Erkenntnisprozess konsequent auszuschalten gilt.

Den Menschen ausklammern?

Wenn die wissenschaftliche Forschung sich des Experiments oder der Simulation bedient, versucht sie damit zu objektiven und unabhängigen Ergebnissen zu gelangen – unabhängig vom Menschen. Wenn die Soziologie und die Politik mit abstrakten Leitbildern, Fachanalysen und Mustervorausagen arbeitet, erreicht sie damit ein Gleiches.

nächst als Fehlerquelle, die es im Erkenntnisprozess konsequent auszuschalten gilt.

Den Menschen ausklammern?

Wenn die wissenschaftliche Forschung sich des Experiments oder der Simulation bedient, versucht sie damit zu objektiven und unabhängigen Ergebnissen zu gelangen – unabhängig vom Menschen. Wenn die Soziologie und die Politik mit abstrakten Leitbildern, Fachanalysen und Mustervorausagen arbeitet, erreicht sie damit ein Gleiches.

eingeklärt worden, um zu dem Referentenentwurf Stellung zu nehmen.

Es geht auch anders

Mit dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung erging die Aufforderung an die Bundesländer, ihrerseits entsprechende Aktionspläne zu erstellen. Verschiedene Länder sind dem bereits nachgekommen.

In Baden-Württemberg wurde nun ein ambitionierter Prozess eingeleitet, der – unter Koordination des Landesbehindertenbeauftragten Gerd Weimer – die Auf-

ter beteiligt sind. Dass dieser Prozess auch Menschen offen steht, die (noch) keine Behinderung haben, und mit denen die Behinderten eine

Gesellschaft bilden (oder besser: bilden wollen), ist selbstverständlich.

Das Recht der Betroffenen auf Beteiligung

Dieser Weg der politischen Zielfindung besteht also gerade in einer Hinwendung an das Subjektive, was – so

stelt zu erwarten – zu lebensgerechteren Zielen führen wird. Es erfordert dies

schlichtweg taboos am (behinderten) Menschen,

Erschienen im September 2013
im Deutsche Steuergewerkschaft - Magazin

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

„NICHTS ÜBER UNS OHNE UNS!“

Über die Beteiligung Betroffener als Methode politischer Zielfindung

Wer Demokratie als „Herrschen durch Diskussion“ auffasst, hat sich zu der Frage der Methode politischer Zielfindung bereits positioniert. Die Frage der Methodik, also der Herangehensweise an einen zu untersuchenden Gegenstand, stellt sich ja nicht nur, wenn auch am auffälligsten, auf dem Gebiet der Wissenschaft. Auch die Pädagogik, die Didaktik oder hier: die Politik verlangen nach methodischem Vorgehen.

Herrschen durch Diskussion

Diese Nähe zur Wissenschaft birgt jedoch die Gefahr, einen weiteren Anspruch wissenschaftlichen Vorgehens, der mit der reinen Methodik nicht zwingend verbunden ist, für den Bereich der politischen Prozesse unreflektiert zu übernehmen: die Forderung nach Objektivität. Das Ergebnis methodischen Suchens soll objektiv, also unabhängig vom Erkenntnissubjekt überprüfbar sein.

Dies aber ist in hohem Maße problematisch, denn es geht von der Annahme aus, dass der Mensch in seiner Subjektivität, in seiner subjektiven Vorgeprägtheit, das Ergebnis einer Forschung störend beeinflussen muss. Wissenschaft betrachtet den Menschen zunächst als Fehlerquelle, die es im Erkenntnisprozess konsequent auszuschalten gilt.

Den Menschen ausklammern?

Wenn die wissenschaftliche Forschung sich des Experiments oder der Simulation bedient, versucht sie damit zu objektiven und unabhängigen Ergebnissen zu gelangen – unabhängig vom Menschen. Wenn die Soziologie und die Politik mit abstrakten Leitbildern, Fachanalysen und Mustervorausagen arbeitet, erreicht sie damit ein Gleiches.

Aber kann man Soziales aus der Distanz zum Menschen begreifen? Kann man Politik losgelöst vom Menschen gestalten? Man kann – aber mit welchem Ergebnis? Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist ein solches Ergebnis. Entgegen der Behauptung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Zivilgesellschaft bei dessen Erstellung einbezogen zu haben, wurde der Nationale Aktionsplan ohne ernsthafte Beteiligung der Behindertenverbände verabschiedet. Den Verbänden waren zwei Wochen eingeräumt worden, um zu dem Referentenentwurf Stellung zu nehmen.

Es geht auch anders

Mit dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung erging die Aufforderung an die Bundesländer, ihrerseits entsprechende Aktionspläne zu erstellen. Verschiedene Länder sind dem bereits nachgekommen.

In Baden-Württemberg wurde nun ein ambitionierter Prozess eingeleitet, der – unter Koordination des Landesbehindertenbeauftragten Gerd Weimer – die Aufstellung eines solchen Aktionsplanes zum Ziele hat. Die Vorgehensweise wurde dabei bewusst basisdemokratisch angelegt. Die ersten Impulse für einen Landesumsetzungsplan, die inhaltliche Formulierung der anzustrebenden Ziele, ließ man sich von einer Arbeitsgruppe des Landes-Behindertenbeirats vorlegen. Diese Ausarbeitung bildet ihrerseits die zur Disposition stehende, offene Grundlage für vier Regionalkonferenzen, an denen wiederum die Betroffenen selbst, die Vertreter von Verbänden, Selbsthilfegruppen oder Schwerbehindertenvertreter beteiligt sind. Dass dieser Prozess auch Menschen offen



Jochen Schulte

Jahrgang 1964.

1986 Schwerer Autounfall; seither schwerbehindert im Sinne des Sozialgesetzbuch IX. Eintritt in die Landesfinanzverwaltung Baden-Württemberg
Beitritt in die Deutsche Steuergewerkschaft - DStG. Tätigkeit zunächst in Rastatt, Karlsruhe, seit 1991 Stuttgart.

1998 Übernahme des Amtes der örtlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

2010 Stellvertretendes Mitglied der Hauptschwerbehindertenvertretung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

steht, die (noch) keine Behinderung haben, und mit denen die Behinderten eine Gesellschaft bilden (oder besser: bilden wollen), ist selbstverständlich.

Das Recht der Betroffenen auf Beteiligung

Dieser Weg der politischen Zielfindung besteht also gerade in einer Hinwendung an das Subjektive, was – so steht zu erwarten – zu lebensgerechteren Zielen führen wird. Es erfordert dies schlichtweg Interesse am (behinderten) Menschen, den Willen, dessen Lebenssituationen wahrzunehmen und ernstzunehmen, es verlangt Respekt und Anerkennung, auch wenn der Einzelne sich nicht immer in das Bild einer Leistungsgesellschaft zu fügen imstande ist.

Mit der Einbeziehung Betroffener wird verwirklicht, was in Litera o) der Präambel zur Behindertenrechtskonvention (BRK) vorgegeben wurde: „dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, aktiv an Entscheidungsprozessen über politische Konzepte und über Programme mitzuwirken, insbesondere wenn diese sie unmittelbar betreffen“.

Die Einbeziehung in Entscheidungsprozesse ist ein erster Schritt – nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Was kommt danach?

In Baden-Württemberg wurde das Ziel ausgegeben, „Inklusionsland Nr. 1“ werden zu wollen. Ein vorbildlich zustande gekommener Aktionsplan alleine macht ein Land jedoch noch nicht inklusiv. Eines muss klar sein: man wird überhaupt kein „Inklusionsland“, weder Nr. 1 noch Nr. 16, man bleibt außen vor, solange man als Arbeitgeber einer Landesverwaltung schwerbehinderte Mitarbeiter nur solange beschäftigt, als sie annähernd dem allgemeinen Leistungsprofil entsprechen, solange man leistungsgewandelte Mitarbeiter eher vorzeitig in den Ruhestand drängt, als ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in einem inklusiven Arbeitsumfeld individuell und in anzuerkennender Weise einbringen zu dürfen.

Inklusion bedeutet eine nicht in Frage gestellte Einbeziehung behinderter Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Die üblichen Appellationen

Und dadurch unterscheidet sich die hier vertretene Position von den üblichen, seit Inkrafttreten der BRK allerorten vernehmbaren Appellationen, die im allgemeinen ja dahin gehen, dass es doch schön wäre, wenn man „die Behinderten“ sozusagen von Anfang an und immer mitspielen lassen würde.

Es geht um mehr. Worum es geht ist, dass wir uns ein Bewusstsein zurück erringen, das uns zu Beginn unserer Sozialisation noch eigen war und das wir durch eine normalisierend wirkende Erziehung verloren

haben: zu erkennen, dass Behinderte nicht wesensverschieden von Nichtbehinderten sind; dass es ein Kontinuum aller möglichen Spielarten körperlicher, seelischer und geistiger Dispositionen gibt; dass alle Verschiedenheiten menschlicher Existenzen fließend sind und ineinander übergehen und jede Grenzziehung so betrachtet willkürlich erscheint. Es darf nicht in Frage stehen, ob Behinderte, trotz ihrer Beeinträchtigung, nicht vielleicht doch dazugehören sollten, es muss das selbstverständliche Bekenntnis einer modernen Gesellschaft sein, dass wahrnehmbare Unterschiede in der Vielfalt des Menschseins nicht zur Ursache für Verweigerung von Teilhabe werden.

Es ist die Qualität des Lebens, das Menschen mit Beeinträchtigungen in ihr führen können, an der sich eine demokratische Gesellschaft künftig wird messen lassen müssen.

Wie war es einst?

Dieser Ansatz, dass der Einzelne sich selbst Maßstab ist und sein darf, ist im Grunde nicht neu. In einer Zeit, als man noch Briefe geschrieben hat, war man dem noch näher. Friedrich Schiller, in seiner Neigung, alles Gedankliche in geistige Gesetze zu prägen, formulierte diesen Gedanken ähnlich in einem Brief vom 13.01.1790 an Christian Gottfried Körner: „... jeder kann doch nur mit dem Maßstabe gemessen werden, den man von ihm selbst genommen hat.“

Und der Philosoph Johann Georg Hamann brachte dies in einem Brief an Immanuel Kant, das war im Dezember 1759, auf die Formel: „Sie müssen mich fragen und nicht Sich, wenn Sie mich verstehen wollen.“

Aus Sicht der Behinderten heißt das: „Ihr müsst uns fragen, wenn ihr uns verstehen wollt“, und in der politischen Konsequenz: „Nichts über uns ohne uns!“



Erschienen am 24.8.2013 in der Schwäbischen Zeitung

EINE FRAGE DER IDEOLOGIE

Wie soll die Landwirtschaft in Zukunft aussehen? Siegt der Glaube an Wachstum oder der Wunsch nach gesunden Lebensmitteln?

Von **Susanne Schulz**

Ravensburg - Thomas Enzenross prüft mit Kennerblick sein Rapsfeld, gleich neben dem neuen Schweinemaststall, und lässt die Finger durch die gelben Blüten gleiten. Als er die Handfläche präsentiert, glitzern stecknadelkopfkleine, schwarze Käfer darauf. Rapsglanzkäfer. Bei genauem Hinsehen sitzen auf jeder Blüte ein paar davon. Wenn der junge Landwirt nichts dagegen unternimmt, werden die Käfer großen Schaden anrichten.

Der Raps ist wichtig für den 27-jährigen Bauern aus Krauchenwies (Landkreis Sigmaringen), der den Familienbetrieb nach und nach von seinem Vater übernimmt. Er verkauft die Pflanze zur Rapsölgewinnung, um damit die Schweinemast mit mehr als 1000 Tieren zusätzlich zu finanzieren. Damit gleicht er Preisschwankungen aus. „Die Discounter bestimmen den Preis beim Schweinefleisch“, sagt er. In der ersten Jahreshälfte fiel allerdings auch der Rapspreis. Ernteeinbußen durch den Käferbefall würden den Ertrag weiter dezimieren. „Natürlich setze ich dann Pflanzenschutzmittel ein“, erklärt Enzenross. So hat es der ehrgeizige Landwirt gelernt im Agrarwirtschaftsstudium und bei seinen Praktika bei BASF und im Landhandel. Er will „das Maximale aus dem Betrieb rausholen“, erklärt er. Dazu brauche er auch irgendwann mehr Anbaufläche für ein nachhaltiges Wachstum.

Höher, weiter, mehr

Zu Wachstum verdammt – aus ökonomischen Gründen, wie Professor Christian Lippert vom Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre an der Uni Hohenheim erklärt: „Die Betriebe müssen wachsen, denn der technische Fortschritt hat dazu geführt, dass die Erträge steigen und dadurch wiederum die Preise sinken.“ Der Landwirt erntet also mit dem Einsatz moderner Maschinen und

Pestizide mehr, bekommt dafür aber weniger. Das setzt die Bauern unter Druck, immer mehr zu produzieren, immer weiter an ihre Grenzen zu gehen, mehr Fläche zu kaufen und noch größere Ställe für noch mehr Tiere zu bauen. Der Glaube an das Wachstum, das zu mehr Wohlstand führt, bleibt dennoch ungebrochen.

Viele Landwirte haben in den vergangenen zehn Jahren aufgegeben. In Baden-Württemberg ging allein zwischen 1999 und 2010 die Zahl der Betriebe mit einer Nutzfläche von unter fünf Hektar – was heutzutage als sehr klein gilt – um knapp 70 Prozent zurück, wie das Statistische Landesamt Baden-Württemberg ermittelte. Erst bei einer Betriebsgröße zwischen 50 und 100 Hektar stieg im selben Zeitraum wieder die Zahl der Höfe. Die Erklärung der Statistiker klingt ähnlich wie die von Professor Lippert: Die Größe macht es.

Genug reicht

Es gibt aber auch diejenigen, die sich gegen das „Immer mehr“ entscheiden. Sie vertreten eher eine Kultur des „Genug“. Es muss für das Leben reichen, mehr braucht es nicht. Kein Stress, nicht zu viel Arbeit und trotzdem wirtschaftlich abgesichert.

Christoph Baur aus Oberessendorf (Landkreis Biberach) holpert gemächlich in seinem Traktor mit Sitzheizung und Radio über die Weide. Am anderen Ende liegen, gemütlich kauend, ein paar Kühe im Gras. Der 25 Jahre junge Landwirt stellt sein Gefährt ab und schlendert zu seinem Milchvieh. Die Tiere erheben sich gemächlich und begrüßen ihn. Normalerweise stehen die Tiere in einem altersschwachen Stall – ohne Komfort und ohne viel Licht. „Mir tun die Viecher da drin Leid“, sagt Baur. Aber jetzt hat er Geld und will seinen 65 Kühen einen neuen Stall bauen. Einen schöneren mit mehr Platz, viel



Susanne Schulz

Jahrgang 1975.

Seit September 2012 ist sie als Wirtschaftsredakteurin bei der Schwäbischen Zeitung in Ravensburg.

Nach dem Studium der Politischen Wissenschaften an der LMU in München absolvierte sie ein Volontariat beim Burda-Verlag.

2005 trat sie in Frankfurt eine Stelle bei der Nachrichtenagentur Dow Jones Newswires an.

