

WILLI
BLEICHER
PREIS



Bezirk
Baden-Württemberg

2012



JOURNALISMUSPREIS
DER IG METALL
BADEN-WÜRTTEMBERG

Übersicht über
die eingereichten
Beiträge und deren
Autorinnen und
Autoren

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.: Jörg Hofmann, Bezirksleiter

Redaktion: Kai Bliesener, IG Metall

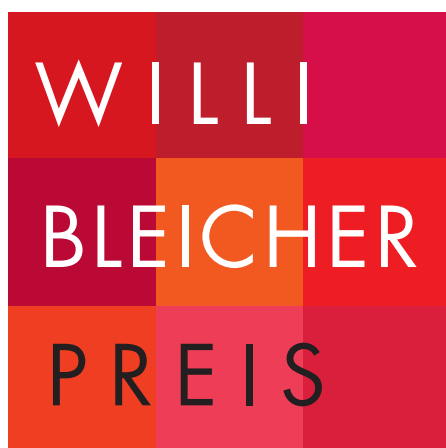
Die Rechte der eingereichten Beiträge liegen bei den Autoren bzw. dem jeweiligen Verlag bzw. Sender.

Fotos: Graffiti, pixelio, fotolia, Portraitfotos – wenn nicht
anders gekennzeichnet – von den jeweiligen Autoren

Gestaltung: INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg

Druck: Wachter GmbH & Co. KG, Bönningheim

Auflage: 600 Stück · Juli 2012



2012

DIE BEITRÄGE IM ÜBERBLICK

Arnsperger, Malte	4-5	Risiko Schlecker <i>Zeitenspiegel, hier für „stern“</i>	Paul, Jürgen	28-29	Videoüberwachung in Bäckereien <i>Heilbronner Stimme</i>
Eberding, Thomas	6	GLS-Paketzusteller <i>SWR</i>	Preuß, Susanne	30-31	Ein Leben mit dem Stern <i>Frankfurter Allgemeine Zeitung</i>
Graefe, Nils	7-9	Die Dunkelziffer der Angst bei Bosch <i>Waiblinger Kreiszeitung</i>	Pribyl, Katrin	32-36	Gesichter des Handwerks <i>Südkurier</i>
Hübert, Henning	10	Portugiesen bauen auf Schwäbisch Hall <i>Deutschlandfunk</i>	Reichart, Daniela	37	So fühlt sich der Mitarbeiter wohl <i>Freie Journalistin, hier für Südwest Presse</i>
Jekosch, Matthias	11	Halber Lohn während der Motorrad-tour <i>dapd</i>	Rosenkranz, Sina	38	Falsch vermittelt – Arbeitsagenturen schicken Job-suchende in die Leiharbeit
Karger, Klaus Peter	12	TTE – 5 Jahre nach der Insolvenz <i>SWR</i>		39	Wo mein Laptop steht, ist mein Arbeitsplatz <i>SWR</i>
Kolnik, Sandra	13	Junge Ingenieure werden gesucht, aber nicht verwöhnt <i>SWR</i>	Roth, Franziska	40	Arbeitslose – Viel zu häufig nur Leih-arbeit statt Dauerjob <i>SWR</i>
Krause, Annett Hilke, Matthias	14	Berufung ohne Beruf – Requiem auf einen Traum <i>SWR</i>	Schneider, Tatjana	41-42	Ich bin immer irgendwie auf der Hut <i>Mannheimer Morgen</i>
Kunold, Heiner	15	Leiharbeiter – Portraits <i>SWR</i>	Stiefel, Susanne	43-44	Im Weinberg der Macht <i>Freie Journalistin, hier für Kontext: Wochenzeitung</i>
Leesen, Gesa von	16-17 18-19	Putzmeister in Kommunistenhand China kauft <i>Freie Journalistin, hier für Kontext: Wochenzeitung</i>	Strautmann, Uschi	45	Stark reduziert – Ausverkauf bei Schlecker <i>SWR</i>
Messner, Wolfgang	20-21	Herrn Biedermanns goldener Abschied <i>Stuttgarter Zeitung</i>	Tiyavorabun, Stefan	46	Märklin – Modell einer Pleite <i>SWR</i>
Otte, Petra	22-23 24-25 26-27	Der Geldregen trifft längst nicht alle Die verkappten Leiharbeiter Ein schwarzer Tag für Konstanz <i>Stuttgarter Nachrichten</i>	Veitinger, Thomas	47-49	Kochen auf kleiner Flamme <i>Südwest Presse</i>
			Wisdorff, Flora	50-51	Zeitarbeit für immer <i>Welt</i>



VORWORT

Durch eigene Arbeit die Arbeitswelt in Baden-Württemberg für Leser, Hörer und Zuschauer beschreiben und erlebbar machen: Mit dem Willi-Bleicher-Journalistenpreis wollen wir Journalistinnen und Journalisten auszeichnen, die dieses Ziel verfolgen.

Als Preis wird er insgesamt zum vierten Mal verliehen, als Journalistenpreis der IG Metall Baden-Württemberg erstmalig in diesem Jahr. Die Resonanz auf den Anfang des Jahres ausgeschriebenen Preis hat uns positiv überrascht und sie hat gleichzeitig bestätigt, dass es sich gelohnt hat, die Ausschreibung vorzunehmen. Journalistenpreise gibt es zwar inzwischen wie Sand am Meer, doch nur wenige gelten als ernsthaftes Qualitätssiegel.

Wir wollen den Willi-Bleicher-Preis als Auszeichnung für qualitativ hochwertige Berichterstattung aus der baden-württembergischen Arbeitswelt etablieren. Im Mittelpunkt steht dabei für uns das tägliche Leben und Erleben in den Fabriken und Büros des Landes, die Dokumentation des Wandels von Arbeit, die Gefahren durch veränderte Rahmenbedingungen und Strukturen, die Belastungen, aber auch die Erfolge und Glücksmomente, die das Berufsleben bereithalten kann. Der Spagat, den immer mehr Menschen zwischen Arbeit und Leben – insbesondere Arbeit und Familienleben – bewältigen müssen, wird immer schwieriger. Die allgegenwärtige Erreichbarkeit, der zunehmende Stress und eine immer weiter um sich greifende Unsicherheit der Arbeitsplätze haben immer größeren Einfluss auf Arbeitsbeziehungen und die vorhandene Arbeitswirklichkeit.

Die Beiträge über diese Entwicklungen, Trends und Momentaufnahmen machen die tägliche Arbeit greifbar; machen sie erlebbar. Und Journalistinnen und Journalisten geben den Menschen Stimmen und Gesichter, holen sie und ihre Geschichten aus der Anonymität, wirbeln Staub auf, stoßen Themen an und werfen Fragen auf. Das ist ihre Aufgabe und dafür gebührt ihnen Respekt und Anerkennung.

Denn sie haben es ebenfalls mit einem Umfeld zu tun, das sich extrem wandelt. Redaktionen werden verkleinert, Stellen gestrichen, Budgets gekürzt. Traf man Journalistinnen und Journalisten früher häufiger auf Veranstaltungen, Pressekonferenzen oder bei einer Recherche vor Ort, ist dies heute leider zu oft die Ausnahme. Mehr und mehr wird das Internet zum Rechercheplatz Nummer eins, E-Mails auch für Journalistinnen und Journalisten zum bevorzugten Kommunikationsmedium und das Telefon immer häufiger der direkteste Draht zu den Menschen. Gleichzeitig ist die Welt der Medien und der Nachrichten rasant und schnelllebig geworden. Hieß es früher noch, nichts sei so alt wie die Nachrichten von gestern, ist heute schon am Abend veraltet, was noch vor wenigen Stunden brandaktuell war. Dadurch verlieren Nachrichten oft an Tiefgang, werden unscharf und oft sogar oberflächlich.

Mit dem Willi-Bleicher-Preis will die IG Metall ganz bewusst einen Kontrapunkt hierzu setzen. Qualitative Berichterstattung, unbequeme Fragen und keine alltäglichen Themen stehen oft im Vordergrund, wenn sich Journalistinnen und Journalisten mit der Lebenswirklichkeit der Menschen beschäftigen, die als kleinste Rädchen im täglichen Leben der Ökonomie ihren Tätigkeiten nachgehen. Sie wollen wir auszeichnen für ihren Mut, ihr Engagement und für guten Journalismus. Unabhängig von ihren Redaktionen für ihre persönliche Arbeit und ihre Beiträge über die Arbeitswelt und die Arbeitswirklichkeit hier bei uns in Baden-Württemberg.



Prof. Dr. Frank Brettschneider,
Universität Hohenheim,
Institut für Kommunikations-
wissenschaft

Peter Heilbrunner,
Abteilungsleiter Wirtschaft und
Umwelt,
SWR Hörfunk

Dr. Wolfgang Storz,
Freier Publizist und ehemaliger
Chefredakteur der Frankfurter
Rundschau sowie der Metallzeitung

Foto: Stephan Möll

Ich möchte mich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bedanken, die in diesem Jahr ihre Beiträge eingereicht haben. Sie sind allesamt in dieser Broschüre dokumentiert. Ich hoffe, dass all diejenigen, die in diesem Jahr nicht ausgezeichnet werden konnten, nicht aufgeben und auch im kommenden Jahr wieder mit dabei sind, wenn der nächste Willi-Bleicher-Preis ausgeschrieben wird.

Mein Dank gilt weiterhin der sehr engagierten und hochkompetenten Jury:

Prof. Dr. Frank Brettschneider, Universität Hohenheim, Institut für Kommunikationswissenschaft; Dr. Wolfgang Storz, Publizist und ehemaliger Chefredakteur der Frankfurter Rundschau und Peter Heilbrunner, Abteilungsleiter Wirtschaft und Umwelt, SWR Hörfunk. Sie hatten es nicht leicht, denn die Qualität der eingereichten Beiträge war insgesamt sehr hoch. Und sie hatten es sich auch nicht leicht gemacht, sondern leidenschaftlich diskutiert, das Für und Wider jedes einzelnen Beitrags mehrmals gegeneinander abgewogen und so den Kreis der Aspiranten Runde um Runde verkleinert, bis am Ende die Preisträger feststanden.

Und natürlich gehört ein herzlicher Glückwunsch den diesjährigen Preisträgern:

■ 1. PREIS **Sina Rosenkranz und Franziska Roth, SWR Hörfunk,**
für „Falsch vermittelt – Arbeitsagenturen schicken Jobsuchende in die Leiharbeit“

■ 2. PREIS **Thomas Eberding, SWR Fernsehen, für „GLS-Paketzusteller“**

Mit dem dritten Preis hat die Jury in diesem Jahr zwei Beiträge ausgezeichnet:

■ 3. PREIS **Petra Otte, Stuttgarter Nachrichten, für „Der Geldregen trifft längst nicht alle“ und
Flora Wisdorff, Welt, für „Zeitarbeit für immer“**

■ NACHWUCHSPREIS:
Katrin Pribyl, Südkurier, für die Artikelserie „Gesichter des Handwerks“

Machen Sie weiter so, lassen Sie sich nicht beirren.

Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg



Malte Arnsperger

Geboren 1978

Nach Studium der Regionalwissenschaften Nordamerika an der Uni Bonn Volontär bei der „Schwäbischen Zeitung“ in Leutkirch.

Von 2006 bis 2008 Redakteur bei „Stern.de“ in Hamburg.

2009 vom „Medium Magazin“ für die Aufdeckung des Lidl-Bespitzelungsskandals als „Journalist des Jahres“ ausgezeichnet.

Seit August 2008 bei Zeitspiegel, schreibt vor allem für „Stern.de“ und „Stern“.



Erschienen im „Stern“, 34/2011, am 18.08.2011

RISIKO SCHLECKER

An der Kasse steht immer auch die Angst. Wohl keine Handelskette wird so oft überfallen wie Schlecker. Zwar bemüht sich der Drogerie-Discounter um ein besseres Image. Doch seine Verkäuferinnen fühlen sich allein gelassen.

Die Männer verschmelzen in Stefanie Burkarts* Träumen zu einer einzigen bedrohlichen Gestalt. Diese Gestalt stürmt in den Laden. Sie trägt weiße Turnschuhe und Baseballkappe, fuchelt mit der Pistole vor ihrer Nase herum und brüllt sie in südländischem Akzent an: „Mach die Kasse auf, wir wollen Kohle haben.“

Sie wacht dann schweißgebadet auf, ihr Nachthemd hat sie im Schlaf fast zerrissen, der Freund hat ihr Schreien gehört. Sie erzählt ihre Geschichte stockend. Die zierliche Frau wirkt verschreckt. Stefanie Burkart ist in den vergangenen Jahren dreimal überfallen worden, zuletzt vor acht Monaten. Sie war wochenlang in Kur, ist immer noch arbeitsunfähig. Von ihrem Arbeitgeber hat sie trotzdem nichts mehr gehört. So wie immer.

Stefanie Burkart arbeitet bei Schlecker. Sie ist eine von etwa 430 Verkäuferinnen der Drogeriekette, die im vergangenen Jahr Opfer von Überfällen wurden. Nach Information aus Unternehmenskreisen waren im vergangenen Jahr rund 380 Filialen des Discounters Ziel von Räufern. Wie die Zahl der Läden ist auch die Zahl der Taten zuletzt etwas gesunken. Aber immer noch wird wohl keine andere Handelskette so oft überfallen wie Schlecker. Der Grund ist offensichtlich: Die rund 9000 Läden liegen oft in Seitenstraßen, sie sind unübersichtlich, und – vor allem – die Verkäuferinnen sind häufig allein. Stefanie Burkart arbeitet seit 1990 bei Schlecker in einer norddeutschen Großstadt. Die 43-Jährige hat einen unbefristeten Vertrag. Sie hat erlebt, wie der Discounter im Lauf der Jahre das Personal immer weiter reduziert hat. Morgens und abends war sie immer öfter allein. Sie hörte, dass Filialen häufiger überfallen werden; eine gründliche Unterweisung, wie man sich im Ernstfall am besten verhält, bekam sie aber nie.

An einem kalten, nassen Januartag 2005 um kurz nach acht Uhr morgens stand Stefanie Burkart an der Kasse, als sie plötzlich eine Pistole am Kopf hatte. Sie reagierte falsch: Sie schrie, obwohl Experten empfehlen, ruhig zu bleiben und zu tun, was der Räuber sagt. Doch woher sollte sie das wissen? Sofort nahm sie der Angreifer in den Schwitzkasten, ihr wurde schwarz vor Augen. Sie hatte Glück, der Mann wollte nur das Geld und ließ sie gehen.

„Ich habe am ganzen Körper gezittert“, erzählt Stefanie Burkart. Nach einigen Minuten rief sie die Polizei an, dann ihren Chef, einen jungen Bezirksleiter. „Der war wie ich völlig überfordert mit der Situation.“ Eine Kollegin aus dem Betriebsrat empfahl ihr später: Geh zum Psychologen. Sie brauchte fünf Monate, bis sie wieder arbeiten konnte. Sie schrieb die Dienstpläne so, dass sie morgens und abends zu zweit waren. „Aber mein Bezirksleiter hat das wieder geändert. Dabei hatte ich alleine eine solche Angst, dass ich manchmal einfach aus dem Laden rennen wollte.“

2009 wird sie zum zweiten Mal überfallen, wieder will sie sich wehren, wieder hat sie Glück. Im Dezember 2010 passiert es zum dritten Mal. Eine gründliche Schulung für solche Situationen gab es bis heute nicht, nur ein Merkblatt mit Verhaltensregeln. Auch nach dem dritten Überfall vermochte ihr die neue Chefin nicht zu helfen. Stattdessen bekam sie einen unpersönlichen Standardbrief aus der Zentrale mit dem Hinweis: „Natürlich stehen Sie nach diesem Erlebnis nicht alleine. Wir bieten ihnen gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel Hilfe an.“

Von ähnlichen Erfahrungen berichten Schlecker-Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Teilen Deutschlands. Sie klagen über mangelnde Vorbereitung auf mögliche Überfälle

und eine chaotische, teilweise zynische Betreuung danach. Weil sie noch bei dem Discounter beschäftigt sind und den Rausschmiss fürchten, wollen sie alle ihre richtigen Namen nicht nennen.

Auch Rita Weimer* wurde in ihrer Filiale dreimal ausgeraubt. Nach einem der Überfälle habe ihr Bezirksleiter sie sogar gerüffelt: „Wer mit Geld zu tun hat, muss mit Überfällen rechnen.“ Ihre Bilanz: „Wir Opfer interessieren bei Schlecker niemanden.“ Ulrike Fuchs*, im vergangenen Jahr betroffen, appelliert an den Konzern: „Es wäre so wichtig, dass das Unternehmen sich mehr um dieses Problem kümmert.“

Lars und Meike Schlecker sitzen im kargen Pausenraum einer jüngst umgebauten Vorzeigefiliale im schwäbischen Örtchen Allmendingen, unweit der Ehinger Firmenzentrale. Die beiden Kinder des Unternehmensgründers Anton Schlecker beteuern, dass für ihre Führungskräfte verbindliche Leitlinien zum Thema Sicherheit gälten; „mindestens“ seit 2006 gebe es verpflichtende Überfall-Schulungen für alle Mitarbeiter. Beide wirken ehrlich betroffen von den Berichten ihrer Angestellten, die anderes schildern. Die Stimme von Meike Schlecker überschlägt sich: „Das ist nicht Firmenpolitik. Wir legen höchsten Wert und Priorität auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter.“

Die Geschwister schildern ein Erlebnis, über das sie so gut wie nie reden: ihre eigene Entführung 1987. Meike Schlecker sagt: „Sie können uns glauben, keiner weiß es besser als meine Eltern, mein Bruder und ich, wie so eine Situation ist.“ Lars Schlecker ergänzt: „Uns ist sehr bewusst, dass so etwas im Einzelfall auf die Psyche schlimme Einflüsse haben kann. Daher nehmen wir das Thema bei unseren Mitarbeitern sehr ernst.“

Nichts an ihm scheint in den Muff der alten Schlecker-Welt zu passen. Der 39-jährige trägt mehrere Ringe an der Hand, aus dem offenen Hemdkragen schimmert eine Silberkette hervor, die lockigen Haare sind nach hinten gegelt. Am liebsten spricht er über die Veränderungen bei Schlecker, etwa die neuen Läden. Sie sehen so aus, wie man es von der Konkurrenz schon länger gewohnt ist: breite Gänge, niedrige Warenregale, helles Licht. „Der Kunde soll sich bei uns ebenso wohlfühlen wie schnell und gut orientieren können“, sagt er.

Der Umbau ist Teil eines umfassenden Restrukturierungsplans, der das angeschlagene Unternehmen auf den Erfolgsweg zurückbringen soll. Denn in den vergangenen Jahren hat die Kette viele Kunden an Konkurrenten wie Müller, DM und Rossmann verloren. Deshalb hat Patriarch Anton Schlecker seiner Firma das Programm „Fit for Future“ verordnet, familienfremde Manager geholt, das Logo erneuert, auch die imageschädliche Beschäftigung von Leiharbeitern zu Dumpinglöhnen gestoppt. Und er hat seine beiden Kinder zu Botschaftern des Wandels gemacht.

Die 37-jährige Meike Schlecker sagt nun Sätze wie diese: „Wir wurden in der Vergangen-

heit öffentlich oft für branchenübliche Dinge geprügelt. Deshalb sind wir jetzt verstärkt an die Öffentlichkeit gegangen, um Sachverhalte richtigzustellen und zu erklären, was wir Tölpel machen. Denn wir haben viele langjährige Mitarbeiter, die sich bei uns sehr wohlfühlen.“

Doch es gibt Zweifel, ob den neuen Tönen auch Taten folgen und ob sie vor Ort ernst genommen werden. Professor Thomas Roeb von der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg hat selbst einmal bei Aldi gearbeitet und ist Experte für die Discounter-Branche. Mit Blick auf die neue mitarbeiterfreundliche Schlecker-Strategie sagt er: „Da prallen Wollen und Können aufeinander.“

Und vor allem: Was leisten die Schleckers für diejenigen, die ihre Hilfe am nötigsten hätten – die durch Überfälle traumatisierten Verkäuferinnen? Veit Schiemann von der Opferorganisation Weißer Ring sagt: „Wir haben den Eindruck, dass sich bei Schlecker sehr wenig tut.“ Und Achim Neumann von der Gewerkschaft Verdi, der die neue Leitung für den Abschluss eines Tarifpakets lobt, sieht zwar Fortschritte beim Thema Überfälle, vor wenigen Tagen sei eine Sicherheits-Arbeitsgruppe eingerichtet worden, aber es gebe nach wie vor „einen riesigen Problemdruck“.

Was man tun kann, zeigt das Beispiel der Supermarktkette Rewe, deren Filialen ebenfalls häufig überfallen wurden. Betriebsräte aus der Rewe-Region Nord entwickelten deshalb ein Vor- und Nachsorgekonzept, das die Berufsgenossenschaft sogar mit einem Präventionspreis ausgezeichnet hat. Jetzt werde es im ganzen Konzern umgesetzt, sagt Rewe-Betriebsrat Uwe Schreiner. Alle Mitarbeiter würden jedes Jahr geschult. Nach Überfällen müssten die Chefs Mitarbeiter auf einen Psychologen hinweisen und wie bei allen Langzeitkranken nach sechs Wochen einen Krankenbesuch machen. „Es klappt, denn das Management steht voll dahinter“, so Schreiner.

So soll es auch bei Schlecker sein. Meike Schlecker sagt: „Die Vorgesetzten sollen mit den Mitarbeitern sprechen, eine psychologische Betreuung empfehlen und sich auch in den Monaten nach einem Überfall regelmäßig nach dem Befinden der Mitarbeiter erkundigen.“

Betriebsrätin Jutta Just engagiert sich bei Schlecker seit Jahren für die Verbesserung der Sicherheit in den Filialen. Zwar seien die Bezirksleiter tatsächlich angewiesen, ihr Personal einmal jährlich im Umgang mit Räubern zu schulen und betroffene Mitarbeiter umsichtig zu betreuen. „Aber die Zentrale muss auch dafür sorgen, dass ihre Anweisungen bei allen Verantwortlichen vor Ort ankommen.“ Das funktioniere häufig nicht.