2006 ging es nach Stockholm. Von dort aus arbeitete sie bis 2012 als freie Journalistin für verschiedene deutschsprachige Medien sowie als Deutschlehrerin.

frischer Luft und – einem Melkroboter. Der Roboter halbiert die Arbeitszeit pro Kuh, die der Landwirt für das Melken aufbringen muss. Technischer Fortschritt kann also auch dazu führen, wozu er ursprünglich gedacht war: Den Menschen von der Fron der Arbeit zu befreien – und nicht, um ihn in den Dienst des Wachstumszwangs zu stellen.

Aber auch Christoph Baur mit seinem kleinen Milchviehbetrieb muss genau rechnen. Den neuen Stall kann er sich nur leisten, weil der Weizenpreis in den vergangenen vier Jahren deutlich gestiegen ist. „Jetzt können wir investieren“, erklärt er.

Welche Folgen hat das Wachstum?

Dass die Bauern sich unter Druck fühlen, immer mehr anzubauen und immer größere Ställe zu bauen und immer mehr zu produzieren, rührt nicht allein daher, dass man an mehr Wohlstand durch Wachstum glaubt. Die Preise für die Lebensmittel sind einfach zu niedrig. Gleichzeitig steigt die Pacht für Ackerflächen, da auch Biogasanlagenbetreiber und Investoren ihr Interesse dafür entdeckt haben. Der größte Teil der EU-Agrarhilfen fließt außerdem in die Direktzahlungen, die die Landwirte je nach bewirtschafteter Fläche erhalten. Je größer der Hof, desto mehr Geld gibt es.

Die Folge: „Der Anbau wird immer intensiver. Es werden immer mehr Pflanzenschutzmittel und Düngemittel eingesetzt. Es wird bis zum äußersten Quadratmeter intensiv gewirtschaftet“, klagt Rainer Oppermann, Leiter des Instituts für Agrarökonomie und Biodiversität in Mannheim.

Umweltverbände befürchten durch dieses „Immer mehr“ langfristig gefährliche Folgen für die Natur und den Endverbraucher. Die Menschen entscheiden sich deshalb an der Ladenkasse immer häufiger für Bio-Ware. Noch nie waren die Supermarktregale so voll von Lebensmitteln aus ökologischem Anbau. Selbst in Brüssel – in den Schaltzentralen der Europäischen Union – hat sich herumgesprochen, dass der Verbraucher und Steuerzahler seine Abermilliarden Euro, die in die Unterstützung der Landwirtschaft fließen, gut angelegt sehen will. Er will eine Gegenleistung, er will mehr umweltschonende Landschaftspflege, weniger Pestizid-Rückstände im Essen und im Trinkwasser und mehr Tierschutz. Allein im Jahr 2012 betrug der EU-Agrarhaushalt 57 Milliarden Euro. Das ist nahe an der Hälfte des gesamten EU-Haushaltes von 129,1 Milliarden Euro.

Landwirte klagen über Regelwut

Auf einer Fachtagung des Landesbauernverbandes in Gammertingen (Kreis Sigmaringen) redete im Frühjahr ein Referent des Bundesagrarministeriums den anwesenden Landwirten ins Gewissen: „Den EU-Steuerzahlern muss erklärt werden, warum das ganze Geld gezahlt wird.“ Das kam nicht gut

an bei den Landwirten. Sie fühlen sich allein gelassen und überfordert mit der Bürokratie, die sie aufgebürdet bekommen. Und ab 2014 soll noch mehr dazukommen.

Die neue Gemeinsame Agrarpolitik der Europäischen Union (GAP), die sich gerade noch im Abstimmungsprozess befindet, soll die Landwirtschaft umweltfreundlicher machen. Ein Beispiel: das Greening. Greening bedeutet unter anderem, dass die Landwirte einen Teil ihrer bewirtschafteten Flächen stilllegen müssen, damit sich der Boden erholen kann. Tun sie dies nicht, dann bekommen sie 30 Prozent ihrer Hektarprämie – der Direktzahlung – nicht ausgezahlt. Das hält Reinhild Benning, Leiterin des Referats Landwirtschaft beim Naturschutzbund BUND, jedoch immer noch für zu lasch. Lippert findet auch, dass einige Regelungen im Rahmen des Greening „ein Witz“ seien.

„Die strengen Auflagen garantieren aber, dass die Qualität stimmt“, ist der ehrgeizige Bauer Enzenross überzeugt. Deswegen findet er es auch in Ordnung, dass er seinen Betrieb intensiv bewirtschaftet. Er hält sich an die Regeln – dann muss auch alles in Ordnung sein. Von Bio hält er sowieso nicht viel: „Ich glaube nicht, dass diese Lebensmittel besser sind.“

Strenge Vorschriften helfen

Christian Lippert von der Uni Hohenheim gibt ihm recht: „Ich würde eher sagen, dass die konventionelle Landwirtschaft sauberer geworden ist. Und zwar aufgrund der Verordnungen.“ Eine Fülle an Verordnungen steuert nämlich den Einsatz eines jeden Pestizids bis ins kleinste Detail; Fruchtfolgen auf Äckern müssen befolgt werden, Tierschutzauflagen und Grenzwerte bei der Verabreichung von Medikamenten müssen eingehalten werden. Für alle chemischen Mittel gibt es ebenfalls Grenzwerte und Anwendungsvorschriften, Kontrollen, Schulungen. Wer einmal einen Blick in die Zeitschriften des Bauernverbandes geworfen hat, bekommt gleich über großflächige Anzeigen einen umfassenden Überblick über die derzeit im Handel erhältlichen Pestizide. Eine Reihe von Kontrollorganen, prüft regelmäßig, ob die Rückstände von chemischen Mitteln in Lebensmitteln und Grundwasser die Grenzwerte überschreiten. Das vermittelt den Landwirten und den Verbrauchern das Gefühl: Hier geht es mit rechten Dingen zu. Solange ein Betrieb die Pestizid- und Antibiotika-Grenzwerte einhält, ist alles in Ordnung.

Der Krauchenwieser Landwirt Enzenross schiebt die große Holztür zu seinem Schweinestall auf. Es ist still, die Tiere liegen ruhig in ihren gemauerten Boxen im Halbdunkel. Frische Luft zieht durch die stets offenen Gebäudeseiten. Im Eingangsbereich zeigt der Bauer auf die mannshohen Säcke und einen bis zur Decke reichenden Stahltrichter. „Hier wird das Mineralfutter und das Getreide, mit

dem wir die Schweine füttern, gemischt“, erklärt er. Was die Tiere alles verabreicht bekommen, sagt er nicht, aber alles werde genauestens dokumentiert und alle Richtlinien eingehalten.

Doch wie zuverlässig schützen die Richtlinien und Grenzwerte vor Gefahren? Beispiel Glyphosat. Das ist ein sogenanntes Totalherbizid, das gegen eine Reihe von Unkrautarten eingesetzt werden kann. Bei einer Untersuchung des BUND in 18 Ländern, in denen intensive Landwirtschaft betrieben wird, wurde jedoch bei Großstadtbewohnern Spuren des Mittels im Urin nachgewiesen. Auch wenn das Toxikologische Institut laut IVA den Unkrautvernichter als unbedenklich einstuft, bleibt ein ungutes Gefühl, was sich sonst noch für unbekannte Stoffe im eigenen Körper befinden. „An dem was sich im Körper und im Boden im Laufe der Jahre ansammelt, orientieren sich die Grenzwerte nicht“, mahnt Oppermann vom Institut für Agrarökonomie und Biodiversität. Hier tickt die Zeitbombe. Das stete „Immer mehr“ in der Landwirtschaft und „Nur Billig“ im Verbraucherverhalten schafft Probleme, die keiner untersucht und von denen keiner weiß, wie sie sich in Zukunft auf die Umwelt und uns Menschen auswirken.

Problem Düngemittel

Ein anderes Beispiel für unzuverlässige Grenzwerte: die Düngemittelverordnung. Hier ist sich Christian Lippert von der Uni Hohenheim sicher: „Das, was erlaubt ist, ist zu viel. Da ist der Gesetzgeber gefragt.“ Die Düngemittelverordnung bestimmt, wie viel Gülle, oder besser, wie viel Stickstoff, beziehungsweise Nitrat, auf dem Boden verteilt werden darf. Diese Verordnung ist vor allem für Mastbetriebe wichtig, denn die müssen tonnenweise Gülle loswerden. „Die Nitratbelastung im Trinkwasser ist ein großes Problem“, sagt auch Reinhild Benning, Leiterin des Referats Landwirtschaft beim Naturschutzbund BUND. „Zu viel Nitrat im Körper ist krebserregend und kann bei Kleinkindern Blausucht hervorrufen.“ Für Benning ist die Ideologie des Wachstums schuld an der Entwicklung. Es werde mehr Fleisch produziert, als in Deutschland nachgefragt werde. Das Überangebot führe zu Niedrigstpreisen.

Der Verbraucher entscheidet

Christian Lippert hingegen findet keinen Fehler an der Idee des Wachstums. „Umweltgerechte, nachhaltige und ökonomische Landwirtschaft müssen kein Widerspruch sein“, sagt er. Selbst ökologische Höfe würden gute Gewinne erwirtschaften. Und auch er bedient sich des Arguments der Verbraucherwünsche. Wer ökologische Produkte nachfrage, sei auch bereit, einen höheren Preis zu zahlen. „Weltweit werden die Preise für Agrarprodukte langfristig steigen – wegen des Klimawandels und einer weltweit steigenden Nachfrage nach Fleisch“, er-

klärt Lippert weiter. Die übervollen Regale mit billigen Lebensmitteln werden nicht für immer eine Selbstverständlichkeit bleiben. „Wichtig ist, dass die Nachfrage nach ökologischen Produkten da ist“, sagt auch Rainer Oppermann.

Nachfrage nach Bio steigt

Und da sieht es derzeit gut aus. Das Landwirtschaftsministerium hat in einer Studie jüngst herausgefunden, dass fast ein Viertel aller unter 30-Jährigen häufig oder nur Bio-Obst und -Gemüse kaufen. Wenn die Nachfrage weiter steigt, dann würde sich auch der junge Milchviehhalter Christoph Baur überlegen, auf ökologische Landwirtschaft umzuschwenken. „Das würde ich jetzt nicht ausschließen“, sagt er zögerlich. „Aber das macht halt wieder mehr Arbeit.“



**Manfred
Stockburger**

Jahrgang 1968.

Von 1990 bis 1995 Studium Film & Media Studies, University of Stirling, Schottland.

1995 bis 1997 Volontariat bei der Heilbronner Stimme.

Seit 1997 Redakteur Wirtschaft Regional bei der Heilbronner Stimme.



Erschienen am 12.8.2013 in der Heilbronner Stimme

AUSGETRÄUMT

REGION Warum die Ingenieurin Marta Esberard aus Portugal in Heilbronn gescheitert ist

Serie: Willkommen?

**Von unserem
Redakteur Manfred Stockburger**

Ihre Freunde und die Familie in Portugal verstehen die Welt nicht mehr. „In Deutschland suchen sie doch Ingenieure!“ Marta Esberard ist dennoch in ihre Heimat zurückgekehrt, obwohl die Maschinenbauingenieurin bestenfalls damit rechnet, als Bedienung in einem Café arbeiten zu können. Von all ihren Träumen, mit denen sie vor zwei Jahren nach Heilbronn gekommen war, ist nichts geblieben als zwei Koffer mit Kleidern für sich und ihre Tochter. „Tschüss Deutschland!“, sagt sie verbittert.

„Ich bin nach Heilbronn gekommen, um zu arbeiten und um meiner Tochter eine bessere Zukunft zu verschaffen“, sagt sie. Bei einem Heilbronner Autozulieferer hatte die Ingenieurin eine qualifizierte Stelle im Controlling. Die Abwärtsspirale begann mit der Insolvenz der Firma im vergangenen Herbst. Ende Dezember war der Job weg.

Heiß und stickig ist es im Dachzimmer des unwirtlichen Hauses in Frankenbach. Peinlich ist der 38-Jährigen der Zustand ihres Heims. Deutsch spricht sie im Gegensatz zu ihrer Tochter Mariana wenig, ihr Englisch ist gut. „I am sorry about the house“, entschuldigt sie sich für die Wohnsituation.

Keine Ahnung Wohnlich ist es wirklich nicht, und wenn man im Internet nach der Adresse sucht, findet man an einschlägigen Stellen schnell den Grund, warum manches seltsam ist: Bevor Marta Esberard mit ihrem Lebensgefährten Carlos einzog, war das Haus ein Bordell. Aber davon hatte das Paar keine Ahnung. „Es war das erste Haus, das wir angeschaut haben.“ Ohne nachzuzufragen hätten sie den Mietvertrag unterschrieben.

Die völlig überbeuerte Miete, 840 Euro plus Nebenkosten, ist der Hauptgrund, warum sie Ende Juli in einen Ferienflieger nach Faro gestiegen ist – ohne Rückflugticket. Mit dem Arbeitslosengeld konnte sie das Haus nicht finanzieren, und eine andere Wohnung hat sie als alleinerziehende Mutter ohne Arbeit nicht gefunden. Ihr früherer Lebensgefährte, ein ebenso gefragter IT-Spezialist, war nämlich gleich nach der Insolvenz zurück nach Portugal gegangen, um Arbeit zu suchen. Darüber sei die Beziehung in die Brüche gegangen.

Sprachkenntnisse So kommt es, dass Marta Esberard seit Jahresbeginn ohne Arbeit, ohne Freunde, ohne Netzwerk dasteht. Alleine. Das war zu viel für die Ingenieurin, die ihre durchaus anspruchsvolle Stelle gut ausgeführt hat, wie von unabhängiger Seite bestätigt wird.

Auch ihr Ex-Freund hat bei den Kollegen einen seriösen Eindruck hinterlassen. „Im ersten Jahr waren wir sehr glücklich hier“, sagt Esberard. Für ihren ersten Arbeitgeber reichten die Sprachkenntnisse aus. Gut ausgebildet und engagiert ist sie: Eigentlich hätte sie beste Voraussetzungen gehabt, als letztes Jahr die Suche nach Ingenieuren Schlagzeilen machte. Geholfen hat ihr das nicht.

Hohe Mietkosten Die Arbeitsagentur hat sie in einen Deutschkurs geschickt. Aber schon bald reicht das Geld zum Leben nicht mehr – die hohe Miete wird zum Problem. „Ich habe kein Geld mehr, um Essen für meine Tochter zu kaufen.“

Auch Anabella Dollmann, die bei der Stadt Heilbronn ehrenamtlich als interkulturelle Mittlerin tätig ist, kann die Wohnsituation und die verzweifelte Lage ihrer Landsfrau kaum fassen. Viele Stunden verbrachte sie in

den vergangenen Wochen mit dem Versuch, Marta Esberard zu helfen. Zu spät kam sie ins tragische Spiel. Zu guter Letzt hat Dollmann Mutter und Tochter Esberard mit ihrem Auto zum Flughafen Hahn gebracht, der letzten Station eines Abenteuers ohne Happy End. „Deutschland ist ein gutes Land“, sagt Esberard. Nur nicht für sie. Obwohl Frauen wie sie dringend gebraucht würden.