Die Betriebsrätin fordert weitere Investitionen in die Sicherheit: In allen Filialen müssten doppelt gesicherte Tresore installiert werden, die von den Verkäuferinnen nicht allein geöffnet werden können. In den Abendstunden sollten die Filialen am besten mit zwei Angestellten besetzt werden. Dagegen gebe es seit

Anfang 2011 von der Unternehmenszentrale die Vorgabe, die Personalstunden zu verringern. „Damit erhöht sich das potenzielle Risiko für Überfälle.“

Die Schlecker-Geschwister bestreiten, dass die Stundenzahl pro Markt reduziert wurde. Zudem sei eine Zweierbesetzung üblich, sagt Lars Schlecker. Aber es gebe eben auch kleinere Filialen mit niedrigerem Umsatz. „Hier kann es sein, dass sich eine konstante Doppelbesetzung betriebswirtschaftlich nicht rechnet.“

Für Stefanie Burkart hat es sich nicht gerechnet. Sie wird noch einige Wochen arbeitsunfähig sein und kann sich kaum vorstellen, jemals wieder bei Schlecker hinter der Kasse zu stehen. „Die Angst ist zu groß.“ Ihr Arbeitgeber habe auch schon vorgesorgt und am Tag nach dem dritten Raub eine Nachfolge für sie gesucht.

Das übliche Trostpflaster des Drogerie-Discounters hat sie nur einmal erhalten, nach dem zweiten Überfall: ein Guthaben im Wert von 100 Euro – einzulösen natürlich bei Schlecker.

*Die Namen sämtlicher Mitarbeiter wurden verändert.



Thomas Eberding

Geboren 1964

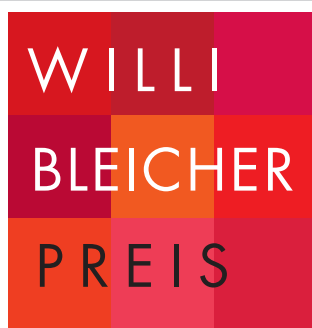
Studium der Geschichte, Volkswirtschaft und Germanistik in Heidelberg mit Abschluss 1992. Bereits während des Studiums freier Mitarbeiter, zunächst für Tageszeitungen und eine Nachrichtenagentur, dann für die Sendung „3sat-Börse“.

Wechsel zum MDR nach Magdeburg („Sachsen-Anhalt Heute“) und zum ZDF-Morgenmagazin nach Berlin.

1997 Wechsel in die Wirtschaftsredaktion des damaligen SWF nach Baden-Baden. Im Zuge der Fusion mit dem SDR wurde die Abteilung nach Stuttgart verlegt. Mehrere Jahre Tätigkeit als CvD für die Verbrauchersendung „Infomarkt“, die Vorläufersendung von „Marktcheck“.

Fester freier Mitarbeiter in der Wirtschaftsredaktion Fernsehen des Südwestrundfunks, vor allem als Autor für die Magazinsendungen „Plusminus“ und „Marktcheck“ sowie für die Nachrichtensendung „Landesschau Aktuell Baden-Württemberg“.

Gelegentliche Produktion von Beiträgen für das Politik-Magazin „Zur Sache Baden-Württemberg“ und für die „Landesschau Baden-Württemberg“, hin und wieder auch für das längere Format „Landesschau Unterwegs“.



2. Preis

Gesendet in: „SWR Fernsehen BW – Zur Sache Baden-Württemberg“, am 04.08.2011

GLS-PAKETZUSTELLER

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





Nils Graefe

Geboren 1971

Studium der Sinologie, Japanologie und Religionsgeschichte an der Uni Würzburg und der Sichuan Union University in Chengdu, VR China; Abschluss Magister im Jahr 2002.

März 1999 - März 2003: Nach einem Praktikum bei der Redaktion Würzburg-Land der Main-Post langjähriger Freier Mitarbeiter mehrerer Redaktionen der Main-Post und des Volksblatts in Würzburg sowohl als Reporter als auch als Layouter (z.B. für Lokalsportseiten und für Mantelseiten von Partnerzeitungen).

April 2003-März 2005: Volontariat bei der Main-Post und Boulevard Würzburg.

April 2005-September 2006: Freier Redakteur und Producer am Newsdesk Main-Spessart der Main-Post in Marktheidenfeld.

Seit Oktober 2006: Blattmacher der Kreisredaktion (Rems-Murr-Rundschau) des Zeitungsverlags Waiblingen.

Erschienen in der „Waiblinger Kreiszeitung“, am 25.02.2012

DIE DUNKELZIFFER DER ANGST BEI BOSCH

Ständig befristete Arbeitsverträge „Das ist kein Leben“: Deshalb solidarisiert sich die Belegschaft der Kunststofftechnik

WAIBLINGEN „Diese Unsicherheit, diese Ungerechtigkeit: Es ist nicht mehr zu ertragen.“ Ein Dutzend befristet Beschäftigte kann nicht anders, als ihr Leid zu offenbaren. Doch sie wissen: „Halt die Gosch, i schaff beim Bosch, hätt'sch dei Gosch g'halte, hätt di dr Bosch b'halte.“ Deshalb wollen sie anonym bleiben. Aber zwei Vertrauensleute stehen mit ihren Namen ein für eine Solidarität mit den Befristeten, die auch unter den Festangestellten um sich greift.

Die IG-Metall-Vertrauensleute Dieter Böttcher und Stefano Mazzei zeigen sich beim Redaktionsgespräch mit T-Shirts der Aufschrift „Befristet bis 31.03.2012“. „Bei der Waiblinger Bosch-Kunststofftechnik laufen Solidaritätsbekundungen der Festangestellten mit den Befristeten“, sagt Böttcher, der auch Betriebsrat ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen dazu an bestimmten Aktionstagen diese T-Shirts tragen und auch sonst (etwa mit Flugblättern) auf das Leid der Befristeten aufmerksam machen. Das Leid?

Derzeit hätten 118 der rund 1300 Bosch-Beschäftigten in Waiblingen befristete Verträge, die sehr bald auslaufen. Bei 26 Ende März, bei 23 Ende April und bei 41 Ende Mai/Juni. Bei all diesen Menschen sei eine Weiterbefristung nicht mehr zulässig. (Befristete Anstellungen bei demselben Arbeitgeber sind dreimal hintereinander erlaubt.) Sie wissen dennoch noch nicht, ob es für sie bei Bosch weitergeht. Die Firmenleitung schweige dazu konsequent, sagt Böttcher. In ständiger Unsicherheit lebten weitere 28 ebenso befristete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Verträge jedoch theoretisch noch einmal weiterbefristet werden könnten.

Ausnahmen?

Schichtbetrieb und Überstunden

„All dies, obwohl seit 2010 permanent Überzeit gefahren wird in 18 bis 21 Schichten und

Bosch beim Landratsamt auch schon für das gesamte Jahr 2012 Wochenendarbeit beantragt hat“, sagt Böttcher. Und die meisten Wochenendschichten würden gerade in den Fertigungsbereichen anfallen, in denen die Befristeten arbeiten. Zudem hätten die Befristeten auch die größten Freischichtguthaben: in der Produktion pro Werkstatt und Monat weit über 120 Stunden. „Das kann gar nicht abgebaut werden, ohne die Produktion weiter ungestört zu gewährleisten.“ Die Befristeten sind es also, die durch ständige Überstunden den Betrieb am Laufen halten.

„All dies, obwohl die Konjunktur brummt, es Bosch sehr gut geht und die Firmenleitung mit einem Wachstum von drei bis fünf Prozent im Jahr 2012 rechnet“, sagt Böttcher. Auch die Auftragsbücher der Waiblinger Kunststofftechnik seien voll. Der anhaltende Boom müsse bei der Bosch-Kunststofftechnik zudem mit 40 Mitarbeitern weniger als zuvor am Laufen gehalten werden (Vergleich Dezember 2011 und Januar 2012).

Das Landratsamt als Gewerbeaufsichtsbehörde bestätigt die Aussage Böttchers über die Beantragung von Wochenendarbeit mit Einschränkungen im Detail: „Ausschlaggebend ist hier nicht das Kalenderjahr. Firmen wie zum Beispiel Bosch beantragen für verschiedene Fertigungsbereiche Ausnahmegenehmigungen, die auch mal auf sechs, neun oder vielleicht auch zwölf Monate angelegt sein

können“, sagt Dr. Harald Knitter, Pressesprecher des Landratsamtes. Solche Ausnahmegenehmigungen seien Bosch in Waiblingen auch schon in den Vorjahren erteilt worden, 2012 markiere keinen Sonderfall.

Der entsprechende Passus im Arbeitszeitgesetz, auf dem die Ausnahmegenehmigungen beruhen, ist Paragraph 13, Absatz 5: „Die Aufsichtsbehörde hat (...) die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.“

Sicherer scheint die Beschäftigung bei Bosch in Waiblingen jedoch trotz ständiger Wochenendarbeit nicht. Die 118 Befristeten haben viele Gefühle, doch nicht das Gefühl der Sicherheit. Sie empfinden Enttäuschung, Traurigkeit, Wut, Erschöpfung, Verzweiflung, Desillusionierung und Angst. Sie fühlen sich geschunden, verraten und verkauft.

„Psychoterror“: Stimmen von Betroffenen

„Leider ist unser Arbeitgeber nicht imstande, uns rechtzeitig mitzuteilen, ob oder wie viele Mitarbeiter auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag hoffen können“, sagt einer der Befristeten. Mit rund einem Dutzend hat die Redaktion gesprochen. Aus Angst vor Repressalien wollen sie alle anonym bleiben. Der Mann hat Frau und ein kleines Kind, und er sagt: „Wie sollen wir für die Zukunft planen? Ich stehe jeden Morgen auf mit der Angst, gekündigt zu werden. Und das, obwohl genügend Arbeit da ist und obwohl wir Befristeten alle 120 Prozent oder mehr geben und ständig Überstunden schieben. Schaffen, schaffen, schaffen.“

Das sei wie „Psychoterror“ und obendrein zutiefst ungerecht, wenn man sich den Fleiß, das Können und die Arbeitsleistung der Befristeten anschau, beschreibt ein Zweiter seine Gefühlswelt. „Man kriegt fast den Eindruck, dass die das extra machen, uns im Ungefähren zu lassen, damit wir alles geben, in der Hoffnung, übernommen zu werden.“

Familie und Kinder hätte ein dritter Befristeter gerne: „Meine Frau und ich können nichts planen, keine Anschaffungen tätigen. Wir wissen ja noch nicht einmal, ob wir die Wohnung halten können. Wie soll man da Kinder ernähren und großziehen?“ Er arbeitet seit Jahren für Bosch, doch seit Jahren müssen er und seine Frau in einem Provisorium ausharren, weil sie nicht wissen, wann das Damoklesschwert fällt, ob Bosch ihn weiter will.

„Sozialleben hat man keines. Ständig Schicht- und Wochenendarbeit. Freunde rufen längst nicht mehr an, weil man immer sagen musste, man hat keine Zeit, muss arbeiten. Völlig fertig

nach der Arbeit ist man eh ständig.“ Ein soziales Ehrenamt oder ein Engagement im Verein sei zeitlich unmöglich. Sie lebten nur noch für die Arbeit, doch die Arbeit gewährleiste ihnen kein menschenwürdiges Leben, ergänzt eine Befristete. Wie ausgequetschte Zitronen fühlen sie sich. Eine solche wird auf dem Foto eines Flugblattes der Vertrauenskörperleitung gezeigt. Und als eine solche zu enden sei alles andere als eine Zukunftsperspektive – „deshalb alle entfristen!“, so die Forderung auf dem Flugblatt.

Wenn die Kolleginnen und Kollegen doch einmal die totale Erschöpfung oder eine Krankheit übermannt, gehen sie trotzdem arbeiten. Sie wollen zeigen, dass sie's können, engagiert sind, leistungsfähig. Gewürdigt werde dieser aufopferungsvolle Einsatz vom Arbeitgeber nicht im Geringsten. Stattdessen würden Festangestellte und Befristete gegeneinander ausgespielt. In ihrer Verzweiflung bringen die Befristeten super Akkordsätze zustande. Die werden dann den Festangestellten vorgehalten, nach dem Motto: „Ihr müsst alle so schnell und viel leisten“, sagt ein Fünfter.

Wieder ein anderer sagt: „Es wird jeden Tag schlimmer. Die Unsicherheit ist kaum zu ertragen. Man wird einfach allein gelassen, kriegt von niemandem eine konkrete Antwort.“ Er kenne Leute, die bei anderen namhaften Firmen arbeiten, die bekämen zum Teil zwar auch erst einen Jahresvertrag oder so, aber dann wenigstens frühzeitig gesagt, ob sie übernommen werden. Bei Bosch hingegen scheine das niemanden im Management zu interessieren. Zum Teil bekämen Befristete erst in den letzten Tagen vor Ablauf ihres Zeitvertrags gesagt, ob sie weiter befristet übernommen werden oder nicht. Jemand, der so vollkommen allein gelassen und plötzlich ohne Anstellung dasteht, dem entgehen Arbeitslosengeld-Ansprüche. „Das ist denen vom Management aber anscheinend egal. Die verfahren nach dem Motto, aus den Augen aus dem Sinn“, sagt ein weiterer Befristeter. Wie die Waiblinger Agentur für Arbeit bestätigt, müssen sich Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitssuchend melden. Wer erst später von seiner Kündigung erfährt, muss spätestens drei Tage nach Zugang der Kündigung informieren. Andernfalls muss mit Kürzungen beim Arbeitslosengeld gerechnet werden. Kündigungen müssen jedoch bei befristeten Verträgen nicht ausgesprochen werden. Die laufen von selbst aus. Befristete hängen also vollkommen in der Luft. Sollen sie sich jedes Mal der Form halber arbeitssuchend melden? „Wie erniedrigend.“

Ein inakzeptabler Zustand, der krank mache, sagen sie: „Kein Wunder, dass viele von uns chronische Sachen haben. Der eine ständig Nacken- und Rückenschmerzen, der andere Dünnpfiff. Und weil man nicht krankmacht, verschleppt man vieles auch, kann sich nicht auskurieren und bleibt erst recht krank.“

Das Menschenbild: Ideal und Realität

Alle, die hier auspacken, fürchten negative Folgen und wollen ihre Identität deshalb nicht offenbaren. In der Wirtschaft werde heutzutage leider immer noch viel zu häufig der Überbringer schlechter Nachrichten „geköpft“, anstatt selbstkritisch die Verursacher von Missständen zur Rechenschaft zu ziehen; oder anstatt die Ursachen von Missständen zu beheben, heißt es aus ihren Reihen. „In einem anderen Zusammenhang finde ich sogar das Befristungsunwesen als Eingriff in die gewerkschaftspolitische Ausübung“, sagte Dieter Böttcher von der IG-Metall-Vertrauenskörperleitung bereits auf einer Betriebsversammlung im Dezember 2011. Bei Vertrauensleute-Wahlen dürfe zwar vom Gesetz her jeder kandidieren, aber die Befristeten machten sich dann schon ihre Gedanken, weil sie eben befristet sind. „Ich glaube nicht, dass ein Manager, wenn er als Beispiel für die CDU oder anderweitig kandidiert, sich Sorgen machen muss um seine Karriere.“

Die gefühlt unendlichen Befristungen quälen und zermürben nicht nur Bosch-Beschäftigte in Waiblingen. „Das ist auch der Fall in vielen anderen Betrieben“, sagt Böttcher. Das sei auf einer Vertrauensleute-Konferenz der IG Metall am 15. Februar in Ludwigsburg offensichtlich geworden. „Und wenn du die Firma wechselst, weil du's nicht mehr aushältst, wirst du wieder nur befristet. Befristungen und Ketten-Befristungen haben ganz offenbar System.“

Die IG-Metall-Vertrauensleute und die Befristeten bei der Waiblinger Bosch-Kunststofftechnik hoffen auf ein Umdenken der Entscheider in den Management-Etagen. „Bosch sagt immer, der Mensch steht im Mittelpunkt. Doch wie die befristeten Mitarbeiter hier behandelt werden, da steht der Mensch ganz unten“, sagt Böttcher.

„Wir sind im Gespräch mit dem Betriebsrat“

Stellungnahme des Waiblinger Bosch-Werkleiters Ralph Richter

Zu den Vorwürfen und Meinungsäußerungen rund eines Dutzends befristet Beschäftigter und der IG-Metall-Vertrauensleute nimmt der Werkleiter der Waiblinger Bosch-Kunststofftechnik, Dr. Ralph Richter, wie folgt Stellung:

„Die momentan noch sehr gute Auslastung des Werkes Waiblingen und die damit verbundene hohe Zahl befristet beschäftigter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist auch für uns ein besonderes Thema. Wir sind daher kontinuierlich mit dem Betriebsrat in Gesprächen, um angemessene Lösungen zu erreichen.“

„Zurzeit sind im Werk Waiblingen in verschiedenen Fertigungsbereichen 112 befristet Be-

schäftigte tätig. Davon enden zum 31.03.2012 und 15.04.2012 insgesamt 44. Deren befristete Weiterverlängerung über diese Zeitpunkte hinaus ist leider nicht möglich. Weitere Befristungen laufen zum 30.06.2012 aus. Davon wäre ein Großteil im Rahmen einer weiteren zeitlichen Befristung verlängerbar.“

„Die befristet beschäftigten Mitarbeiter sind bemerkenswert leistungsstark. Wir können mit ihrer Hilfe einen Teil der noch bis etwa zur Jahresmitte währenden hohen Auslastung am Standort Waiblingen abdecken. Dazu arbeiten wir in Teilbereichen in bis zu 21 Schichten. Die jeweilige Wochenendarbeit an Sonn- und Feiertagen ist über unseren Betriebsrat beantragt und von ihm genehmigt worden.“

„Insgesamt sehen wir für dieses Jahr am Standort Waiblingen jedoch einen Volumrückgang von drei bis fünf Prozent gegenüber dem Vorjahr. Mit dem Waiblinger Betriebsrat wurde bereits Ende des vergangenen Jahres vereinbart, dass wir Ende Februar 2012 eine Entscheidung hinsichtlich der befristet beschäftigten Mitarbeiter treffen werden.“

Südwestmetall zu Befristungen

Fragen an den Arbeitgeberverband

Herr Kempster, auch in der Metallbranche nehmen die befristeten Beschäftigten stetig zu. Warum?

Unternehmen brauchen ein Mindestmaß an Flexibilität in der Personalplanung, um auf Schwankungen der Märkte und immer kürzere Konjunkturzyklen reagieren zu können. Auch die Projektarbeit nimmt immer mehr zu, damit wächst der Bedarf an entsprechenden, zeitlich angepassten Beschäftigungsverhältnissen. Eine Tendenz, dass die Befristungen der Metallbranche permanent zunehmen, kann ich nicht bestätigen. Von 2009 auf 2010 ist der Anteil sogar gesunken. Befristungen sind alles andere als der Normalfall in der Metall- und Elektroindustrie.

Viele empfinden Kettenbefristungen als ungerecht und menschenunwürdig. Was halten Sie jenen entgegen?

Auch ein befristeter Arbeitsvertrag ist ein ganz normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Der Gesetzgeber erkennt diese Art von Beschäftigung ohne Wenn und Aber an. Missbrauchsfälle sind leider nicht auszuschließen, hier aber greift die Rechtsprechung korrigierend ein.

Wenn immer mehr Leute nur befristet beschäftigt werden oder über Zeitarbeitsfirmen, wie sollen die Menschen planen, Familien gründen und ernähren, den Binnenkonsum ankurbeln?

In der Metallbranche arbeiten rund 95 Prozent aller Stammarbeitskräfte in Vollzeit. Der Anteil der Zeitarbeiter liegt bei rund fünf Prozent. Gerade in der Krise hat sich etwa die Zeitarbeit bewährt, da mit ihrer Hilfe der Abbau von Stammarbeitskräften verhindert werden konnte. Wir dürfen hier Regel und Ausnahme nicht verwechseln. Gerade in der Metallbranche werden bei uns mit die höchsten Entgelte gezahlt, weshalb eine sichere Lebensplanung für die Beschäftigten auch möglich ist und die Binnennachfrage gestützt wird.

Befristungen sind legal und nehmen zu

Unternehmen dürfen befristete Verträge ihrer Mitarbeiter mehrmals hintereinander verlängern. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 26. Januar 2012 entschieden, dass solche Kettenbefristungen mit dem EU-Recht vereinbar sind, jedoch müsse ein triftiger Grund dafür im Einzelfall nachgewiesen werden.

Fast jede zweite Neueinstellung in Deutschland ist derzeit befristet. Das hat die Bundesagentur für Arbeit ermitteln lassen. Vor zehn Jahren war weniger als jede dritte Neueinstellung befristet. Auch insgesamt hat die Zahl der befristet Beschäftigten zugenommen: 1996 gab es 1,3 Millionen befristete Arbeitsverhältnisse 2010 waren es mehr als 2,5 Millionen.

Befristete Verträge und Leiharbeit haben auch in Baden-Württemberg deutlich zugenommen, sind aber weniger stark verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Dies geht aus einer Studie des Tübinger Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) hervor. Im Jahr 2010 waren laut IAW 41 Prozent aller Einstellungen befristet, im Jahr 2001 nur 27 Prozent. Diese „atypischen“ Arbeitsformen seien in Betrieben mit Betriebsrat nicht seltener anzutreffen als dort, wo keine Betriebsräte vorhanden sind. Betriebe mit Betriebsrat weisen sogar mehr Leiharbeit auf als Betriebe ohne Betriebsrat, so das IAW.