Woran ist sie gescheitert? Ein großes Problem ist das Haus. Aber im Grund, davon ist auch Anabella Dollmann überzeugt, fehlten ihr Freunde, ein Netzwerk. Jemand, der der Fremden in ihrer neuen Heimat beim Umgang mit Behörden, mit Versicherungen, Ärzten, der Schule, im Alltag geholfen hätte. Missverständnisse und kleine Fehler haben viel Geld gekostet. Und Mut. „Ich fühle mich verloren“, sagt Marta Esberard den Tränen nah. „Ich halte das nicht mehr aus.“



Matthias Stolla

Jahrgang 1968.

Nach Abitur und Zivildienst machte er Ende 1989 ein Praktikum bei Radio Regional Heilbronn.

Es schloss sich ein Hörfunkvolontariat bei Radio Regional Heilbronn an.

Nach einem Volontariat bei der Heilbronner Stimme war er von 1993 bis 2006 Redakteur der Hohenloher Zeitung in Künzelsau (Lokalausgabe der Heilbronner Stimme (Schwerpunkte: Lokales, Kreistagsberichterstattung, Jugend).

Seit Ende 2006 ist er Teamleiter der HZ-Redaktion Künzelsau.



Erschienen am 19.4.2014 in der Hohenloher Zeitung

DORT LEBEN, WO ARBEITEN FREUDE MACHT

HOHENLOHE Wie Würth Elektronik Eisos Mitarbeiter für Hohenlohe und andere Unternehmen für eine Idee begeistern will

Von unserem Redakteur Matthias Stolla

In Hohenlohe gibt es fast alles, was Unternehmen brauchen. Anders lässt sich nicht erklären, warum die Weltmarktführer-Dichte nirgendwo so groß ist, wie rund um Künzelsau. Nur eines ist knapp: Mitarbeiter. Das hat mit dem ländlichen Charakter zu tun: Wer neue Mitarbeiter für sein Unternehmen in der Pampa werben will, muss sich etwas einfallen lassen. Wer sie halten will, noch mehr. Visionen sind gefragt.

Arnt Stumpf (46) kennt das Problem. Er leitet die Personalabteilung von Würth Elektronik Eisos im Gewerbepark Hohenlohe. Er stammt aus Böblingen, lebt in Pfedelbach und schätzt das Leben in Hohenlohe. Er weiß aber auch, dass sich die Vorzüge nicht jedem auf den ersten Blick erschließen: „Es ist relativ schwer, Bewerber von außen für die Region zu gewinnen.“

Den entscheidenden Impuls habe er in einem Kommentar im Lokalteil der HZ gefunden. Von einer kinder- und familienfreundlichen Region war darin die Rede. Stumpf hat sich die Alters- und Geschlechterstruktur seiner Mitarbeiter angeschaut, und es hat „Klick“ gemacht. Viele junge Menschen arbeiten bei WE Eisos. Dass viele von ihnen Familien gründen und Kinder bekommen, ist nur eine Frage der Zeit.

Balance

Spätestens dann stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stumpf spricht lieber von der Balance zwischen Job und Privatleben und arbeitet an seiner Vision: „Jeder will ein glückliches Leben führen. Es ist also nur von Vorteil, wenn dies dort berücksichtigt wird, wo wir einen Großteil unserer Zeit verbringen, am Arbeitsplatz.“ Zwei Dinge seien dafür nötig: ein wertschätzendes Miteinander und Strukturen, die es Mitarbeitern erleichtern, neben

ihrer Arbeit auch ihre Lebenssituation zu meistern.

Neben der Arbeitskultur hat Stumpf einen zweiten Aspekt in den Fokus genommen: Rahmenbedingungen. Ein Beispiel: Einmal im Monat treffen sich junge Mütter in der Babybypause mit ihrem Nachwuchs im Fitnessraum der Firma. Babytalk heißt die Krabbelgruppe, organisiert von Silvana Knorr. Die 34-Jährige ist Führungskraft im Bereich Disposition/Einkauf und will es bleiben. Ein Jahr lang hat sie für ihren Sohn Oskar pausiert, dann ist sie auf eine 50-Prozent-Stelle zurückgekehrt. „Ich brauche die Abwechslung“, sagt sie.

Wertschätzung

Der Babytalk gehört zum „WE-tality“-Programm mit Sport, Gesundheits- und Freizeitangeboten. Das Unternehmen bietet zudem Fortbildungen an, in denen Führungskräfte lernen, was wertschätzendes Miteinander bedeutet und vor allem wie sie es erschaffen. Stumpf: „Wir wollen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Erfolgserlebnisse und Selbstverwirklichung ermöglicht werden, so dass die Erfolge und nicht die Anwesenheitsdauer im Mittelpunkt der Diskussionen stehen.“ Vanessa Stein kommt gerne zur Arbeit. Seit 2008 arbeitet sie bei Eisos. Dass sie nach der Babybypause wieder zurückkehren werde, sei schon vor der Geburt ihres Sohns Nicklas klar gewesen, sagt die 32-Jährige. Ohne Kinderbetreuung geht das nicht.

Die Kommunen haben in dem Bereich viel auf die Beine gestellt, sagt Arnt Stumpf, aber die Betreuungsangebote passen nur selten zu den Arbeitszeiten der Eisos-Mütter. In Zusammenarbeit mit dem Hohenloher Tagesmütterverein Kit hat das Unternehmen im April „Kitz“ eingeweiht: eine eigene Kinderbetreuung in einer angemieteten Woh-

nung in Hohebuch, keine zwei Autominuten vom Unternehmen entfernt. Nicklas gehört zu den fünf Kindern, die dort von zwei Tagesmüttern betreut werden. „Ihm gefällt’s“, sagt seine Mutter. Ihr wiederum gefällt die Nähe zum Arbeitsplatz. Sabine Müller war selbst ein Jahr lang in Elternzeit und hat das Betreuungsangebot initiiert. Die 33-Jährige arbeitet in der Eisos-Personalabteilung und weiß: „Wir können uns hier nicht über den Standort profilieren. Wir brauchen das Image ‚familienfreundliches Unternehmen‘.“ Ganz bewusst soll Kitz deshalb eine „familiäre Situation widerspiegeln“: mit maximal zwölf Plätzen und einer Tagesmutter für maximal drei Kinder.

Gewinnen

Für Markus Stark (43), Führungskraft und Vorsitzender des Vertrauensrats, ist das Angebot „ein klares Muss, weil es uns auszeichnet“. Arnt Stumpf verliert darüber Schritt zwei seiner Vision nicht aus den Augen: die lebenswerte Region. Diese Idee sei „in vielen Personalabteilungen noch nicht angekommen“, sagt er. Er will andere Unternehmen für sein Ziel gewinnen, denn alle brauchen Mitarbeiter: „Wenn andere Firmen der Region auch ein gutes Image haben, profitieren wir gegenseitig davon. Dann werden sich Bewerber immer häufiger für Hohenlohe entscheiden, was allen zu Gute kommt.“



Daniel Gräfe

Jahrgang 1971.

Er recherchiert im Wirtschaftsressort der Stuttgarter Nachrichten, wie Digitalisierung und Internet Wirtschaft und Gesellschaft revolutionieren. Er hat in London Comparative Literature und Translation Studies studiert und arbeitete nach dem Volontariat in Magdeburg und Hamburg lange als Kulturredakteur der Freien Presse, bis er 2007 zu den Stuttgarter Nachrichten wechselte.

Ein Steckenpferd sind seine Auslandsreportagen, für die er unter anderem Osteuropa, den Nahen Osten und China bereiste. Er wurde ausgezeichnet mit dem Journalistenpreis des Deutschen Kulturrats und dem Literaturpreis Prenzlauer Berg.

AUSBILDUNG IM FOKUS (SERIE)

Erschienen zwischen 23. und 31. Mai 2014
in den Stuttgarter Nachrichten

1 Die große Chance bei der kleinen Firma · 2 Lehrjahre sind Herrenjahre · 3 Wenn die Küche kalt bleibt · 4 Azubis geben Einblicke in ihre Branchen · 5 Mit Papas Segen zum Jobberater · 6 Karriere geht nicht nur über die Uni · 7 Lehre oder Studium?

Erschienen am 23.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

DIE GROSSE CHANCE BEI DER KLEINEN FIRMA

Ausbildung im Fokus (1) Schulabgänger finden immer leichter einen Ausbildungsplatz

Gute Neuigkeiten für Schulabgänger: Immer mehr Firmen versuchen, auch schlechtere Bewerber für ihren künftigen Job zu qualifizieren. Denn vor allem kleinere Unternehmen haben Probleme, gute Azubis zu finden.

Von Daniel Gräfe

STUTTGART. Bis Filomena Blefari (18) eine Lehrstelle fand, zeigte ihre angehende Karriere nicht gerade steil nach oben. Nach der mittleren Reife begann sie ein Freiwilliges Soziales Jahr in einem Pflegeberuf, musste aber abbrechen. Bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) hörte sie von einer Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau.

„Davon war ich total begeistert“, sagt sie. Beim Stuttgarter Bellissima, einem „Figurstudio für Frauen“, hinterließ Blefari beim Vorstellungsgespräch einen weniger euphorischen Eindruck. Dennoch durfte sie drei Tage zur Probe arbeiten, vor kurzem unterzeichnete sie ihren Vertrag. „Mit meinem mittleren Abschluss hatte ich Panik, dass ich für den Beruf nicht genommen werde. Aber ich war im Glück. Und dieses Mal bin ich bis zum Ende dabei“, sagt Blefari.

Vor allem Gastgewerbe, Banken und Versicherungen suchen nach Bewerbern

Von wegen nur Glück. Auch Blefari profitiert derzeit vom Ausbildungsmarkt. Weil es immer weniger Schulabgänger gibt und gleichzeitig immer mehr nach höheren Abschlüssen streben, gehen die Bewerberzahlen zurück. Zurzeit kann jeder vierte Betrieb in der Region Stuttgart nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Vor allem die kleineren Unternehmen suchen immer häufiger vergeblich nach passenden Bewerbern. „Je weniger Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto schwieriger wird es“, sagt Martin Frädriich, Geschäftsführer Beruf und Qualifikation bei der IHK Region Stuttgart, unserer Zeitung. Gleichzeitig wird es auch für schulisch Schwächere immer leichter,

eine Stelle zu finden. „Wir haben einen Bewerbermarkt. Die Bewerber haben so große Chancen wie noch nie.“

Seit einigen Jahren befragt die IHK die Unternehmen der Region, wie sich die Ausbildung in den Betrieben entwickelt. Im April meldeten sich 450 von 3000 angeschriebenen ausbildenden Betrieben zurück, 6200 sind es insgesamt. Bei 58 Prozent der Firmen ging die Zahl der Bewerber zurück. Besonders betroffen sind Branchen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, harter körperlicher Arbeit und einem schlechten Image. Mehr als 60 Prozent des Gastgewerbes und rund ein Drittel der Banken, Versicherungen und der Informationstechnologie konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Im Baugeerbe, in den Medien und im Handel liegt



der Wert bei rund 25 Prozent. Keinerlei Probleme dagegen hatten die Gesundheits-, Pflege- und Immobilienbranche.

Bei der Arbeitsagentur Stuttgart sieht man den Trend mit Sorge. „Berufe, die wenig attraktiv erscheinen, werden künftig noch immer weniger Bewerber bekommen. Das betrifft vor allem Maler, Lackierer, Bäcker, Fleischer, Köche und Restaurantfachfrauen“, sagt Sprecherin Doris Reif-Woelki. Deswegen akzeptierten die Betriebe immer häufiger schwächere Bewerber und würden sie zusätzlich qualifizieren. „Sie schauen nicht

Ich hatte Panik, dass ich nicht genommen werde. Aber ich war im Glück

Filomena Blefari (18)

Azubi in einem Fitnessstudio

nur auf die Noten, sondern testen die sozialen Fähigkeiten.“

„Auch im Handwerk gehen die Betriebe stärker auf Bewerber zu und versuchen, mit einem guten Betriebsklima zu punkten – schließlich beschäftigt ein durchschnittlicher Betrieb nur wenige Mitarbeiter. 30 000 zählt die Handwerkskammer in der Region Stuttgart, 7000 von ihnen bilden aus. So böten immer mehr Betriebe schon während der Lehre Fortbildungen an oder zahlen beispielsweise den Führerschein für den Gabelstapler, sagt Bernd Stockburger. „Die Bewerber befinden sich in einer ganz bequemen Situation. Wer will, der findet etwas.“ Doch jeden nehmen auch Betriebe mit wenigen Bewerbern nicht. „Beim Sozialverhalten machen die Arbeitgeber ungern Abstriche. Dann lassen sie die Ausbildungsplätze eher unbesetzt.“

Ähnlich beurteilt man die Lage bei der IHK. Die Betriebe kritisierten vermehrt die Mängel der Bewerber beim mündlichen und schriftlichen Ausdruck, beim Rechnen sowie in der Leistungsbereitschaft. Viele

Je mehr Azubis die Industrie sucht, desto schlechter ist es für uns

Peter Weishäupl

Direktor Hotel Unger

Unternehmen versuchten verstärkt, diese selbst auszugleichen. „Aber wer dies immer wieder vergeblich versucht und seine Lehrstellen nicht adäquat besetzen kann, gibt irgendwann auf“, sagt Frädrich. Als Folge reduzieren immer mehr Betriebe in der Region Stuttgart die Zahl ihrer Ausbildungsplätze. Bis Ende April wurden 4470 Lehrverträge neu geschlossen – im Vorjahresvergleich ein

Minus von 1,2 Prozent. Damit liegt man nur leicht besser als der Landestrend.

Auch Peter Weishäupl, Direktor des Stuttgarter Hotels Unger, befürchtet, irgendwann nicht mehr alle Ausbildungsstellen besetzen zu können. Seit zehn Jahren bildet der Familienbetrieb aus. Damals gab es noch 50 Bewerber. In den beiden vergangenen Jahren sank die Zahl auf gut ein Dutzend. Sieben Azubis beschäftigt das Hotel derzeit. „Mit der Qualität habe ich bei meinen Lehrlingen keine Probleme – aber das Niveau der Bewerbungen ist gesunken. Im Schnitt haben sich die Zeugnisnoten in den vergangenen zehn Jahren um eine halbe Note verschlechtert. Vor allem Deutsch ist ein großes Problem.“ Weishäupl, der auch im Gastgewerbeverband Dehoga aktiv ist, nennt die Entwicklung in der Hotelbranche „dramatisch“. Auch weil die Wirtschaft so gut laufe. „Je mehr Azubis die Industrie sucht, desto schlechter ist es für uns. Mit Daimler können wir nicht konkurrieren.“

Manche Betriebe kämpfen auch gegen das Branchen-Image

„Gute Zeiten, schlechte Zeiten: Während Bewerber wie Blefari sich die besten Ausbildungsstellen aussuchen können, müssen Firmeninhaber wie Belfaris Chefin Angelika

HINTERGRUND

Ausbildungsberufe

- Die populärsten Ausbildungsberufe in Stuttgart führen in der Vermittlung der Arbeitsagentur Stuttgart der Einzelhandelskaufmann, der Kfz-Mechatroniker und der Industriekaufmann an. Zur gleichen Zeit wurden vor allem Stellen für den Kaufmann im Büromanagement sowie im Einzelhandel und den Zahnmedizinischen Fachangestellten gesucht.
- Weil Angebot und Nachfrage nicht übereinstimmen, bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt, obwohl Bewerber noch nach einer Lehre suchen. So verzeichnete die Arbeitsagentur Stuttgart zum 30. April dieses Jahres noch 2730 unbesetzte Ausbildungsstellen. Zur gleichen Zeit suchten noch 2527 junge Leute eine Stelle.
- Lediglich 19,5 Prozent der Unternehmen in der Region Stuttgart geben an, nicht alle Auszubildenden übernehmen zu wollen. Das ergibt eine Umfrage der IHK.
- Vom Rückgang der Arbeitslosigkeit im Südwesten auf vier Prozent profitierten vor allem junge Menschen. Bei den unter 25-Jährigen erreichte die Arbeitslosenquote im April einen Spitzenwert von 2,7 Prozent. (dag)

Harm die Stellen mit viel Aufwand bewerben – und manchmal das Image einer ganzen Branche. „Ich habe das Gefühl, dass die Fitnessbranche noch nicht als Ausbildungsmarkt anerkannt ist“, sagt Harm. „Als Kleinbetrieb können wir deren Ruf nicht ändern. Ich fürchte, dass sich die Lage weiterhin verschlechtern wird.“



Daniel Gräfe



Erschienen am 24.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

LEHRJAHRE SIND HERRENJAHRE

Ausbildung im Fokus (2) Firmen bieten wegen des Bewerbermangels den Azubis immer mehr – zum Beispiel einen Thailandtrip

Mehr Freizeit, mehr Individualität, aber auch mehr Verantwortung. Bei der Ausbildung denken die Unternehmen um. Die Lehre wird interaktiver. Statt Noten rückt die Persönlichkeit der Azubis in den Vordergrund.