„Unsere Werte für Wandel und Kontinuität“

Der Bosch-Konzern verkündet auf seiner Internetseite unter der Überschrift „Unsere Werte für Wandel und Kontinuität“ zum Beispiel: „Bosch war schon immer ein werteorientiertes Unternehmen. Viele unserer Werte gehen auf Robert Bosch den Älteren zurück. Andere Werte haben sich gewandelt oder sind im Lauf der Jahrzehnte hinzugekommen. Nunmehr haben wir die Werte, die uns heute leiten, schriftlich formuliert.“

„Unsere Werte bringen zum Ausdruck, mit welcher Haltung wir unser Geschäft betreiben: Unser Ethos im Umgang mit Geschäftspartnern, Kapitalgebern, Mitarbeitern und der Gesellschaft.“

Oder: „Wir betrachten gegenseitige Fairness in der Zusammenarbeit untereinander und mit Geschäftspartnern als Voraussetzung für unseren Erfolg.“

Oder: „Wir informieren unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kapitalgeber rechtzeitig und offen über wichtige Entwicklungen im Unternehmen und schaffen dadurch die Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit.“

Oder: „Wir versprechen nur, was wir halten können, sehen Zusagen als eine Verpflichtung und beachten Recht und Gesetz.“

Quelle: www.bosch.com



Henning Hübert

Geboren 1973

Hat nach seinem Germanistik- und Geschichtsstudium in Tübingen und Heidelberg beim Deutschlandradio volontiert.

Dort war er Redakteur und Korrespondent. Seit 2005 ist er als freier Journalist für den WDR, den Deutschlandfunk und DRadio Wissen tätig.

Das Wochenendjournal im Deutschlandfunk moderiert er seit elf Jahren.

Gesendet in: „Das Wochenendjournal“, Deutschlandfunk, am 21.04.2012

PORTUGIESEN BAUEN AUF SCHWÄBISCH HALL

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





Matthias Jekosch

Geboren 1980

Studium der Germanistischen Linguistik, Medienwissenschaften und Kulturwissenschaften an der Universität Paderborn und an der Humboldt-Universität Berlin.

Währenddessen Freier Mitarbeiter bei der Wochenzeitung „Die Zeit“, der „Neuen Westfälischen“, dem Lokalsender „Radio Hochstift“ und dem Sportinformationsdienst.

Ab 2006 Pauschalist für den Berliner „Tagesspiegel“.

2008 und 2009 dort für das Wirtschafts-magazin „Berlin Maximal“ mit zuständig.

Zudem seit 2005 aktiv für Babel Deutschland e. V., das wiederum Teil des europäischen Onlinemagazins Café Babel ist, seit 2008 Vizepräsident des Vereins.

2009 Wechsel zur Nachrichtenagentur dapd, seit Juni 2011 für die Agentur als Wirtschaftskorrespondent für Baden-Württemberg tätig.

Erschienen für dapd, u.a. Yahoo.de, am 19.08.2011

HALBER LOHN WÄHREND DER MOTORRADTOUR

Unternehmen setzen auf flexible Arbeitszeiten gegen den Fachkräftemangel - Von der Leyen: Ein Muss

STUTTGART (dapd-bwb). Da ist der Angestellte, der eine monatelange Motorradreise plant. Den Fahrtwind um die Nase wehen lassen, tolle Gegenden sehen, Freiheit genießen. Doch diese Art von Freiheit lässt ein Berufsleben nicht so einfach zu. Der Laser-Spezialist Trumpf aus dem schwäbischen Ditzingen will genau das aber möglich machen. Das Unternehmen kündigte bereits im Mai an, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter weitgehend zu flexibilisieren. Auch für andere Unternehmen werden arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten immer wichtiger im Werben um Fachkräfte.

„Wir wollen damit wesentlich attraktiver für Bewerber werden“, sagt die Leiterin des Personalwesens bei Trumpf, Astrid Oellerer. Seit der Bekanntgabe des Modells der flexiblen Arbeitszeit sei die Zahl der Bewerbungen stark gestiegen.

Konkret sieht das Trumpf-Modell drei Bausteine vor. So können die Mitarbeiter alle zwei Jahre entscheiden, ob sie ihre Wochenarbeitszeit erhöhen oder senken wollen. Zudem können sie bis zu 1.000 Stunden auf ein Konto einbringen und für Freizeitblöcke wieder nutzen. Als dritte Möglichkeit können die Mitarbeiter bis zu zwei Jahre für den halben Lohn arbeiten und danach eine Auszeit nehmen, in der sie ebenfalls den halben Lohn beziehen.

Ein Trumpf-Mitarbeiter habe den Wunsch mit der Motorradreise geäußert, berichtet Oellerer. Ein anderer wolle ein Haus bauen. Und zwei Mitarbeiter in der Personalabteilung wollten Zeit ansammeln, um sich um ihre Eltern kümmern zu können, falls sie pflegebedürftig werden.

IG Metall: Beschäftigte wollen mehr Freiheit

Die IG Metall findet das Streben nach mehr Freiheit zeitgemäß. „Die Beschäftigten wollen mehr Freiheit, als sich mit einem klassischen 35- oder 40-Stunden-Vertrag abbilden lässt“, sagt der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart, Hans Baur.

Laut Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sieht das auch die Wirtschaft so. Mehr als 95 Prozent der Unternehmen böten bereits Maßnahmen zu einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung an. „Das ist für sie ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Fachkräften“, sagt ein Sprecher.

Zwischen 2003 und 2009 habe sich das Angebot an Telearbeit etwa fast verdreifacht. Auch Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) sieht die Wirtschaft hier auf einem guten Weg. „Eine der guten Wirkungen des Fachkräftemangels ist, dass sich Unternehmen stärker auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten ausrichten“, sagt sie. Flexible Arbeitszeiten, Zeiten für Kindererziehung, Pflege und Weiterbildung und Karriere in Teilzeit seien heute ein Muss.

Die bereits länger eingeführte Gleitzeit allein reicht den Beschäftigten offenbar nicht mehr. Eine Sprecherin von Daimler betont, dass Teilzeitarbeit, Tele-Arbeitsplätze oder Sabbaticals im Unternehmen schon längst dazu gehörten. Allerdings sei dies sehr viel einfacher in der Verwaltung umzusetzen als in der Produktion. Das Presswerk beispielsweise müsse rund um die Uhr laufen, und die Schichten müssten durchgehend besetzt werden.

Flexible Arbeitszeiten verursachen auch Kosten

Wer Flexibilität will, muss also vorausschauend handeln. Und investieren. „Die Einführung und Verwaltung von Arbeitszeitkonten verursacht natürlich auch Kosten“, sagt die Arbeitsmarktexpertin Ines Zapf vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Die Unternehmen müssen beispielsweise Software anschaffen oder das Personalwesen verstärken. Bei Trumpf kümmert sich laut Oellerer inzwischen eine zusätzliche Person um die Arbeitszeitberatung.

Arbeitszeitkonten beispielsweise brächten auch gewisse Risiken mit sich, warnt Zapf. Grund sei, dass im Falle positiver Nachfrageschwankungen die Arbeitszeiten nach oben angepasst würden, um die Auftragslage zu bewältigen. „Daraus kann eine größere zeitliche Abhängigkeit für Arbeitnehmer entstehen.“

Nach Auffassung der IG Metall bedeutet Arbeitszeitflexibilisierung noch zu oft, eine Flexibilisierung zugunsten der Arbeitgeber. „Die Menschen wollten mehr Zeitsouveränität, Selbstbestimmung und Lebensqualität“, sagt Kay Ohl, Abteilungsleiter Tarifpolitik bei der Gewerkschaft. Voraussetzung hierfür sei aber „eine Balance von Arbeit und Leben, die planbar ist und nicht unter dem Diktat der Marktorientierung steht“.

Foto: Luitgard Singer



Klaus Peter Karger

Geboren 1955

1974 Volontariat bei der Badischen Zeitung, Freiburg.

Bis 1989 tätig in der BZ-Redaktion Villingen-Schwenningen.

1989 Wechsel zum SWF/SWR.

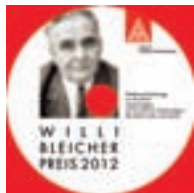
Leiter des SWR-Regionalbüros Villingen-Schwenningen.

Nebenberuflich auch als Filmmacher, Produzent und Verleiher seiner eigenen Dokumentarfilme tätig.

Gesendet in: „SWR1 Arbeitsplatz“, am 23.04.2011

TTE – FÜNF JAHRE NACH DER INSOLVENZ

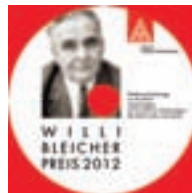
Sie finden den Hörfunkbeitrag auf der beiliegenden DVD oder unter www.willi-bleicher-preis.de



Gesendet in: „SWR2 Geld, Markt, Meinung“, am 31.03.2012

JUNGE INGENIEURE WERDEN GESUCHT, ABER NICHT VERWÖHNT

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



Sandra Kolnik

Geboren 1972

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.





Annett Krause Matthias Hilke

Annett Krause, 1974 geboren, studierte Kunstgeschichte und Geschichte in Jena und Journalismus in Berlin.

Matthias Hilke, 1973 geboren, studierte Politik und Deutsch als Fremdsprache an der Uni Bremen, lebt und arbeitet seit zehn Jahren in Berlin freischaffend als autodidaktischer Musiker, Tontechniker, Produzent und Autor.

Seit 2009 arbeiten sie als Autorenteam. Sie gewannen den ersten Preis des SWR2 dokublog-Wettbewerbs mit dem Kurzfeature „Gemischte Gefühle“ zum 9. November 1989. „Berufung ohne Beruf“ ist ihr erstes einstündiges Feature.

Gesendet in: „SWR2 Feature“, am 29.02.2012

BERUFUNG OHNE BERUF – REQUIEM AUF EINEN TRAUM

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



Gesendet in: „SWR1/SWR4 zum Tag gegen Leiharbeit“,
am 24.02.2011

LEIHARBEITER – PORTRAITS

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



Heiner Kunold

Geboren 1965

Ausbildung: 1986 bis 1988 Volontariat im pressebüro heidelberg (pbh) mit Praktika außer Haus, freie Korrespondenz für Tageszeitungen in Baden Württemberg.

1988 bis 1989 freier Reporter für private Rundfunkstationen in Rheinland Pfalz und Baden Württemberg: RPR, Welle Fidelitas, Antenne 1, Radio 7, Schwarzwaldradio.

1989 bis 1991 Studium der Geschichte und Politikwissenschaften in Tübingen. Freier Reporter für Antenne 1.

1991 bis 1992 Redakteur im Amt für Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Heidelberg, zuständig für den wöchentlich erscheinenden Amtsanzeiger.

1992 bis 1997 Redakteur bei Radio Regenbogen, Mannheim. Schwerpunkt Nachrichten, Aktuell, Regional.

1995 Hörfunkpreis der Landesanstalt für Kommunikation, Kategorie Specials für eine zweistündige Sondersendung: „Rechte Gewalt in Baden“.

1997 bis 2000 Redaktionsleiter Radio Regenbogen, Studio Karlsruhe, Organisation, Verwaltung und Koordination mit der Zentralredaktion.

2000 bis 2001 Pressereferent der Neuen Messe Karlsruhe, Aufbau der Pressearbeit, redaktionelle Betreuung von Publikums-messen, Internetauftritt, Archiv.

2001 bis 2008 Reporter bei SWR 4 Franken Radio Heilbronn mit Nachrichten, Moderation und als Chef vom Dienst.

2005 Deutscher Journalistenpreis Forst&Holz, 1. Preis in der Kategorie Hörfunk, für einen Beitrag „Käfer, Stürme, Dürre- Notfallpatient Wald“ in „SWR 1 Thema Heute Baden Württemberg“.

Seit September 2008 Reporter, Redakteur, Moderator bei SWR 4 Baden Radio in Karlsruhe.

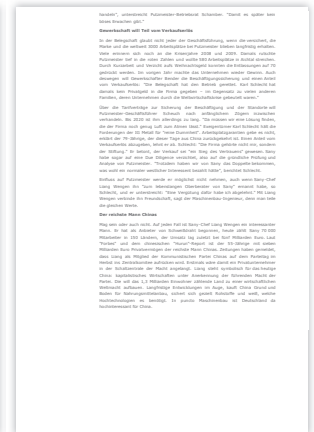


Gesa von Leesen

Geboren 1966

Magister-Studium Geschichte, Politik und Nordistik in Kiel und Kopenhagen, anschließend Pressereferentin im sächsischen Landtag, Pressesprecherin am Theater Chemnitz, Redaktionsleiterin von Radio Energy Chemnitz, Redakteurin bei der Morgenpost Chemnitz.

Seit 2006 freie Journalistin in Esslingen am Neckar. Schwerpunkte: Lokales, Landespolitik, Wirtschaft und Soziales.



Erschienen in „Kontext: Wochenzeitung“, am 08.02.2012 sowie am 11.02.2012 als „taz“-Beilage

PUTZMEISTER IN KOMMUNISTENHAND

Der Deal erregt bundesweites Aufsehen. Der chinesische Sany-Konzern hat den Baumaschinenhersteller Putzmeister in Aichtal für etwa 360 Millionen Euro erworben. Der Kauf eines gesunden Technologieführers in dieser Größenordnung in Deutschland durch chinesische Investoren ist neu. Das Familienunternehmen Putzmeister gehört nun dem reichsten Mann Chinas, Liang Wengen, der nach Zeitungsberichten im Herbst ins Zentralkomitee der Kommunistischen Partei Chinas aufrücken soll. Während Käufer und Verkäufer ihr Geschäft feiern, fürchten die Arbeiter in Aichtal um ihre Jobs.

„In der Zeitung zu lesen, dass man verkauft worden ist – das ist demütigend.“ Die Wut steht der Putzmeister-Mitarbeiterin ins Gesicht geschrieben. Eigentlich ist die 900-köpfige Belegschaft stolz auf ihre Produkte. Bekannt sind vor allem die riesigen Putzmeister-Betonpumpen, die nicht nur für Wolkenkratzerbauten, sondern vor einem knappen Jahr auch zur Kühlung der Atomruine in Fukushima eingesetzt wurden. Doch nun herrscht in Aichtal Enttäuschung vor. Denn bis der Verkauf in der Zeitung stand, wusste niemand etwas von den Plänen. Weder Betriebsrat noch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat noch die IG Metall Esslingen, die daraufhin die Belegschaft kurzfristig zu einer Versammlung vor dem Betriebstor zusammentrommelte.

„Dieser Stil ist eine Frechheit“, erklärte Gerhard Schamber, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. „Das lassen wir uns nicht gefallen.“ Für IG-Metall-Chef Sieghard Bender zeugt der überraschende Verkauf „von mangelndem Anstand im Umgang mit der Belegschaft“. Schützenhilfe bekommt er vom Unternehmensrechtler Sebastian Sick der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. „Laut Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat von einer solchen Veränderung vorab informiert werden“, erklärt er. „So etwas aus der Zeitung zu erfahren ist nicht gesetzeskonform.“

Vielleicht hilft das beim Kampf von Betriebsrat und Gewerkschaft für einen Tarifvertrag

zur Beschäftigungs- und Standortsicherung. „Kann ja sein, dass erst mal alles beim Alten bleibt, so wie die Geschäftsleitung es ankündigt“, meint Sieghard Bender. „Kann aber auch nicht sein. Wir wollen uns wappnen.“ Norbert Scheuch versteht die Sorge um die Arbeitsplätze, sagt er. „Aber sie ist nicht berechtigt.“ Der Geschäftsführer von Putzmeister rückt nun in den Vorstand des Sany-Konzerns auf und wird künftig für das gesamte Betongeschäft außerhalb Chinas verantwortlich sein.

50 Millionen für eine Arbeitnehmerstiftung?

Den Forderungskatalog der Gewerkschaft hat Scheuch inzwischen erhalten. Die will Tarifverträge zur Standort- und Beschäftigungssicherung bis 2020, Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung und 50 Millionen Euro vom Verkaufserlös für eine Arbeitnehmerstiftung. Metaller Bender grinst. Er weiß, dass die letzte Forderung ungewöhnlich ist. „Aber warum soll nur der alte Eigentümer und nicht auch die Belegschaft vom Verkauf profitieren?“, fragt er. Zumal Altbesitzer Karl Schlecht von Stiftungen so viel halte.

Bender spielt auf die gemeinnützige Karl-Schlecht-Stiftung und die nicht gemeinnützige Karl-Schlecht-Familienstiftung an. Erstere fördert unter anderem zwei Lehrstühle sowie die Weltethos-Stiftung des katholischen Theo-

logen Hans Küng in Tübingen. Die Familienstiftung verfügte über 90 Prozent der Stimmrechte der Holding und nahm so Einfluss auf den unternehmerischen Kurs. Stiftungszweck ist dabei laut Satzung „die Unterstützung des Stifters“ und dessen Angehöriger. Die nun erlösten mehrere hundert Millionen Euro fließen laut Pressemitteilung komplett in die beiden Stiftungen.

„Management by Love“

Ein Zweck von Unternehmen im Stiftungsgegend ist häufig, die Gefahr auszuschalten, dass die Firma durch Nachkommen zerschlagen wird. Die Nachfolgefrage dürfte auch beim Putzmeister-Verkauf eine Rolle gespielt haben. Zwar hat Karl Schlecht mehrere Kinder, doch die waren offenbar entweder nicht interessiert, oder sie haben das Unternehmen nach einigen Jahren Mitarbeit wieder verlassen. Dabei mag eine Rolle gespielt haben, dass der Firmengründer Karl Schlecht nicht nur unbestreitbar erfolgreich war, sondern zunehmend als „unberechenbar“ galt, wie Betriebsrat Schamber es formuliert. So belehrte Schlecht seine Mitarbeiter gerne in „Personalmitteilungen“ über die zehn biblischen Gebote, Gandhi-Lehren, „Management by Love“ und Rotary-Grundsätze.

„Angesichts der Nachfolgefrage sei der Verkauf ‚ein kluger Schritt‘ von Karl Schlecht gewesen“, meint Geschäftsführer Scheuch. Dass der rechtzeitig diese Lösung gefunden habe, nötige ihm Respekt ab: „Hut ab!“ Strategisch passten die beiden Firmen gut zueinander, sagt Scheuch. Die Deutschen bekommen einen starken Partner und können Produkte „made in Germany“ auch in China an den Mann bringen. Die Chinesen erhalten Zutritt zum europäischen, amerikanischen, indischen, arabischen Markt. Im Bereich Betonpumpen ist Sany nun nach eigenen Angaben der weltweit führende Anbieter geworden. „Putzmeister hat das beste Vertriebs- und Servicesystem“, weiß Gewerkschafter Bender. „Und die Kunden legen Wert auf die hohe Qualität der Putzmeister-Produkte, die nicht wie viele chinesische Produkte nur eine Baustelle lang durchhalten.“

Strategisch hält auch er den Verkauf für eine „logische und eventuell gute Entscheidung“. Industriepolitisch allerdings sieht er Probleme für andere einheimische mittelständische Baumaschinenfirmen: „Ob die sich gegen einen solchen mächtigen Konzern am Markt halten können?“ Und er hofft, „dass der Sany-Aufkauf kein Dammbruch bedeutet für die eigenständigen, familiengeführten Industriebetriebe in unserer Region“. Nicht nur wegen der anstehenden Nachfolgefrage, sondern auch „wegen der oft auftretenden Finanzierungsprobleme der Mittelständler“.

Der Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung der Region Stuttgart, Walter Rogg, findet es ebenfalls generell besser, „wenn schwäbische Mittelständler schwäbische Mittelständler bleiben. Denn diese verfügen in der Regel über

eine höhere Identifikation mit dem Standort und über eine höhere Standorttreue. Damit sind wir als Wirtschaftsraum auf der sicheren Seite.“ Den Putzmeister-Verkauf will er damit allerdings nicht bewerten. Wenn ausländische Investoren Interesse an hiesigen Firmen haben, sei das auch „ein Zeichen für ihre Qualität und für die Qualität des Wirtschaftsstandorts“, meint Rogg. Viel Erfahrung mit chinesischen Investoren habe die Wirtschaftsförderung nicht, denn die seien „in der Region noch kein Massenphänomen“.

Es gibt gute und schlechte Erfahrungen mit chinesischen Investoren. So hat 2004 das chinesische Unternehmen Bejing Number One den Werkzeugmaschinenhersteller Waldrich Coburg gekauft. Bis heute läuft der Betrieb gut und wächst. Bei AEG Electric Tools in Winnenden, das seit 2004 dem chinesischen Unternehmen Techtronic Industries gehört, wurde im vorigen Jahr verkündet, etwa 300 Stellen aus Montage, Produktion und Forschung würden ins Ausland verlagert. „Also müssen wir jetzt handeln“, unterstreicht Putzmeister-Betriebsrat Schamber. „Damit es später kein böses Erwachen gibt.“

Gewerkschaft will Teil vom Verkaufserlös

In der Belegschaft glaubt nicht jeder der Geschäftsführung, wenn die versichert, die Marke und die weltweit 3000 Arbeitsplätze bei Putzmeister blieben langfristig erhalten. Viele erinnern sich noch an die Krisenjahre 2008 und 2009. Damals rutschte Putzmeister tief in die roten Zahlen und wollte 580 Arbeitsplätze in Aichtal streichen. Durch Kurzarbeit und Verzicht aufs Weihnachtsgeld konnten die Entlassungen auf 70 gedrückt werden. Im vorigen Jahr machte das Unternehmen wieder Gewinn. Auch deswegen will Gewerkschafter Bender die Beschäftigungssicherung und einen Anteil vom Verkaufserlös: „Die Belegschaft hat den Betrieb gerettet. Karl Schlecht hat damals kein Privatgeld in die Firma gegeben – im Gegensatz zu vielen anderen Familien, deren Unternehmen durch die Weltwirtschaftskrise gebeutelt waren.“

Über die Tarifverträge zur Sicherung der Beschäftigung und der Standorte will Putzmeister-Geschäftsführer Scheuch nach anfänglichem Zögern inzwischen verhandeln. Bis 2020 ist ihm allerdings zu lang. „Da müssen wir eine Lösung finden, die der Firma noch genug Luft zum Atmen lässt.“ Exeigentümer Karl Schlecht hält die Forderungen der IG Metall für „reine Dummheit“. Arbeitsplatzgarantien gebe es nicht, erklärt der 79-Jährige, der dieser Tage aus China zurückgekehrt ist. Einen Anteil vom Verkaufserlös abzugeben, lehnt er ab. Schlecht: „Die Firma gehörte nicht mir, sondern der Stiftung.“ Er betont, der Verkauf sei „ein Sieg des Vertrauens“ gewesen. Sany habe sogar auf eine Due Diligence verzichtet, also auf die gründliche Prüfung und Analyse von Putzmeister. „Trotzdem haben wir von Sany das Doppelte bekommen, was wohl ein normaler westlicher Interessent bezahlt hätte“, berichtet Schlecht.