Von Daniel Gräfe

STUTTGART/WAIBLINGEN. Wer im Bereich Verpackungstechnik bei Bosch eine Lehre beginnt, kann sich schon auf die Reise nach Thailand freuen. Für sechs Wochen fliegen Azubis im dritten Ausbildungsjahr nach Fernost, vier davon unterrichten sie angehende Lehrlinge im Bangkokker Bosch-Werk. Dann steht zum Beispiel Elektropneumatik auf dem Programm. „Das kommt bei den thailändischen Lehrlingen gut an, weil unsere Azubis im gleichen Alter sind“, sagt Ausbildungsleiter Karl Steffan. Für den Konzern sei der Unterricht günstig und effektiv, und die Azubis aus Waiblingen würden ohnehin profitieren. „Das ist eine Winwin-Situation. Ihre Persönlichkeit ist gereift, sie haben andere Kulturen kennengelernt und die Globalisierung unmittelbar erlebt. Wenn sie später weltweit auf Montage gehen, packen sie es besser an.“

Win-win-Situation. Fördern und fordern. Das sind Begriffe, die Steffan immer wieder erwähnt. Und die für ein Umdenken bei vielen größeren Ausbildungsbetrieben in der Region Stuttgart stehen. Lehrjahre werden zu Herrenjahren: Die Azubis übernehmen mehr Verantwortung als noch vor einigen Jahren. Sie arbeiten in Projekten über die Abteilungsgrenzen hinweg. Das selbstständige Lernen wird gefördert, die Lernmittel sind moderner geworden. „Wir brauchen nicht den Ja- und Neinsager, sondern Leute, die mit offenen Augen durch die Welt laufen. Wir fördern viel, und die Jugendlichen sind bereit, Verantwortung zu übernehmen“, sagt Steffan. „Und wir müssen sie wegen der demografischen Entwicklung stärker an uns binden als früher. Von nix kommt nix.“

Die demografische Entwicklung treibt derzeit alle Unternehmen um. Die geburten-schwachen Jahrgänge verlassen die Schulen. Und viele von ihnen studieren, statt eine Lehre zu beginnen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen der Region klagt laut einer Umfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart über einen Rückgang der Bewerberzahlen. Vor allem kleinere Unternehmen verzeichnen einen Rückgang der Bewerberqualität. „Sie trifft der demografische Wandel stärker“, sagt IHK-Sprecherin Anke Seifert. „Während Daimler, Bosch & Co. schon alleine mit ihrem Namen locken, sind Kleinunternehmen schlicht nicht bekannt.“

Das spürt man derzeit besonders im Handwerk, wo der durchschnittliche Betrieb gerade einmal 10 bis 20 Mitarbeiter beschäftigt. Etliche Betriebe hätten bereits auf die wachsende Konkurrenz reagiert, sagt Bernd Stockburger, der bei der Handwerkskammer Region Stuttgart die berufliche Bildung verantwortet. Die Arbeitgeber würden mehr Leistungen anbieten, zum Beispiel bei Altersvorsorge, Gewinnteilung, Kinderbetreuung und familienfreundlichen Arbeitszeiten. Und sie würden häufiger in den Schulen werben und Schnupperpraktika anbieten, um sich bekannt zu machen. Dabei spielten weichere Faktoren wie Akzeptanz und Betriebsklima oft eine größere Rolle als die Extraportion Geld, sagt Ausbildungsberater Mischa Fleischmann. „Die Azubis wollen heute auch ihre Freizeitaktivitäten abstimmen. Und sie wollen sich als Teil des Ganzen fühlen.“

Während gewiefte Bewerber Betriebe mit dem gewissen Extra finden können, wirbt

die Mehrheit der Unternehmen noch nicht genügend für sich. „Der Druck wird steigen. Sie müssen sich herausputzen und mehr tun, um auch schwächere Bewerber zu qualifizieren“, sagt Stockburger. „Das hat bisher nur eine Minderheit erkannt. Die Kleinbetriebe denken leider noch nicht so strategisch.“

„Wir dürfen keine Jugendlichen verlieren – sonst bekommen wir ein Riesenproblem“

Andreas Schneider
Ausbildungsleiter bei Trumpf

Auch die IHK fordert deshalb die Betriebe auf, auch schwächere Bewerber einzustellen und individuell zu fördern. „Wir müssen verstärkt auch die schwächeren Bewerber qualifizieren – so schwierig das im Einzelfall sein mag“, sagt Martin Frädlich, Geschäftsführer Beruf und Qualifikation. „Das wird eine immer drängendere Aufgabe. Die Frage ist, ob sich das der einzelne Betrieb leisten kann.“

Mittelständische Unternehmen haben beim Kampf um die Bewerber die größeren finanziellen Mittel. Doch auch sie müssen sich strecken und investieren in Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalte. Laut IHK gibt es auch hier Signale, dass nicht nur die Zahl, sondern auch die Qualität der Bewerber sinke. „Für manche wird es schwieriger, die Bewerberqualität zu halten“, sagt Frädlich.

Beim Ditzinger Maschinenbauer Trumpf kennt man solche Probleme noch nicht. Man habe die Zahl der Auszubildenden in den vergangenen Jahren von 52 auf 65 pro Jahr gesteigert, betont Ausbildungsleiter Andreas Schneider. Auch die Zahl der Bewerbungen sei zuletzt von 1600 auf 2000 gestiegen. Schneider führt das auf die Modernisierung der Lehre zurück. „Vor drei Jahren haben wir uns gefragt, wie wir eine Generation abholen können, die mit Smartphones und Facebook groß geworden ist.“ Das Ergebnis bezeichnet Schneider als „Ausbildung 3.0“. So setze Trumpf ganz auf Projektarbeit über die Abteilungsgrenzen hinweg, um mehr Verantwortung zu ermöglichen – „streng budgetiert“, wie Schneider betont. Stolz ist man auf das eigene soziale Netzwerk, in dem sich Azubis austauschen können, die „Trumpf-Cloud“. „Das lässt Trumpf bei den Bewerbern sehr modern erscheinen. Ich gehe davon aus, dass firmeninterne soziale Netzwerke speziell für Auszubildende zuzunehmen. Das alte Prinzip ‚Eisen erzieht‘ hat ausgedient.“

Schneider plädiert für eine Neuorientierung in der Ausbildung und redet den Firmen der Region ins Gewissen. Man müsse künf-

tig viel weniger auf die Noten denn auf die Persönlichkeit der Bewerber achten; Bewerber gegebenenfalls selbst qualifizieren; mit dem Jammern aufhören. „Wir müssen uns darum kümmern, die Menschen vor Ort in eine Ausbildung zu bekommen. Wir dürfen keinen Jugendlichen verlieren“, sagt Schneider. „Sonst bekommen wir Riesenprobleme, vor allem bei den kleineren Betrieben – die wiederum unsere Kunden sind. Wir alle sind abhängig voneinander.“

Der Bewerbermangel verschafft den kritischen Tönen immer mehr Gehör. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie von Großunternehmen oder kleinen Betrieb kommen. Auch das Nürtinger IT-Systemhaus eyeti zählt mit 14 Mitarbeitern und drei Auszubildenden zu den Kleinen im Lande. Der Betrieb sei nur mit eigenen Lehrlingen gewachsen, betont Geschäftsführer Sven Noack. „Ohne gute Ausbildung geht das nicht. Die Betriebe müssen aktiver werden – dann gibt es auch mit den Fachkräften keine Probleme.“

Dabei komme es auch auf die Kleinigkeiten an. So bräuchten die jungen Menschen „Orientierung und Führung“, wie Noack es nennt. Wie man das Bankkonto verwalte. Oder sich auf Kundenterminen verhalte. Noack bietet deshalb einen Kniggekurs an, bei dem nach einem Kochkurs bei einem 3-Gänge-Menü auch das Geschäftsessen simuliert wird. „Die meisten Azubis kennen ja nur den Schnellimbiss.“ Die Investition zahle sich später mühelos aus. „Ich möchte eine ganzheitliche Ausbildung anbieten. Bei einer Geschäftsveranstaltung könnten meine Azubis die Frau des Chefs zum Tanzen auffordern.“



Jürgen Bock

Jahrgang 1974.

1996 bis 2002 Studium der Amerikanistik und Germanistik an der Universität Stuttgart; mehrere Kurzaufenthalte in den USA.

1997 bis 2003: Freier Mitarbeiter bei Cannstatter Zeitung, Bosch-Zünder und Stuttgarter Nachrichten; Lokales und Sport.

2003 bis 2005: Volontariat bei den Stuttgarter Nachrichten.

2005 bis 2006: Redakteur im Ressort Landesnachrichten. Danach Neuaufbau der Sublokalausgabe Blick vom Fernsehturm für die Zeitungsgruppe Stuttgart.

2006: Lokalredakteur bei den Stuttgarter Nachrichten.

2009: Wächterpreis der Deutschen Tagespresse, 3. Platz; Axel-Springer-Preis für junge Journalisten.

Seit Februar 2012: Reporter im Ressort Stuttgart und die Region bei den Stuttgarter Nachrichten.



Wenn die Küche kalt bleibt

Die Azubi Initiative seit
Ausbildung im Fokus (3) Manche Branchen tun sich besonders schwer, Nachwuchs zu finden

Erschienen am 26.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

WENN DIE KÜCHE KALT BLEIBT

Ausbildung im Fokus (3) Manche Branchen tun sich besonders schwer, Nachwuchs zu finden

Jede vierte Firma in der Region kann laut einer Studie der Industrie- und Handelskammer (IHK) nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Einige Branchen müssen besonders kämpfen.

Von Jürgen Bock

STUTTGART. Im Hotel-Restaurant Lamm hat sich eine bunte Truppe versammelt. 14 Kinder schlüpfen in weiße Kittel und decken einen Tisch ein. In dem Betrieb in Ostfildern-Scharnhausen ist der Kinderkochclub am Werk. Die drei Auszubildenden Franziska Breining, Yvonne Bauer und Daniel Schacht mischen kräftig mit.

Daneben steht die Chefin und lächelt. Ihre Azubis machen Heike Gehrung-Kauderer viel Freude. Zumal die angehende Hotelfachfrau mit Zusatzqualifikation Breining schwärmt: „Der Beruf ist sehr interessant. Man sieht immer neue Leute. Und man kann später auch im Ausland arbeiten.“ Die Abiturientin ist mit ihrer Berufswahl zufrieden.

Doch von ihrer Sorte dürften es mehr sein. „Wir haben derzeit neun Auszubildende. Einige werden jetzt fertig. Von den vier offenen Stellen sind erst zwei besetzt“, sagt Heike Gehrung-Kauderer. Bewerbungen gebe es zwar, aber viele seien halbherzig. Dabei schaue man sich jeden an, egal woher er komme oder welche Schulbildung er habe. Einmal, erinnert sich die Chefin, habe ein junger Mann gesagt, die Gastronomie sei seit 17 Jahren sein Wunschberuf. Damals war er 17. Das jedoch ist die Ausnahme.

Das Gastgewerbe gehört zu den Branchen, die sich besonders schwer tun mit dem Nachwuchs. Gleich drei Ausbildungsberufe aus diesem Bereich finden sich unter den zehn mit den meisten offenen Lehrstellen in der Region. Doch auch Einzelhandelskaufleute, Fachinformatiker oder Bankkaufleute gehören dazu. „Banken und Versicherungen haben Personal abgebaut und leiden jetzt unter einem gewissen Imageverlust“, sagt

IHK-Sprecherin Anke Seifert. Auch Leute für die Bürokommunikation würden branchenübergreifend gesucht. „Die vielen jungen Leute, die studieren gehen, fehlen einfach“, weiß Seifert.

Auch dem Gastgewerbe. Im Jahr 2007 hat die Branche in Baden-Württemberg noch 10 200 Auszubildende gezählt. Inzwischen sind es gut 6800. Daniel Ohl vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband weiß, warum das so ist: „Wir hatten hohe Zuwächse, als andere Branchen sich mit der Ausbildung zurückgehalten haben.“ Damals hätten auch viele Jugendliche eine Lehre angefangen, die das Gastgewerbe nicht unbedingt als ersten Wunschberuf gesehen hätten. Inzwischen hat sich dieses Phänomen verflüchtigt. „Wenn Jugendliche heute einen guten Schulabschluss haben, können sie sich die Lehrstelle aussuchen“, sagt Ohl. Die Konkurrenz ist groß – und manche Berufe weisen keine Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende auf. Besonders in kleinen Betrieben, die den Großteil der Branche ausmachen, muss man als Azubi flexibel sein. „Das kann auf Jugendliche abschreckend wirken und ist auch nicht zu ändern“, sagt Ohl. Das werde derzeit durch die Vorteile – sichere Arbeitsplätze oder eine anständige Vergütung – nicht wettgemacht. Deshalb setze man auf Qualität in der Ausbildung. Wo es ohnehin schwierig ist, verstärken sich auch manche generelle Probleme. Zum Beispiel das Gefälle zwischen Stadt und ländlichen Regionen. „Betriebe auf dem Land tun sich generell schwerer, Mitarbeiter zu finden, das gilt auch für Azubis“, weiß Ohl. Und erzählt eine kleine Geschichte. Die vom Gastronom, der deshalb keine Lehrlinge bekommt, weil es in seinem Ort keine schnelle Internetverbindung gibt.