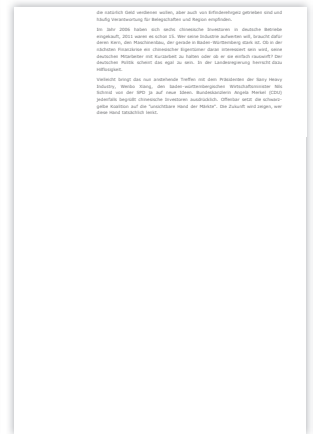
Einfluss auf Putzmeister werde er möglichst nicht nehmen, auch wenn Sany-Chef Liang Wengen ihn „zum lebenslangen Oberberater von Sany“ ernannt habe, so Schlecht, und er unterstreicht: „Eine Vergütung dafür habe ich abgelehnt.“ Mit Liang Wengen verbinde ihn Freundschaft, sagt der Maschinenbau-Ingenieur, denn man teile die gleichen Werte.

Der reichste Mann Chinas

Mag sein oder auch nicht. Auf jeden Fall ist Sany-Chef Liang Wengen ein interessanter Mann. Er hat als Anbieter von Schweißdraht begonnen, heute zählt Sany 70 000 Mitarbeiter in 150 Ländern, der Umsatz lag zuletzt bei fünf Milliarden Euro. Laut „Forbes“ und dem chinesischen „Hurun“-Report ist der 55-Jährige mit sieben Milliarden Euro Privatvermögen der reichste Mann Chinas. Zeitungen haben gemeldet, dass Liang als Mitglied der Kommunistischen Partei Chinas auf dem Parteitag im Herbst ins Zentralkomitee aufrücken wird. Erstmals wäre damit ein Privatunternehmer in der Schaltzentrale der Macht angelangt. Liang steht symbolisch für das heutige China: kapitalistisches Wirtschaften unter Anerkennung der führenden Macht der Partei. Die will das 1,3 Milliarden Einwohner zählende Land zu einer wirtschaftlichen Weltmacht aufbauen. Langfristige Entwicklungen im Auge, kauft China Grund und Boden für Nahrungsmittelanbau, sichert sich gezielt Rohstoffe und weiß, welche Hochtechnologien es benötigt. In puncto Maschinenbau ist Deutschland da hochinteressant für China.



Gesa von Leesen



Erschienen in „Kontext: Wochenzeitung“, am 18.04.2012
sowie am 21.04.2012 als „taz“-Beilage

CHINA KAUFF

Wenn Chinesen in Deutschland Firmen kaufen, wird besonders kritisch hingesehen. Weil das Land und die Kultur so fern sind. Und weil China – doch vorgeblich kommunistisch – offensichtlich auf dem Weg zur wirtschaftlichen Weltmacht ist. Auch deswegen hat der Verkauf des chinesischen Baumaschinenherstellers Putzmeister in Aichtal an den chinesischen Sany-Konzern im Februar für Aufsehen gesorgt. Die erste Aufregung ist nun aber vorüber.

Die 1200-köpfige Belegschaft von Putzmeister in Aichtal und im hessischen Gründau kann inzwischen beruhigt sein: Die IG Metall hat mit der Aichtaler Geschäftsführung ausgehandelt, dass auch nach dem Verkauf an die Chinesen der Standort und die Arbeitsplätze bis 2020 sicher sind. Bis hin zum Vorstand des neuen Besitzers, der Sany-Gruppe aus China, sind alle zufrieden. Ist dies also der Beginn einer wunderbaren Freundschaft?

Die Geschäftsführung hat nach Aichtal zur Pressekonferenz eingeladen. China-Fahnen wehen am Eingang, ein China-Wimpel zielt den Tisch des Pfortners, der Hof des riesigen Putzmeister-Geländes ist blitzblank. Die Ehre gilt dem neuen Eigentümer. Sany-Chef Liang Wengen, Mitglied der Kommunistischen Partei Chinas (KPC), ist gekommen, im Tross sind viele Mitglieder des Sany-Vorstands.

Sie sind alle bei der Pressekonferenz dabei, und die Putzmeister-Mitarbeiter haben von ihren chinesischen Kollegen bereits gelernt: Jedes Vorstandsmitglied wird bei der Vorstellungsrunde brav beklatscht. Den Statements des Geschäftsführers von Putzmeister, Norbert Scheuch, und von Sany-Chef Liang ist jedoch nicht viel Neues zu entnehmen. Beide Seiten versichern einander, dass der Deal für alle super sein wird. „Der Zusammenschluss von Sany und Putzmeister wird auch ein Vorbild der Zusammenarbeit zwischen chinesischen und deutschen Unternehmen sein“, prophezeit Liang.

Der Kauf von Putzmeister durch Sany zeigt exemplarisch, wie China strategische Industriepolitik betreibt. Der gesamte Baumaschinenmarkt befindet sich seit Jahren in einem Konzentrationsprozess. Zu den großen und bedeutenden Unternehmen gehören Caterpillar (USA), Liebherr (Deutschland) und Komatsu (Japan). Putzmeister war ein sogenannter Hidden Champion (verborgener Meister) im hochwertigen Maschinenbereich. China hat zwar große Baumaschinenfirmen, aber außerhalb des eigenen und des zentralafrikanischen Marktes fällt es den Unternehmen des Landes schwer, Fuß zu fassen. Das Image der Billigproduktion haftet ihnen an, also wird gekauft. 2008 erwarb das chinesische Staatsunternehmen Zoomlion den italienischen Baumaschinenhersteller CIFA. Der deutsche Betonpumpenhersteller Schwing steht laut Zeitungsmeldungen derzeit vor der Übernahme durch den chinesischen Baumaschinenhersteller XCMG, und Putzmeister ist nun in Sany-Hand. Damit könne Sany sich gegen die drei großen Baumaschinenfirmen behaupten, sagt der Esslinger IG-Metall-Chef Sieghard Bender. „Sany ist jetzt in der Lage, weltweit mit einem Komplettprogramm aufzutreten.“

Die Chinesen haben gut gezahlt

Dass Putzmeister mittelfristig einen Partner benötigen würde, war im Unternehmen seit geraumer Zeit klar. Der Betriebsrat und die IG Metall Esslingen hätten gerne jemand Einheimisches gehabt. Gerhard Schamber, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, hatte sich auch

seine Gedanken gemacht: „Wir konnten uns Liebherr oder Schwing gut vorstellen“, sagt er, zumal man mit Liebherr bereits kooperierte. Doch daraus wurde nichts. Auch, weil das Unternehmen kaum – wie Sany – 520 Millionen Euro an Karl Schlecht gezahlt hätte, den nunmehr früheren Eigentümer von Putzmeister.

Die Kooperation mit Liebherr werde beendet, erklärt Schamber. Liebherr hatte bisher die Ausrüstung zum Mischen von Beton gestellt. Künftig soll Putzmeister die Maschinen selber bauen, heißt es auf der Pressekonferenz. Und in der Sany-Niederlassung in Bedburg bei Köln (200 Mitarbeiter) werden keine Betonpumpen mehr gebaut, sondern, wie Liang Wengen andeutet, eines der vielen anderen Produkte von Sany wie Drehmaschinen, Windanlagen und Tunnelbohrmaschinen.

Früher wurde kopiert, jetzt wird gekauft

Die Zeiten, in denen chinesische Unternehmen in Europa Werke kauften, ab- und zu Hause wieder aufbauten, sind vorbei. Auch die Zeiten des Kopierens scheinen sich dem Ende zuzuneigen. Der aktuelle chinesische Fünfjahresplan, der bis 2015 gilt, gibt die Richtung vor: Der Ausbau der Schwerindustrie ist abgeschlossen, und mit der Produktion von Billigware lässt sich nicht mehr das notwendige Wachstum erwirtschaften, um den Wohlstand der 1,3 Milliarden Einwohner Chinas zu erhöhen.

Die Führung will vom „made in China“ hin zum „developed in China“, erklärte im vorigen Jahr der Botschafter Wu Hongbo in Berlin. Innovationsstark wolle man werden und nicht mehr die verlängerte Werkbank der Welt sein. Innovationen holt man sich mit Aufkäufen guter Unternehmen und ihrer Marken einfacher ins Haus als mit schlechtem Abkupfern. Nach und nach erreicht auch auf diesem Weg das Know-how zum Beispiel der Putzmeister-Ingenieure die chinesischen Kollegen.

Längere Zeiträume im Blick

In China wird nicht in Wahlzyklen gedacht, man gibt sich Zeit. 1985 erklärte der damalige KPC-Generalsekretär Hu Yaobang vor Absolventen der Zentralen Pekinger Parteihochschule, man hoffe, bis zum 100. Geburtstag der Gründung der Volksrepublik, also 2049, die höchstentwickelten kapitalistischen Länder in ökonomischer Hinsicht eingeholt zu haben. Derzeit liegt das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in China laut Internationalem Währungsfonds bei 5000 Dollar, womit China den 80. Platz von 181 Ländern einnimmt. Zum Vergleich: Deutschland belegt mit mehr als 44 000 Dollar pro Kopf den 19. Platz. Das Datum 2049 ist in der Satzung der kommunistischen Partei Chinas festgeschrieben.

Harro von Senger, ein emeritierter Sinologie-Professor der Universität Freiburg, nennt den langen Zeithorizont „Supraplanung“. Eine solch langfristige Strategie bringe westlichen Geschäftsleuten zwar hohe Sicherheit, so von Senger. Es könne aber auch passieren, dass

sie damit am Ende von ihren chinesischen Geschäftspartnern abgehängt würden.

Deutschland soll sich an China orientieren

Der Esslinger IG-Metall-Gewerkschafter Bender fordert von der deutschen Politik endlich eine gezielte Industriepolitik. „In der Krise 2008 wurde ein Abwrackprogramm aufgelegt, um die Autoindustrie zu stabilisieren. In Brasilien hat man in der Zeit Maschinenbauer mit billigen Krediten unterstützt, um zu investieren. Nach der Krise stand die Branche glänzend da“, verdeutlicht er. In Japan macht sich im Wirtschaftsministerium eine eigene Abteilung Gedanken über die industrielle Zukunft: Welche Branchen will man erhalten und wie? Die wichtigen Branchen bekommen dann Kredite für einen Prozent Zins.

Bender ärgert sich über die deutsche Politik: „Bei uns bekommen den die Banken, die das Geld dann für sieben oder acht Prozent an die Unternehmen weitergeben.“ Der Textilmaschinenbau sei in Deutschland fast komplett verschwunden, chinesische Investoren klopfen derzeit überall im Maschinenbau an. Bender: „2008 standen sofort Chinesen auf der Matte, um den Drehmaschinenhersteller Traub in Reichenbach zu kaufen. Gleiches gilt für Metabo in Nürtingen.“

Thatcher hat mit ihrer Industriepolitik England schwer geschadet

Die britische Premierministerin Maggie Thatcher entschied in den 1980er-Jahren, Großbritannien zu einem Finanzplatz zu machen. Die englische Industrie ist inzwischen nahezu vernichtet. Was die Finanzwirtschaft der weltweiten Ökonomie antut, ist bekannt. Dass Deutschland bislang die Finanzkrise relativ gut überstanden hat, dürfte der industriellen Basis zu verdanken sein. Und den mittelständischen Unternehmern, die natürlich Geld verdienen wollen, aber auch von Erfinderehrgeiz getrieben sind und häufig Verantwortung für Belegschaften und Region empfinden.