Unter dem Hang zur Technik leidet so manches andere. „Wir machen mit unseren Azubis erst einmal einen Knigge-Kurs“, sagt Heike Gehrung-Kauderer in Scharnhausen. Gemeinsames Essen und Trinken finde heute in vielen Familien nicht mehr statt. Ein Drittel der Kinder und Jugendlichen, die sie kennenlerne, sei nicht mehr in der Lage, mit Messer und Gabel zu essen. „Die Jugendlichen sind heute nicht schlechter als früher, sondern anders“, sagt sie.

Das Lamm tut einiges, um Auszubildende zu gewinnen. Vertreter des Betriebs gehen direkt in die Schulen, eine der Auszubildenden als Ausbildungsbotschafterin der IHK. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Kooperationen, etwa mit dem Landkreis. Der Betrieb wirbt für die Chancen, die die Branche bietet. Die Basis der Ausbildung sei so breit, dass es danach ungezählte Möglichkeiten gebe, sagt Heike Gehrung-Kauderer: „Selbst Ärzte inserieren inzwischen in unseren Fachmagazinen, weil unsere Leute für die Arbeit am Empfang und im Umgang mit Menschen so gut geschult sind.“

Der Kinderkochclub ist mittlerweile in die Küche umgezogen und versucht sich am Kartoffelgratin. Azubi Daniel Schacht leitet die bunte Truppe fachgerecht an. Vielleicht tritt ja eines der Kinder in seine Fußstapfen. Ein Teilnehmer eines früheren Kurses ist inzwischen ebenfalls Azubi im Lamm. Ein Wunschberuf. Nach solchen Beispielen sehnt sich die ganze Branche.



Imelda Flaig

Jahrgang 1963.

Studium der Volkswirtschaft in Freiburg.

Volontariat bei der Schwäbischen Zeitung in Leutkirch, anschließend zwölf Jahre als Redakteurin tätig.

Seit 2001 bei den Stuttgarter Nachrichten im Wirtschaftsressort mit den Schwerpunktthemen Mittelstand und Autzulieferer.



Erschienen am 27.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

AZUBIS GEBEN EINBLICKE IN IHRE BRANCHEN

Ausbildung im Fokus (4) Wie fühlt sich der Start ins Berufsleben an? Vier Erfahrungsberichte

Von Imelda Flaig, Daniel Gräfe (Texte) und Max Kovalenko, Leif Piechowski (Fotos)



stücksraum falsch eingedeckt, und die Bewerber mussten die Fehler finden. Und ich habe darauf geachtet, wie offen und locker die Kandidaten auftreten und wie gut ihr sprachlicher Ausdruck ist. Was die wichtigste Eigenschaft ist? Die Ausstrahlung. Wenn die Gäste eintreten, sehen sie ja zuerst, ob jemand sie anlächelt.“

Hotel Unger, Sitz in Stuttgart

Branche: Hotellerie

Mitarbeiter: 26, 7 Auszubildende

„Mir gefällt der Umgang mit Leuten“

Vanessa Walther (20)

Gerade ausgelernt als Hotelfachfrau

„Mir gefällt der Umgang mit den Leuten, wir haben viele internationale Gäste. Dabei erfahre ich auch viel über ihre Heimatländer. Meistens spreche ich Englisch. So haben wir viele Besucher, weil unser Hotel in der Nähe des Katharinenhospitals liegt. Die Ausbildung ist vielfältig. Ich habe zum Beispiel auf der Etage gearbeitet und die Zimmer gerichtet und kontrolliert. Im Frühstücksservice habe ich mich unter anderem um die Bestellungen bei den Lieferanten gekümmert. Auch die Arbeit in der Rezeption hat mir gefallen. Wer in die Hotelbranche will, muss flexibel sein und den nötigen Biss mitbringen, denn ohne Wochenendarbeit geht es nicht. Scheue sind falsch am Platz.“

Nach meiner Ausbildung habe ich zunächst als Springer gearbeitet, dann wurde schnell eine Stelle am Empfang frei. Jetzt darf ich die Bewerber mitaussuchen. Bei den Prüfungen haben wir zum Beispiel den Früh-



„Man sollte sich früh bewerben“

Tom Klinge (19)
Azubi Bankkaufmann, erstes Lehrjahr

„Schon in der Schule habe ich mich für den Finanzsektor interessiert. Mit Hilfe meiner Eltern habe ich auch schon Aktien angelegt. Das Image in der Bankenbranche ist nicht überall gut. Aber als meine Verwandten erfahren, dass ich Azubi bei einer Bank werde, haben sie sich sehr für mich gefreut. Die Ausbildung als Bankkaufmann gefällt mir sehr gut: Sie ist strukturiert, und es werden viele Themengebiete behandelt.“

Am Anfang war ich im Servicebereich. Dort habe ich den Umgang mit Kunden und den Dresscode gelernt, ohne Anzug geht es in meiner Branche nicht. Später war ich in der Anlageberatung. Es ist spannend, so viele Produkte anzubieten, und die Wünsche der Kunden sind sehr individuell.

Was ich künftigen Azubis raten würde? Sich früh bewerben, ich selbst war etwas spät dran. Man kann es durchaus nicht nur für dieses, sondern auch schon für das kommende Jahr versuchen.“

*Südwestbank, Sitz in Stuttgart
Branche: Finanzwirtschaft
Mitarbeiter: 570, 25 Auszubildende*



„Die Kombination finde ich gut“

Katrin Schuster (20)
BA-Studentin Wirtschaftsinformatik,
4. Semester

„Nur Informatik wäre nichts für mich, aber die Kombination mit Betriebswirtschaft finde ich gut. Deshalb habe ich mich für den Studiengang Wirtschaftsinformatik entschieden – als DH-Studentin bei W&W Informatik GmbH (WWI), einem Tochterunternehmen der Wüstenrot & Württembergische AG. Ein ganz theoretisches Studium an der Uni könnte ich mir nicht vorstellen. Beim DH-Studium kommt mir die Mischung aus Theorie und Praxis sehr entgegen. Denn man kann vieles, was man in der Vorlesung gehört hat, gleich im Unternehmen anwenden. Ich bin daher froh, dass ich mich so entschieden habe.“

Ich bin eher der Typ für Mathe und Physik und hatte Leistungskurs Erdkunde. Da war auch viel Wirtschaft dabei. So bin ich auf den Studiengang und die Kombination gekommen. Direkt nach dem Abitur habe ich dann mit dem Studium begonnen, mich aber schon im Jahr zuvor beworben. Mit mir haben insgesamt zehn Leute dieses Studium begonnen. Gerade bin ich wieder in meiner Praxisphase im Unternehmen bei der WWI in Ludwigsburg.“

*Finanzdienstleistungskonzern W&W,
Sitz in Stuttgart
Branche: Finanzwirtschaft
Mitarbeiter: 14 000, 460 Auszubildende*



„Ich hab' Spaß an der Technik“

Julia Drexler (24)
Auszubildende zur technischen
Produktdesignerin, zweites Lehrjahr

„Ich bin eigentlich zweimal ins Berufsleben gestartet. Nach der mittleren Reife habe ich eine Ausbildung zur Zahntechnikerin gemacht und danach zwei Jahre in dem Beruf gearbeitet. Aber das war nicht so das Richtige für mich. Manchmal sollte ich auch am Computer konstruieren – das hat mir am besten gefallen. So bin ich auf den Beruf des technischen Produktdesigners gestoßen und mache nun meine zweite Ausbildung.“

Zuvor habe ich aber erst mal in zwei verschiedenen Betrieben Praktika absolviert, ehe ich mich um eine Lehrstelle als technische Produktdesignerin beworben habe. Das gefällt mir gut. Es geht weniger um Produktdesign, sondern um technische Konstruktionen, weil meine Fachrichtung Maschinen- und Anlagenkonstruktion ist. Der Beruf ist noch relativ neu und geht aus dem technischen Zeichner hervor. Ich hab' Spaß an der Technik. Wichtig ist, dass man sich traut, etwas zu verändern, wenn man merkt, es ist nicht das Richtige. Was ich zuvor gemacht habe, war keinesfalls umsonst. Alles, was man lernt, bringt einen schließlich weiter. Solche Erfahrungen haben auch Vorteile, man ist zielstrebig – vielleicht, weil man bereits ein bisschen älter ist. Es ist schwierig, sich nach der Schule für einen Beruf zu entscheiden. Deshalb würde ich raten, vor einer Ausbildung erst mal Praktika zu machen. Dann merkt man vielleicht schon etwas früher, ob einem etwas liegt oder nicht.“

*IST METZ, Sitz in Nürtingen
Branche: Sonderanlagenbau
Mitarbeiter: weltweit 550, 16 Azubis*



Stefanie Köhler

Jahrgang 1982.

Nach dem Abitur Studium der Germanistik und Pädagogik an der Universität Stuttgart. Praktika bei verschiedenen Zeitungen und freie Mitarbeiterin, u. a. bei der Bietigheimer Zeitung, der Kornwestheimer Zeitung, beim Blick vom Fernsehturm, bei der Waiblinger Kreiszeitung.

Ab 2009 Volontariat bei den Stuttgarter Nachrichten. Anschließend Online-Redakteurin bei den Stuttgarter Nachrichten.

Seit März 2014 in den Ressorts Wirtschaft und Themenpool.



Erschienen am 28.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

MIT PAPAS SEGEN ZUM JOBBERATER

Ausbildung im Fokus (5) Fast jeder Dritte mit ausländischen Wurzeln zwischen 25 und 35 Jahren im Land hat keine Berufsausbildung

Die IHK Region Stuttgart will angesichts des Fachkräftemangels mehr Migranten in die duale Ausbildung bringen und bietet eine neue Beratungsstelle an. Bei der Berufswahl der Jugendlichen werden die Eltern stark mit einbezogen.

Von Stefanie Köhler

Die Ausbildungssituation vor 30 Jahren:

35 Bewerbungen, 34 Absagen. Als Gürkan Gür (44) sich Mitte der 1980er Jahre in Stuttgart um eine Ausbildung zum Hotelfachmann bemühte, verzweifelte er fast. Seine Eltern wünschten ihm eine Karriere in der Hotelfachwelt. „Gehe später in die Türkei und werde erfolgreich“, sagten sie, als er sie nach der Mittleren Reife um Rat fragte. „Schon damals hatten Migranten Probleme, eine Lehrstelle zu finden“, sagt Gür, der heute Hoteldirektor in Stuttgart ist und ausbildet. Viele seiner Gäste sind aus dem Ausland. Daher stellt Gür bewusst Migranten ein. Die Hotellerie schätzt Türkisch, Spanisch oder Italienisch sprechende Mitarbeiter.

Die Ausbildungssituation heute: Aus Sicht der IHK Region Stuttgart haben zu wenige Migranten eine Ausbildung. „Bis 2030 braucht Baden-Württemberg im Durchschnitt 204 000 Fachkräfte. Wir müssen jede Chance zur Ausbildung von Jugendlichen nutzen“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführer Andreas Richter. Nach Schätzungen haben von den etwa 45 000 Lehrlingen 13 Prozent einen ausländischen Pass. Bei der Handwerkskammer Region Stuttgart sieht es etwas besser aus: 20 Prozent der 10 196 Lehrlinge besitzen einen ausländischen Pass. Auszubildende mit einem deutschen Pass aber mit ausländischen Wurzeln werden nicht gesondert erfasst. Für die Handwerkskammer spielt der Pass keine Rolle. In der Imagekampagne steht: „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt, sondern wo man hinwill.“ „Migranten sind für das Handwerk seit Jahrzehnten eine wichtige Zielgruppe. Sie

sind extrem talentiert“, sagt Sprecher Gerd Kistenfeger. Südeuropäer seien nicht nur im Hausbauhandwerk gefragt. „Unter den Friseurmeisterinnen gibt es unglaublich viele Frauen aus Süd- und Osteuropa.“

Die Probleme: Die duale Ausbildung gilt zwar als Aushängeschild. „Die Qualität unserer Ausbildung hat sich weltweit herumgesprochen“, sagt Kistenfeger. Laut Martin Frädriich, Geschäftsführer der IHK-Abteilung Beruf und Qualifikation, herrscht andererseits aber vor Ort noch Unwissenheit. „Die duale Ausbildung ist bei Familien mit Migrationshintergrund oft unbekannt.“ Viele wüssten nicht, dass ihre Kinder noch nach einer Ausbildung studieren können. Oder dass mehr als eine Handvoll Ausbildungsberufe existiert. Richter stellt daneben eine mangelnde Berufsorientierung fest. Diese wirke sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund fataler aus als bei deutschen Jugendlichen. „Nicht in allen Kulturen hat Bildung einen hohen Stellenwert“, sagt Richter. So werde für Mädchen und junge Frauen die Rolle in der Familie höher bewertet als eine berufliche Ausbildung. „Das geht aber an der gesellschaftlichen Realität in Deutschland vorbei. Mit „Gedanken aus dem Mittelalter“ wird auch Gür konfrontiert. Er erinnert sich an eine junge türkischstämmige Frau, deren Vater plötzlich im Hotel auftauchte. Seine Tochter solle nachts nicht so lange arbeiten. Jetzt ist sie Friseurin. „Die Eltern tragen die Hauptverantwortung“, sagt Gür. Sie müssten sich der anderen Werte hierzulande bewusst werden.

Die Eltern: Hilft die IHK Migranten bei der Lehrstellensuche, bindet sie die Eltern mit ein. „Eltern haben einen großen Einfluss auf

die Berufswahl ihrer Kinder“, sagt Erhan Atici. Als Leiter der „Initiative – Türkische Eltern bauen Brücken“, die das Wirtschaftsministerium mit 100 000 Euro fördert, sucht er Eltern auf. Er sensibilisiert, informiert, hilft bei Bewerbungen, stellt Kontakte zu Betrieben her. 61 von bisher 171 Migranten haben eine Ausbildung gefunden. 101 Eltern hat Atici beraten. Für türkische Eltern sei Sicherheit sehr wichtig, sagt er. „Viele wollen deshalb, dass ihr Junge in der Industrie arbeitet. Dabei ist egal, was das Kind will.“ Passt die Qualifikation dann nicht oder sind die Noten zu schlecht, bekommt der junge Bewerber nur Absagen. Und resigniert. Oder nimmt ungelernnt einen Helferjob an.

Die neue Beratungsstelle: Auch bei der neuen IHK-Anlaufstelle Kausa spielen Eltern eine Rolle. Kausa erhält vom Bundesministerium für Bildung und Forschung 360 000 Euro Förderung und bringt Migranten mit Betrieben mit Migrationshintergrund zusammen, ebenso mit Organisationen und Verbänden. Gute Chancen auf einen Ausbildungsplatz hätten junge Migranten auch in Betrieben von Menschen mit ausländischen Wurzeln, sagt Richter. „Die kulturelle Nähe von Bewerbern und Betrieben hilft oft, bestehende Hürden zu überwinden.“ Im Großraum Stuttgart bilden 1200 der mehr als 8500 ausländischen Betriebe aus. Hier gelte es auch, mögliche Berührungspunkte mit dem dualen Ausbildungssystem abzubauen.



**Walther
Rosenberger**



Erschienen am 30.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

„KARRIERE GEHT NICHT NUR ÜBER DIE UNI“

Ausbildung im Fokus (6) Dietrich Birk, Geschäftsführer des Südwest-Maschinenbaverbands VDMA, über die Tücken des Studiums

Bis Ende des Jahrzehnts könnten in Deutschland rund 700 000 Ingenieure, Naturwissenschaftler und Mathematiker fehlen. Dietrich Birk, Maschinenbau-Geschäftsführer im Land, will bessere Angebote für Studienabbrecher.

Von Walther Rosenberger

Herr Birk, wie steht es um den Ingenieurberuf in Deutschland?

Ingenieure sind sehr gefragt. Ingenieur-Studiengänge liegen im Trend, und die Anfängerzahlen sind in den letzten 15 Jahren kontinuierlich gestiegen. Ebenso erfreulich ist ein seit Jahren stetiges Beschäftigungswachstum von Ingenieuren im Maschinenbau. Dennoch haben wir einen durchgängigen Mangel an Fachkräften in Ingenieurberufen.

Warum ist das so?

Das hängt mit zwei Entwicklungen zusammen: Erstens ist der Maschinen- und Anlagenbau hierzulande international stark gewachsen und setzt auf innovative Technologien. Produktentwicklung, Konstruktion, Fertigung, Vertrieb und Service sowie die intelligente Vernetzung von Produkt-, Fertigungs- und Informationstechnologien wachsen zusammen und erfordern heute und künftig mehr top ausgebildete Spezialisten mit interdisziplinären Fähigkeiten. Zweitens ist das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge der 1950er Jahre aus dem Erwerbsleben absehbar. Diese demografische Fachkräftelücke zu schließen bleibt eine Herausforderung. Unsere derzeitigen Prognosen gehen davon aus, dass der Ingenieurbedarf weiter ansteigen wird.

Sie sagten es bereits – die Erstsemesterzahlen in klassischen Maschinenbaustudien steigen. Warum spuckt unser Bildungssystem dennoch zu wenige Ingenieure aus?

Die Abbrecherquoten bei technischen Studiengängen sind noch immer zu hoch. So

kommt es, dass im Schnitt jeder zweite Studierende an den Universitäten und jeder dritte an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sein Bachelorstudium des Maschinenbaus oder der Elektrotechnik wieder aufgibt. Die Gründe dafür sind vielfältig: Oftmals decken sich die Erwartungen der jungen Leute an das Studium nicht mit den tatsächlich vermittelten Inhalten. Theoretische Anforderungen, vor allem im naturwissenschaftlich- mathematischen Bereich

„Es geht nicht darum, Universitäten und duale Ausbildung gegeneinander auszuspielen“

und hier speziell im Grundstudium, machen manchen Studierenden zu schaffen. Häufig ist auch das Berufsbild von Ingenieuren zu wenig bekannt oder sind die Begabungen der Studierenden grundlegend eher praktischer als theoretischer Natur. Wir müssen deshalb den Übergang von Schule zur Berufsausbildung aktiver begleiten durch zielgenaue Information und individuelle Beratung. So mancher würde sich dann vielleicht zunächst für eine technisch qualifizierte duale Ausbildung entscheiden und damit glücklicher werden.

Was passiert denn derzeit mit den vielen Abbrechern?

Jeder Studienabbrecher ist einer zu viel, auch wenn wir in Baden-Württemberg noch besser dastehen als im Bundesdurchschnitt. Jedes Scheitern ist mit einem Bruch im Le-

benslauf verbunden und kann persönliche Enttäuschung auslösen. Deshalb ist es wichtig, nicht erst abzuwarten, bis sich der Studierende frustriert von technischen Berufen abwendet, sondern präventiv zu informieren und zu beraten, um Alternativen zum Studium aufzuzeigen. Denn an der Uni in einem Ingenieurstudium zu scheitern heißt ja nicht, dass man für eine technische Karriere ungeeignet wäre. Die Motivation und das Interesse für einen technischen Beruf sind ja vorhanden, und wir brauchen diese Nachwuchskräfte im Maschinenbau.

Wie könnte es für Abbrecher weitergehen?

Warum nicht in eine duale Berufsausbildung einsteigen? Wenn die erfolgreich absolviert ist, hat man weiter viele Möglichkeiten für eine Karriere im Maschinenbau. Es gibt zahlreiche Erfolgsbeispiele in unseren mittelständischen Unternehmen, die über Meister- oder Technikerkurse oder sogar über ein späteres Studium ihren Platz gefunden haben und aufgrund ihrer praktischen Produktionserfahrungen gerade auch in den Ingenieurdisziplinen sehr gefragt sind. Die berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten bis in den Hochschulbereich hinein sind schon heute vielfältig und werden in den nächsten Jahren noch stärker ausgebaut werden. Der erfolgreiche Karriereeinstieg im Maschinenbau muss also nicht zwingend über die Universität erfolgen.

Die Unis sollen also mehr Konkurrenz von anderen Bildungseinrichtungen bekommen?

Selbstverständlich brauchen wir auch künftig den Uni-Ingenieur. Es geht nicht darum, Universitäten und duale Ausbildung gegeneinander auszuspielen. Vielmehr ist dafür zu sorgen, dass jeder Schulabsolvent die für ihn passende Ausbildung bekommt. Dazu muss von allen Seiten her besser beraten werden. Wichtig ist, dass wir insgesamt noch mehr Menschen für technische Berufe begeistern.

Wo ist die Lage derzeit angespannter – bei Akademikern oder bei Fachkräften?

Im Maschinenbau-Fachbereich Elektronik ist der Mangel am stärksten, bezogen auf Facharbeiter wie Akademiker.

Müssen nicht auch die Unternehmen bei den Themen Fachkräfte und Nachwuchssicherung viel aktiver werden?

Es stimmt, dass die Firmen selbst in puncto Personalmarketing, Ausbildung und Fachkräftesicherung noch mehr tun müssen – auch wenn schon viele die Zeichen der Zeit erkannt haben und sich breit engagieren. Oftmals sind kleinere und mittlere Firmen als attraktiver Arbeitgeber schlicht nicht genug bekannt. Regionale Schulpartnerschaften, Tage der offenen Tür und Angebote von Betriebspraktika können gezielt helfen, ausbildungswillige junge Menschen und deren Eltern anzusprechen. Auch die direkte An-

sprache von jungen Menschen über Internet und Social Media wie Facebook ist wichtig. Wir brauchen da mehr Kreativität und müssen als technikgeprägte Branche neue Wege auch der emotionalen Ansprache beschreiten.

Sind Fachkräfte aus dem Ausland eine Lösung?

Die Potenziale im Inland sind noch nicht ausgeschöpft. Dennoch sind wir auch verstärkt auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Die Erfahrungen, etwa mit Nachwuchskräften aus Südeuropa, sind überwiegend positiv, wenngleich dieser Weg der Gewinnung und Integration für die Unternehmen mühsamer ist.



Carolin Stihler

Jahrgang 1983.

Studium der Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität in Konstanz.

Freie Mitarbeiterin in Hamburg bei Stern, Geo, Hamburger Abendblatt.

2011 Volontariat bei den Stuttgarter Nachrichten.

Seit 2013 im Ressort Stuttgart und Region bei den Stuttgarter Nachrichten.



Erschienen am 31.5.2014 in den Stuttgarter Nachrichten

LEHRE ODER STUDIUM

Ausbildung im Fokus (7)

Rund 350 Ausbildungsberufe und 11 000 Bachelor-Studiengänge gibt es in Deutschland – da verliert so mancher den Überblick. Dabei geht es auch darum, wie man später eine sichere Arbeitsstelle findet und wie viel man dabei verdient. Obwohl der Student während der Ausbildung auf ein Einkommen verzichtet, lohnt sich laut dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln die Investition in die Bildung. Wer Schülern bei der Suche nach dem Traumberuf hilft – ein Überblick:

Von Carolin Stihler

Die Berufsberatung

Mit ihren Berufsberatern geht die Bundesagentur für Arbeit in die vorletzten und letzten Abschlussklassen der Schulen. Die Berufsberater informieren beispielsweise über Trends in den Ausbildungsberufen. Spätestens in der letzten Klasse vor dem Abschluss sollten die Schüler laut Paul Ebsen, Sprecher der Bundesagentur in Nürnberg, einen individuellen Termin mit den Berufsberatern vereinbaren. Dabei kann beispielsweise besprochen werden, wie die Chancen beim Traumberuf momentan aussehen. „Wir raten jedoch nie von einem Beruf ab“, sagt Ebsen. Vielmehr werden die Schüler darauf aufmerksam gemacht, wenn eine Ausbildung bei Bewerbern besonders begehrt ist. In diesem Fall legen die Berater den Schülern nahe, sich über eine Alternative schlau zu machen, falls es bei der ersten Wahl nicht klappt. Die Agentur setzt zusätzlich auf Online-Angebote. Unter www.planet-beruf.de können sich Schüler, die noch keine genauen Vorstellungen von ihrem zukünftigen Beruf haben, informieren. Haben Schüler schon Vorstellungen davon, in welche Richtung es nach der Schule gehen soll, können sie sich unter www.berufe.tv Videos zu verschiedenen Ausbildungsberufen anschauen. Dadurch bekommen sie einen Überblick, worum es in dem jeweiligen Beruf geht. Auszubildende moderieren die Filme und berichten von eigenen Erfahrungen. Für ganz Unentschlossene, denen auch die genannten Informationsangebote nicht weiterhelfen, bietet die Bundesagentur für Arbeit einen

Berufspsychologischen Test, der von den Beratern begleitet wird. Damit lässt sich herausfinden, für welche Berufe der Schüler geeignet sein könnte.

Das Praktikum

Den ersten Kontakt in die Berufswelt bekommen Schüler meist über das sogenannte BogyPraktikum. Alle Gymnasiasten in Baden-Württemberg schnuppern in der zehnten Klasse während eines einwöchigen Praktikums in einen Betrieb hinein. Ein Praktikum kann auch später hilfreich sein, um den Traumberuf besser kennenzulernen. Wer nach einem Platz sucht, kann sich bei den Berufsberatern der Bundesagentur für Arbeit Tipps geben lassen. Paul Ebsen von der Bundesagentur rät aber, es auch auf altbewährtem Weg zu versuchen: „Oft findet sich ein Praktikumsplatz, wenn man sich in der Familie oder im Bekanntenkreis umhört.“ Online findet man unter www.planet-beruf.de Praktikumsplätze in der Nähe oder Jobs und Praktika im Ausland bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung unter www.arbeitsagentur.de

Die Studieninfo

Auch die Servicestelle Studieninformation des Wissenschaftsministeriums bietet Hilfe für Schüler bei der Entscheidungsfindung an. Mit der Kampagne „Gscheit studiert“ will das Wissenschaftsministerium erreichen, dass Studienanfänger gut informiert ihre schwerwiegende Wahl treffen können. Die Internetseite www.studieninfo-bw.de zeigt alle Studiengänge im Detail, erklärt den Aufbau von Bachelor und Master oder gibt Informationen zur Finanzierung des Studiums.

Zu der Kampagne gehören außerdem speziell geschulte Studienbotschafter, die in den Schulen über ihren Studiengang berichten. Seit Oktober 2007 haben mehr als 1600 Informationsveranstaltungen mit Studienbotschaftern an Gymnasien, beruflichen Schulen und mittlerweile auch an Realschulen im Land stattgefunden. Dadurch wurden bisher knapp 130000 Schüler erreicht. Einen kostenlosen Orientierungstest bietet die Servicestelle auf der Internetseite www.was-studiere-ich.de an. Einen Test wie diesen müssen angehende Studenten in Baden-Württemberg vorweisen, um für ein Studium zugelassen zu werden. Ein weiteres Angebot ist das zweitägige Entscheidungstraining Best an den Gymnasien.

Die Universitäten

Wer sich für ein Studium interessiert, kann die Uni-Tage der Universitäten nutzen. Die Dualen Hochschulen bieten Informationstage an, bei denen sich die Schüler auch direkt in den Partner-Unternehmen umschauen können. Universität Stuttgart und Universität Hohenheim haben darüber hinaus gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Stuttgart das Programm „Abi – und dann! Angebote zur Studien- und Berufswahl 2014“ zusammengestellt. Die Angebote reichen von einer ersten Orientierung über gezieltes Informieren, Hilfe bei der Bewerbung und Tipps für die Überbrückung zwischen Abitur und Studium. Darunter sind Workshops zur Entscheidungsfindung, Online-Tests, Links zum selbstständigen Weiterlesen sowie individuelle Beratungsangebote. Eine Broschüre dazu wurde in allen Gymnasien im Großraum Stuttgart verteilt. Informationen bekommt man über die Zentralen Studienberatungen der Universität Stuttgart unter der Rufnummer 07 11 / 68 58 21 33 oder der Universität Hohenheim unter der Rufnummer 07 11 / 45 92 20 64. Doch auch wenn die Entscheidung für ein Studium gefallen ist, lässt der Bedarf an Beratung nicht nach. Allein an der Universität Stuttgart fielen im vergangenen Jahr bei der sogenannten Clearingstelle, die die ersten Anfragen bearbeitet, 1700 Einzelgespräche und 8500 beantwortete E-Mails an. Telefonisch konnten 2300 Studenten beraten werden. Erst in einem zweiten Schritt werden die Studenten an eine Beratungsstelle weitergeleitet. Dort wurden 2013 rund 13 000 Mails beantwortet, 3000 Gespräche geführt und 2700 Anliegen telefonisch besprochen. „Der Beratungsbedarf steigt mit dem vielfältigen Angebot“, erklärt Hans Herwig Geyer, Sprecher der Universität Stuttgart, den großen Aufwand.

Die Ausbildungsberufe

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) in Baden-Württemberg wirbt mit zahlreichen Informationsangeboten für die verschiedenen Ausbildungen. Neben Einzelaktionen wie dem Azubi-Speed-Dating, bei dem Betriebe und Jugendliche sich in Zehn-Minuten-Gesprächen austauschen können, bietet die IHK auch tiefere Beratungen an. Dazu gehört „Azubi gesucht“, das sich an Jugendliche richtet, die bereits eine Vorstellung von der Zukunft haben. Über dieses Projekt haben sich in diesem Jahr bis zum März schon 665 Jugendliche auf der Suche nach Ausbildungsplätzen angemeldet. Die IHK hilft damit bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle, arbeitet mit ihnen die Bewerbungsunterlagen durch, bereitet sie auf Vorstellungsgespräche vor und stellt Kontakte zu Ausbildungsbetrieben her.

Mit der Lehrstellenbörse zeigt die IHK unter www.ihk-lehrstellenboerse.de Ausbildungsmöglichkeiten in der Umgebung oder bietet einen Test an, mit dem man seine Talente herausfinden kann. Außerdem schickt die IHK Ausbildungsbotschafter an die Schulen. „Bei den Schülern kommt es gut an, dass die jungen Auszubildenden selbst über ihre Ausbildungen und ihre tägliche Arbeit berichten“, sagt Sebastian Bader, Sprecher der IHK Region Stuttgart. Seit Beginn der vom Wirtschaftsministerium geförderten landesweiten Initiative im August 2011 hat allein die Stuttgarter Kammer 550 Ausbildungsbotschafter akquiriert. Zurzeit sind in Stuttgart 191 Auszubildende als Ausbildungsbotschafter aktiv. Bis zum März 2014 wurden durch das Engagement der Jugendlichen in Stuttgart fast 5800 Schüler durch Ausbildungsbotschafter erreicht.

Das Handwerk lockt Interessierte auf der Internetseite www.handwerk.de mit vielseitigen Angeboten. Unter dem Slogan „Handwerk bringt dich überall hin“ werden in Videos und Erfolgsgeschichten die verschiedenen Berufe vorgestellt. Auch diese Seite bietet einen Test an, der Unentschlossenen bei der Berufswahl hilft.



Thomas Veitinger

Jahrgang 1964.

1983 Abitur

1984-90 Studium

Politikwissenschaft und Soziologie

Tübingen und Harare, Simbabwe

1990-93 Volontariat

und Redakteur Eßlinger Zeitung

1993-99 Freier Journalist u.a. dpa,

Eßlinger Zeitung, Wirtschaft Regional, Stuttgarter Zeitung

Seit 1999 Wirtschaftsredakteur Südwest Presse



Erschienen am 8.8.2013 in der Südwest Presse

TESTFAHRT INS UNMORALISCHE

Daimler arbeitet mit umstrittenen Werkverträgen - Vier Euro Stundenlohn für rumänische Fahrer?

Testfahrer klingt nach Traumjob. Doch rumänische Mercedes-Erprober sollen weniger als vier Euro Stundenlohn verdienen. Dahinter stecken zudem umstrittene Werkverträge. Hat Daimler ein Problem?

THOMAS VEITINGER

Wer einen Wanderurlaub plant oder die schwäbische Lebenswelt erkunden will, soll im Hotel Kreuz in Schwäbisch Gmünd genau richtig sein. „Lassen Sie sich durch ein üppiges, mundendes Frühstück für den Tag stärken“, ist auf der Internetseite zu lesen. „Auch die Versorgung mit Lebensmitteln, Elektronik u.ä. sind geboten“, wirbt das Hotel in etwas holprigem Deutsch. Gesprochen werde neben Deutsch, Englisch, Spanisch – Rumänisch. Vor dem Hotel sind auch Privatautos mit rumänischen Kennzeichen geparkt, wie Werner Bär (Name geändert) beobachtet hat. Autos, die allerdings über längere Zeit nicht bewegt werden.

„In dem Hotel sind rumänische Testfahrer untergebracht“, glaubt Bär zu wissen, der selbst Fahrzeugerprober war. „Schwarze Hyundai-Kleinbusse fahren die Tester von dort aus nach Stuttgart.“ In einer Halle in der Augsburgstraße in Obertürkheim – unweit der Daimler-Konzernzentrale Untertürkheim – warten so genannte Erbkönige auf die Tester. Absolvieren werden damit „Fahrzeugdauerläufe“ über normale Straßen, auf Rüttelstrecken, Steigungshügel und durch Wasserbecken. Notiert wird etwa, wenn das Antiblockiersystem nicht sofort anspricht oder sich Flüssigkeit am Unterboden bildet. Auf der Straße fallen die Prototypen auf, weil sie oft mit Folien, Matten und Speziallacken getarnt sind.

Doch so glamourös sich die Arbeit anhört, die Bezahlung hält damit wohl nicht Schritt. „Der Stundenlohn der rumänischen Testfahrer liegt bei 3,80 Euro. Das ist doch ungeheuerlich“, schimpft Bär, der den Stundenlohn von Kollegen gehört hat. „Wie kann

ein Autobauer wie Daimler sich nur auf so etwas einlassen? Das ist unmoralisch.“ Er selbst habe elf Euro verdient. Die Rumänen verdrängten mit solchen Dumpinglöhnen deutsche Tester.

Uwe Meinhard, erster Bevollmächtigter der IG-Metall Stuttgart, hat von Löhnen unter vier Euro noch gar nie gehört. „Es handelt sich dabei eindeutig um Ausbeutungsverhältnisse, bei denen sich der Daimler-Konzern nicht aus der Verantwortung ziehen kann.“

Beschäftigt werden die Testfahrer allerdings nicht von Daimler selbst, sondern von dem Unternehmen Fahrversuch Süd mit Sitz in Schwäbisch Gmünd. Dort versteht man die Aufregung nicht. „Wir zahlen rumänischen Fahrern teilweise weniger als vier Euro“, gibt Geschäftsführer Peter Saubert zu. „Aber das ist der Verdienst in ihrem Heimatland. Wenn sie in Deutschland fahren, wird der Stundenlohn auf 11,50 Euro aufgestockt. Schließlich müssen sie auch ihre Familien daheim unterstützen.“ Fahrversuch Süd habe Standorte in Spanien, Finnland und im rumänischen Brasov (deutsch Kronstadt). „Wir setzen Rumänen in Deutschland zur Fortbildung ein, damit wir überall in Europa die gleichen Voraussetzungen haben“, sagt Saubert. „Einheitliche Ausbildung gibt es bei McDonald's ja auch.“

Also Ausbildung statt Arbeit und 11,50 Euro statt 3,80 Euro? Bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls kennt man andere Zahlen. „Es sind unter 5 Euro, an 3,80 Euro ist was dran“, sagt ein Mitarbeiter, der seinen Namen nicht in der Zeitung lesen will, weil weitere Ermittlungen nicht gefährdet werden sollen. „Wir haben bei Fahrversuch

Süd eine Prüfung eingeleitet und Rumänen angetroffen.“

Für die Beamten ist allerdings nicht der geringe Stundenlohn interessant: „Das ist moralisch verwerflich, aber juristisch okay.“ Den Zoll interessiert, in welchem Vertragsverhältnis die Testfahrer stehen: Der Verdacht von Schein-Werkverträgen steht im Raum.

Bei so genannten Werkverträgen geht es um viel Geld. Viele Firmen beauftragen heute Unternehmen für bestimmte Arbeiten. Das kann das Streichen einer Produktionshalle sein, das Zerlegen von Schweinen – oder das Testen von Autos. Die Sub-Unternehmen, wie es Fahrversuch Süd ist, stellen Mitarbeiter ein oder vergeben die Aufträge wiederum an Selbstständige. „Für die Autohersteller ist das ein gutes Geschäft“, weiß ein Tarifexperte der IG Metall, „selbst wenn der Subunternehmer noch Geld draufschlägt. Ein Festangestellter kostet ein Vielfaches.“

Arbeiten die Werkverträger aber nicht wirklich auf eigene Faust, sondern erledigen wie Angestellte Arbeitsanweisungen, kommt es zum Gesetzeskonflikt: Scheinselbstständigkeit wird mit Freiheitsstrafe bis fünf, in besonders schweren Fällen bis zehn Jahren oder Geldstrafe geahndet. Grund: Dem Staat entgehen Sozialabgaben. Wenn dies mehrere Scheinselbstständige über einen längeren Zeitraum betrifft, kommen schnell hohe Summen zusammen. Staatsanwaltschaften ermitteln bei mehreren Unternehmen der Testfahrer-Branche wegen „Veruntreuen und Vorenthalten von Arbeitsentgelt“, wie es offiziell heißt. Die Ermittlungen werden jetzt dem Vernehmen nach bei der Staatsanwaltschaft Stuttgart gebündelt.

In jüngster Zeit kamen Werkverträge immer wieder in die Schlagzeilen. So verbrannten vor einigen Wochen zwei rumänische Angestellte der Meyer Werft in Papenburg in einer Unterkunft. Beim Bau von Luxus-Schiffen sollen viele Osteuropäer zu Dumpinglöhnen arbeiten, die von Subunternehmern unwürdig auf engsten Raum untergebracht wur-

den. Nach einer Studie der IG Metall Küste sind im vergangenen Jahr mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer per Werkvertrag oder als Leiharbeiter beschäftigt worden. In der Fleischindustrie soll die Zahl noch höher liegen und bis zu 90 Prozent der Belegschaft betragen. Belgien hat sich bei der EU-Kommission über deutsche Wettbewerbsverzerrung durch Billiglöhne beklagt.

Sub-Unternehmen im Fleischgeschäft dürften teilweise in der Hand von Rockerbanden sein, glauben Experten. Die Vorsitzende des Katholikenrates, Agnes Holterhues, spricht laut Süddeutscher Zeitung von einem „Sumpf mafioser Subunternehmer“. Das System der Werkverträge, über das Wanderarbeiter für Billiglöhne angeheuert würden, sei „vielfach pervertiert worden“, meint der Vorsitzende der Bischofskonferenz, Erzbischof Robert Zollitsch. Einer der in Papenburg verbrannten Rumänen soll 3,50 Euro pro Stunde verdient haben, die Werft spricht dagegen von 27 bis 28 Euro.

Daimler war jüngst schon einmal in die Kritik geraten, weil der Konzern nach Recherchen des SWR über Werkverträge Menschen an seinen Fließbändern beschäftigen soll, die ihr Gehalt mit Hartz IV aufstocken müssen. Der Autobauer hatte der Darstellung des Senders widersprochen. Anfang August stellte das Landesarbeitsgericht Stuttgart nun fest, dass zwei frühere IT-Experten in Schein-Werkverträgen bei dem Autobauer beschäftigt wurden.

KOMMENTAR WERKVERTRÄGE

Guter Ruf in Gefahr

Juristisch ist Daimler wohl fein raus. Der Autobauer beauftragt einen Dienstleister, der für ihn Fahrzeuge testet. Sicherlich, so die Annahme, werden dabei alle Gesetze eingehalten, Sozialbeiträge entrichtet und Steuern gezahlt. Dem Autokonzern spart dieses Arrangement Geld. Und wenn kein Bedarf an Testfahrern mehr da ist, sind die Fremden auch schnell wieder weg.

Doch es gibt noch eine andere Komponente, und die sollte Daimler nicht vernachlässigen: das Image. Um Autos luxuriös, sportlich und zeitgemäß wirken zu lassen, wird viel Geld ausgegeben. Wie passt es da, dass Testfahrer mit sehr geringen Stundenlöhnen in Limousinen für 100 000 Euro sitzen? Wie klingt da der Konzernslogan „Das Beste oder nichts“? Wieso unternimmt die Compliance-Abteilung, die sich um die Einhaltung von sozialen Richtlinien kümmern soll, nichts? Staatsanwaltschaften und Zoll ermitteln seit Monaten gegen zweifelhafte Geschäftspraktiken von Fahrversuchs-Firmen.

Die Antwort ist so banal wie erschütternd: Werkverträge mit Mini-Löhnen sind heute Alltag. Sie lösen Leiharbeit ab. In manchen Branchen, etwa der Fleischindustrie, gibt es mehr externe als eigene Mitarbeiter. Werkverträge greifen auch bei Paketzustellern, Lkw-Fahrern und Software-Entwicklern um sich.

Das alles entlässt Daimler nicht aus der moralischen Verantwortung. Der Konzern muss umkehren und darf seinen Ruf nicht verspielen. THOMAS VEITINGER

Info:

Auf eine Anfrage der SÜDWEST PRESSE an Daimler, ob rumänische Testfahrer für das Unternehmen arbeiten, gab es keine Antwort. Daimler bekennt sich in seinen eigenen Regeln (Compliance) zur sozialen Verantwortung. „Bei unseren Geschäftsbeziehungen achten wir darauf, dass diese Grundsätze auch eingehalten werden“, heißt es darin.

Im Betriebsratsbüro des Daimler-Werkes Untertürkheim glaubt man, dass sich Daimler rückversichern müsse, ob seine Sub-Unternehmen moralisch einwandfrei arbeiten: „Wenn der Mini-Lohn stimmt, hat Daimler ein Problem.“



Knud Vetten

Jahrgang 1961.

Studium der politischen Wissenschaften in Augsburg, Berlin und Salamanca. Abgeschlossen mit Diplom. Absolvent der Münchner Journalistenschule.

Nachrichten-CvD bei SAT.1. Seit 16 Jahren Autor für die politischen Magazine in der ARD und im MDR-Fernsehen (mit insgesamt rund 250 Beiträgen und Dokumentationen). Zwei Dokumentarfilme und diverse Film- und Journalistenpreise.



Gesendet am 22.10.2013 in der ARD, FAKT

WERKVERTRÄGE DAIMLER

Sie finden den Fernsehbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de





Erschienen am 4.11.2013 in der Heilbronner Stimme

ARBEIT IN SPANISCH HALL

WALDENBURG Sie kehren der Krise den Rücken: Wie spanische Fachkräfte in der Region Fuß fassen

Von Vanessa Wormer

Alt, unglaublich alt. So hat sich Jose Velasco gefühlt in den vergangenen zwei Jahren, zu Hause im spanischen Pamplona. „Ich war arbeitslos, teuer, tot“, sagt der 53-jährige Spanier, kneift die Augen zusammen und zieht an seiner selbstgedrehten Zigarette. Vielleicht will Jose Velasco nicht „tot“ sagen. Er lernt erst seit einem halben Jahr Deutsch und diese Sprache ist ihm immer noch fremd. Vielleicht will er aber auch genau das sagen: In Spanien war er wertlos, weil ihn keiner bezahlen konnte.

Stolzer Baske

Die Krise in Spanien, sie bekommt ein Gesicht mit Menschen wie Jose Velasco. Es sind nicht nur die jungen Spanier, von denen mehr als die Hälfte keinen Job findet, deren Bilder wir kennen, weil sie auf die Straßen gehen, um zu protestieren. Die Krisengesichter haben auch tiefe Falten, sind erfahrene Ingenieure, Familienväter, stolze Spanier. So wie der Baske Jose Velasco, verheiratet und Vater von drei Kindern im Teenager-Alter. Chancenlos in seiner Heimat.

Jetzt sitzt er zusammen mit Jose Lafuente Valdres (42), einem anderen Spanier, in einem Großraumbüro der Firma R. Stahl in Waldenburg. Knapp 1500 Kilometer von der Familie getrennt. Beide leben jetzt in Schwäbisch Hall, weil sie einen Job gefunden haben in Heilbronn-Franken, einer der wirtschaftsstärksten Regionen Europas. R. Stahl sucht immer wieder Fachkräfte wie sie. Elektrotechniker mit Erfahrung für den internationalen Kontakt mit Geschäftspartnern.

Kundennähe

Die beiden Spanier arbeiten im Team Europa, das zum „Customer Service Center“ gehört. Hier laufen Kundenanfragen aus

aller Welt ein, hier entwerfen die Ingenieure Schaltpläne für die Produktion. R. Stahl ist Weltmarktführer für Explosionsschutz. Auf Bohrseln, in Raffinerien, in der Industrie kommen die explosionsgeschützten Schaltgeräte zum Einsatz. Das Unternehmen hat Tochtergesellschaften in 24 Ländern. „Wir engagieren gezielt ausländische Fachkräfte, damit über die Sprachgrenzen hinweg Kundennähe zu den Auftraggebern entstehen kann“, sagt Hannes Krause, stellvertretender Personalleiter. Allein im Jahr 2013 hat R. Stahl acht internationale Fachkräfte eingestellt. Darunter drei aus Spanien.

Jose Velasco sitzt vor seinem Computer, auf dem Bildschirm ist der Entwurf eines Schaltplans zu sehen. Der 53-Jährige muss die Kundenwünsche in Pläne umsetzen. Dafür sucht er im Kopf nach der richtigen Box, dem passenden Gehäuse, am Computer verschachtelt und verdrahtet er die Elektronik. Velasco muss das alles so genau planen und zeichnen, dass die Kollegen in der Produktion seinen Plan verstehen können. Dass er dafür Talent hat, hat man schon bei der technischen Übung im Einstellungsinterview gemerkt, sagt Krause: „Herr Velasco wusste genau, was zu tun ist“, erinnert er sich. Obwohl die Worte fehlten – die Handgriffe saßen. Die Sprache der Technik ist international, die Symbole für einen Widerstand und einen Schalter sind in Deutschland und Spanien identisch.

Mittlerweile ist Velasco vollständiges Teammitglied, er bearbeitet wichtige Aufträge. „Wir bekommen im Moment aber noch die leichten“, sagt er und zeigt auf seinen Bildschirm. Ihm gegenüber sitzt Jose Valdres. Sie sprechen bei der Arbeit Deutsch miteinander, auch wenn es sich komisch anfühlt, auch wenn die spanische Antwort so viel leichter auf der Zunge liegt. „Wir müssen, müssen, müssen“, sagt Valdres.



Vanessa Wormer

Jahrgang 1987.

Redakteurin in der Onlineredaktion der Heilbronner Stimme.

Studium in Mannheim, Master Geschichte, Stipendiatin beim ifj in München, studienbegleitende Journalistenausbildung, Volontariat bei der Heilbronner Stimme.

Seit September 2013 in der Onlineredaktion.

Die Sprache, sie ist für Ausländer die größte Barriere vor dem deutschen Arbeitsmarkt. Wer die Willensstärke zeigt, sie zu lernen, dem öffnen sich Türen. Velasco hat im Dezember 2012 einen ersten Blick durch das Schlüsselloch in Richtung Deutschland geworfen, zu Hause in Pamplona. Er erinnert sich gut, wie er die Annonce in der Zeitung gesehen hat. „Da stand ‚Du kannst in sechs Monaten Deutsch lernen‘“, erzählt er. Heute muss er lachen, wenn er den Satz sagt. 4650 Euro investierte er für die Teilnahme am Programm „Tu objetivo: Alemania“. „Für mich war es die letzte Chance“, sagt Velasco.

Die letzte Chance, mit Mitte 50 nicht auf dem Abstellgleis stehen zu bleiben – nutzlos, wertlos, arbeitslos. Er ist auf den Zug aufgesprungen, in Richtung Deutschland. Nach einem intensiven Sprachkurs am Goethe-Institut in Pamplona kam er Ende März zum ersten Mal nach Schwäbisch Hall. Am Goethe-Institut werden die Ausländer sprachlich fit gemacht für den deutschen Arbeitsmarkt.

Ansturm

Die Zahl der Bewerbungen aus dem europäischen Ausland – vor allem Spanien und Griechenland – ist laut Hannes Krause deutlich gestiegen. Und die Bereitschaft, diesen Bewerbern Arbeitsplätze zu bieten, sei da, sagt Krause. „Wir müssen uns aber natürlich immer fragen: Sind wir in der Lage, die Fachkräfte fachlich und sozial zu integrieren?“

Vor allem die Sprache ist es, die alles zu einem kleinen Abenteuer macht. Englisch als Arbeitssprache zu wählen, ist für Krause nicht die Lösung. „Wir haben schnell gemerkt, dass es sinnvoller ist, das Deutschlernen zu unterstützen“, erklärt er. Es sei eben auch eine Frage der Integration. Die ausländischen Kollegen sollen keine Fremdkörper innerhalb des Unternehmens sein. Das ist mit viel Aufwand und Energie verbunden – auf beiden Seiten. Im eigens geschaffenen Trainings-Camp schulen die Führungskräfte ihre ausländischen Kollegen abseits des Arbeitsalltags. Und wenn es klemmt, werden sie auch bei der Wohnungssuche, bei Behördenterminen oder beim Deutschlernen unterstützt. Die Mühe lohnt sich für beide Seiten, denn der Fachkräftemangel ist auch in der Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken angekommen. Das spürt die Firma R. Stahl. Vor allem erfahrene Mitarbeiter sind schwer zu finden. „Jose Velasco bringt 20 Jahre Erfahrung mit, das ist natürlich eine riesige Chance“, sagt Krause. Der Personaler war froh, Velasco nach einem vierwöchigen Praktikum einen Einjahresvertrag anbieten zu können. „Welche Erleichterung da in seinem Gesicht war, das kann man sich nicht vorstellen“, erinnert er sich.

Vertraute Stimmen

Diese Erleichterung, man spürt sie noch heute, wenn Jose Velasco am Abend mit

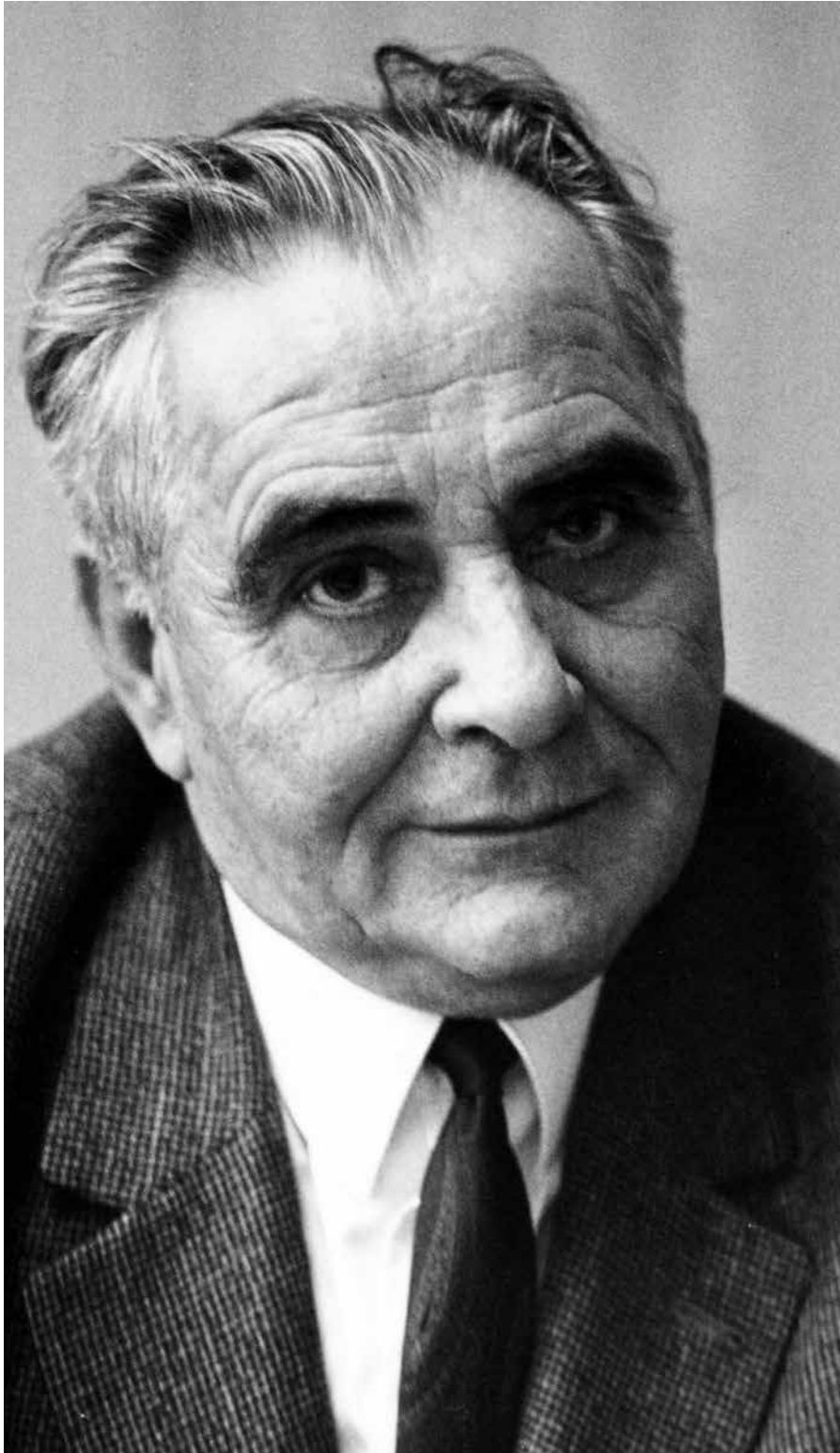
seinen Kollegen Jose Valdres und Silva Gonzales, der auch bei R. Stahl arbeitet, durch Schwäbisch Hall schlendert. Er eilt nicht, er zieht genüsslich an der Zigarette. Was erhofft er sich für die Zukunft, hier in Deutschland? „Ruhe“, sagt er und schaut zu den Fenstern eines alten Fachwerkhäuses. Mit der Ruhe ist es schnell vorbei: Die drei Spanier hören vertraute Stimmen. Drei weitere Landsleute sind auf dem Weg nach Hause, sie hatten noch Sprachkurs am Goethe-Institut. Während ganz Schwäbisch Hall zu schlafen scheint, erzählen sich sechs Spanier auf dem Gehweg von ihrem Tag. Das Wort „Spanisch Hall“ fällt. „Ja, wir nennen es manchmal Spanisch Hall, weil so viele von uns da sind“, erklärt Velasco. Eine zweite Familie sei das mittlerweile, jetzt, wo die richtige Familie so weit weg ist. Wieso kann seine Familie nicht nach Deutschland kommen? „Meine Frau hat Arbeit“, antwortet Velasco knapp. Fragt man Jose Velasco, wie es ihm hier gefällt, sagt er: „Gut, sehr gut.“ Und: „Die Firma ist sehr, sehr nett.“ Über seine Gefühle spricht er nicht gern.

Perspektiven

„Langfristig gesehen besteht vielleicht die Möglichkeit, dass Herr Velasco bei unserer Tochtergesellschaft in Spanien arbeiten kann“, ordnet Krause die Perspektiven ein. Das wäre auf die Zukunft gesehen die beste Lösung für beide Seiten: R. Stahl hätte einen Fachmann in Spanien, der das Unternehmen gut kennt. Velasco wäre wieder näher an der Familie. Aber das ist nur eine Option, es gibt keine Garantie dafür, dass es so laufen wird.

Die Spanier setzen sich in ein Café. Velasco liest die Karte. Er bestellt sich nichts, zieht an der Zigarette. Kaffee auf die Nacht, das bekommt ihm nicht. Er unterhält sich auf Spanisch über den deutschen Wein. „Ich habe noch keinen guten deutschen Rotwein gefunden“, sagt sein Kollege Jose Valdres. Velasco nickt überschwänglich. Zu Hause wachse der beste Wein, sagt er. Der württembergische Trollinger hat den stolzen Basken noch nicht überzeugen können.





*Willi Bleicher,
Bezirksleiter der IG Metall
Baden-Württemberg
von 1959 - 1972*

Hörfunkbeiträge auf DVD:



Dr. Gabi **Biesinger**
[SWR1]

Go.for.Europe:
Praktika in
Großbritannien
für Azubis aus
Baden-Württemberg

Wolfgang **Brauer**
[SWR1]

Rente mit 63:
Mogelpackung für
viele hart arbeitende
Menschen

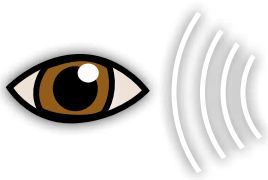
Anna **Koktsidou**
[SWR2]

**In Würde altern, in
Würde pflegen?**
Ausländische Frauen in
deutschen Haushalten

Sandra **Kolnik**
[SWR4]

**Die harte Arbeit
der
Warenverräumer**

Fernsehbeiträge auf DVD:



Dr. Tilmann **Achtnich**
Hanspeter **Michel**
[ARD]

**Geld regiert die
Welt**

Claus **Hanischdörfer**
[ARD]

**Deutschland
ungerecht - Was
Wähler ändern wür-
den (Fleischbranche)**

Christina **Schaffelke**
[Regio TV]

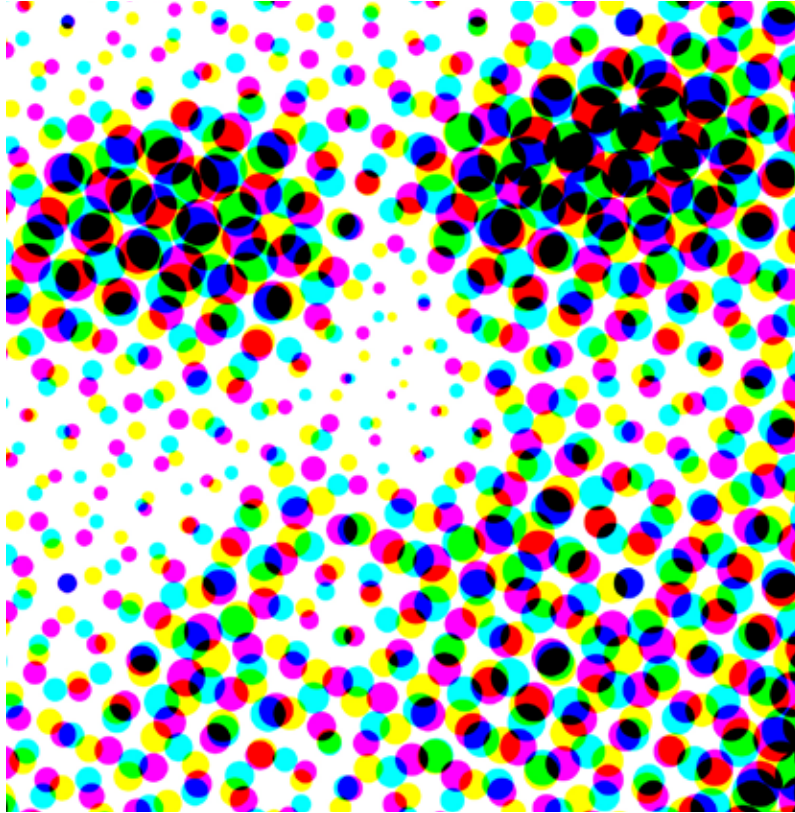
**Azubi
hinter Gittern**

Ursula **Schlosser-**
Nathusius [SWR]

**Rote Fahnen -
grüner Rasen**
Arbeitersiedlungen in
Mannheim

Knud **Vetten**
[ARD]

**Werkverträge
Daimler**



Willi Bleicher: Sein Name steht für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit. Er war und ist eine Symbolfigur.

Anfang des 20. Jahrhunderts im Deutschen Kaiserreich in Armut geboren, erlebte er Aufstieg und Fall der Weimarer Republik. Während seiner Haft unter den Nazis waren Leid, Hoffnung, Gewalt und Tod allgegenwärtig. Die Jahre bis zur Niederschlagung des Faschismus haben ihn gleichermaßen desillusioniert und gestärkt. Sie haben aus Bleicher einen Menschen mit Haltung, Statur und Charisma gemacht. Sie prägten den großen Antifaschisten und Arbeiterführer, der Willi Bleicher bis zu seinem Tod war.

Was liegt also näher, als einen Preis nach einem Menschen zu benennen, der immer einstand für Menschlichkeit und Gerechtigkeit.

Die IG Metall verleiht den Willi-Bleicher-Preis an Journalistinnen und Journalisten, die mit ihrer Arbeit die Arbeitswelt in Baden-Württemberg für Leser, Hörer und Betrachter erlebbar machen.