Im Jahr 2006 haben sich sechs chinesische Investoren in deutsche Betriebe eingekauft, 2011 waren es schon 15. Wer seine Industrie aufwerten will, braucht dafür deren Kern, den Maschinenbau, der gerade in Baden-Württemberg stark ist. Ob in der nächsten Finanzkrise ein chinesischer Eigentümer daran interessiert sein wird, seine deutschen Mitarbeiter mit Kurzarbeit zu halten oder ob er sie einfach rauswirft? Der deutschen Politik scheint das egal zu sein. In der Landesregierung herrscht dazu Hilflosigkeit.

Vielleicht bringt das nun anstehende Treffen mit dem Präsidenten der Sany Heavy Industry, Wenbo Xiang, den baden-württembergischen Wirtschaftsminister Nils Schmid von der SPD ja auf neue Ideen. Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) jedenfalls begrüßt chinesische Investoren ausdrücklich. Offenbar setzt die schwarz-gelbe Koalition auf die „unsichtbare Hand der Märkte“. Die Zukunft wird zeigen, wer diese Hand tatsächlich lenkt.



Wolfgang Messner

Geboren 1963

1986-1993 Studium der Geschichte, Politik und Germanistik an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und an der Universität Wien.

1981-1984 freie Mitarbeit beim Schwarzwälder Boten in Villingen-Schwenningen.

1984 bis 1986 Volontariat beim Badischen Tagblatt in Baden-Baden.

Danach freier Mitarbeiter und Redakteursvertreter bei Südwestpresse/Die Neckarquelle und Badische Zeitung sowie 1987/88 freier Reporter für den Südwestfunk Baden-Baden (Landes- und Abendschau).

1993/94 Praktikum bei der Süddeutschen Zeitung in München.

Ab September 1994 Regionalreporter beim Badischen Tagblatt; nebenbei Mitarbeit u.a. für Welt, taz und Stuttgarter Zeitung. Seit Februar 2002 Korrespondent der Stuttgarter Zeitung für die Region Oberschwaben/Bodensee.

Erschienen in der „Stuttgarter Zeitung“, am 01.10.2011

HERRN BIEDERMANN'S GOLDENER ABSCHIED

MOTORENBAU Der Tognum-Vorstandschef Volker Heuer geht um 79 Millionen Euro reicher in den Ruhestand.

Gestern war sein letzter Arbeitstag. Ab heute ist Volker Heuer ein freier Mann. Doch ist der Manager mehr noch ein Privatier als ein Pensionär. Für den Ruhestand wirkt er mit seinen 58 Jahren zu vital. Zudem hat der Chef der Tognum AG in Friedrichshafen schon frühzeitig dafür gesorgt, dass er im Alter gut versorgt ist. Mit 79 Millionen Euro im Portfolio geht der Maschinenbau-Ingenieur nun in Rente. Das viele Geld hat der Frühpensionär dem Einstieg des schwedischen Finanzinvestors EQT bei der damaligen Daimler-Chrysler-Tochter zu verdanken. Die Chance, reich zu werden, erhielt Heuer kurz vor dem Börsengang von Tognum am 1. Juli 2007. Das Angebot des damaligen Mehrheitsaktionärs sei „eine interessante Altersvorsorge“, ließ er die Öffentlichkeit wissen.

Auf jeden Fall dürfte ihm nun ein finanzieller Spielraum bleiben, der manches möglich macht. So will Heuer nun selbst als Investor auftreten – etwa beim neuen Gewerbepark von Salem (Bodenseekreis). Den Traum, einmal mit seiner Frau die Welt zu umsegeln, wird der passionierte Wassersportler auch ins Auge fassen können. Mehr aber erfährt man nicht über die Zukunftspläne des Volker Heuer. Sämtliche Medienanfragen hat er abschlägig beschieden. PR war noch nie die Sache des großen Schweigers aus Westfalen gewesen.

Der große Auftritt auch nicht. So verabschiedete sich Heuer gestern von seinen Mitarbeitern nur mit einer internen Bürofeier. Einen öffentlichen Festakt lehnte er ab. Auch das passt zu dem eher biederem Mann aus Paderborn.

Der 1953 geborene Manager ging so, wie er 2004 von einer spanischen Daimler-Tochter zur damaligen Tochter MTU Friedrichshafen GmbH kam: unaufgeregt, ruhig, unspektakulär. Seine Daimler-Vita liest sich etwa so

spannend wie eine Anleitung für einen Dieselmotor. In Spanien hatte er die Vito- und Viano-Baureihe verantwortet. Davor war er für Daimler in Argentinien in der Entwicklung und in Brasilien für die Konstruktion von Karosserien verantwortlich gewesen.

Kaum jemand hätte geglaubt, dass die MTU Friedrichshafen und der danach um das Kernunternehmen herum gebaute Tognum-Konzern ausgerechnet unter diesem eher durchschnittlich erscheinenden Unternehmensführer die erfolgreichste Epoche ihrer Geschichte erleben würde. Doch obwohl EQT nach der Übernahme rund 700 Millionen neue Schulden auf die Tognum übertrug, ging es stetig bergauf mit dem Konzern. Der Börsengang brachte weiteres Geld in die Kassen. Relativ problemlos überwand der Dieselmotorenbauer die Wirtschaftskrise 2008/2009. Der Umsatz kletterte von zwei auf 2,5 dann auf fast drei Milliarden Euro. Bei der neuerlichen Übernahme durch Daimler und Rolls-Royce diesen Sommer war die Tognum AG rund 3,4 Milliarden Euro wert. Beiden Konzernen gehört je eine Hälfte von Tognum. Inzwischen haben sie 98 Prozent aller Aktien aufgekauft und streben den hundertprozentigen Besitz an. Bis 10. November haben die letzten verbliebenen Aktionäre noch Zeit, ihre Aktien zum Kauf anzubieten.

Mit Tognum ist auch Heuer reich geworden. Am Jahresende 2005 hatte der damals vierköpfige Vorstand quasi als Entree 7,6 Prozent der Aktien bekommen. Bezahlt haben die Vorstände angeblich nur 20 Millionen Euro, wie es jetzt in Medienberichten heißt. Offiziell bekannt geworden ist die Summe nie. Heuer bekam mit 3,036 Millionen Aktien oder 2,3 Prozent am Unternehmen den größten Batzen zugeschanzt. Sein Nachfolger, der damalige Finanzvorstand Joachim Coers, erhielt immerhin noch 1,7 Prozent

der Anteile. Im Sommer wurde groß Kasse gemacht. Coers erlöste 58 Millionen Euro. So muss sich der neue starke Mann an der Konzernspitze nur noch wenig Sorgen um seine Zukunft machen. Heuer und Coers verwalten ihr Vermögen inzwischen in einer eigenen Gesellschaft.

Der bereits ausgeschiedene frühere Vertriebsvorstand Rainer Breitenbach versüßte sich nachträglich seinen Abschied mit rund 43,7 Millionen Euro. Die neu hinzugekommenen Vorstände Peter Kneipp, Ulrich Dohle und der inzwischen ebenfalls ausgeschiedene Christof von Branconi kamen auf Erlöse unterhalb der Millionengrenze. Außerdem verfügten neun der zwölf Aufsichtsräte ebenfalls über eine gewisse Anzahl an Aktien, die sie ebenfalls verkauft haben.

Dies behagt nicht allen. Heuer habe zwar insgesamt einen „guten Job“ gemacht, doch sein Ausscheiden stehe doch „sehr unter dem Eindruck der letzten Monate“, kritisiert Lilo Rademacher, Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Friedrichshafen. Sein Wirken als Konzernleiter trete dabei in den Hintergrund. Heuer habe „sehr, sehr viel Geld“ bekommen. Rademacher fragt sich, wie dies bei den Beschäftigten ankomme. Es gehe dabei nicht um eine Neiddebatte. „Aber die Beschäftigten selbst haben tolle Arbeit geleistet und keinen Bonus bekommen.“ Es stelle sich die Frage, ob dies gerecht sei. Heuer und sein Nachfolger Coers hätten „gut daran getan“, so Rademacher, „eine ordentliche Einmalzahlung an die Beschäftigten“ zu leisten.



Petra Otte

Geboren 1973

1993 Abitur

1994 Studium Anglistik/Biologie an der Uni Stuttgart

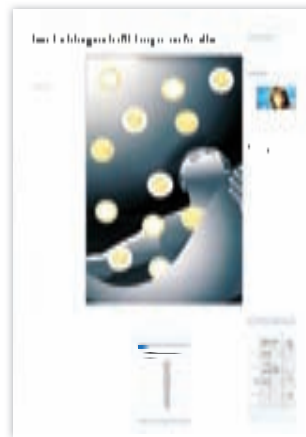
1998 Volontariat bei der Filder-Zeitung

2000 Wirtschafts-Redakteurin bei den Stuttgarter Nachrichten

Seit Februar 2012 stellvertretende Ressortleiterin Wirtschaft bei den Stuttgarter Nachrichten



3. Preis



Erschienen in den „Stuttgarter Nachrichten“, am 03.04.2012

DER GELDREGEN TRIFFT LÄNGST NICHT ALLE

Die deutschen Autobauer zahlen ihren Beschäftigten Rekordprämien – und bringen damit Zeitarbeiter und Zulieferer gegen sich auf

Der Erfolg der Autohersteller hat auch eine Kehrseite: Während die Stammbeschäftigten über Tausende Euro Boni jubeln, fühlen sich ihre Kollegen bei Zulieferern zunehmend ausgenutzt. Die Spaltung der Belegschaften birgt Konfliktstoff, warnen Arbeitsforscher.

STUTTGART. Peter Fuchs (Name geändert) mag seine Arbeit. Der 40-Jährige ist Sachbearbeiter im Weissacher Porsche-Entwicklungszentrum, täglich hantiert er mit Daten künftiger Sport- und Geländewagen. „Ich bin gut in dem, was ich tue“, sagt Fuchs, über zehn Jahre macht er seinen Job schon. Angestellt ist er indes nicht bei Porsche, sondern beim Ingenieurdienstleister Bertrandt – was ihn zusehends unzufriedener werden lässt: „Meinen Arbeitgeber kenne ich eigentlich gar nicht“, sagt Fuchs, „ich fühle mich wie ein Mitarbeiter von Porsche.“ Allerdings wie einer zweiter Klasse: Denn als von Bertrandt entsandter Zeitarbeiter verdient Fuchs gut 20 Prozent weniger als Kollegen, die bei dem Autobauer unter Vertrag stehen. Er hat eingeschränkten Zugriff auf die Firmendaten und keine Möglichkeit wie viele Porscheaner, vergünstigt ein Auto zu leasen. Einlernen darf der langjährige Zeitarbeiter neue Porsche-Kollegen aber sehr wohl: „Ich erkläre, wie es geht, und die haben den Ertrag.“

**„Unzufriedenheit
bei Zeitarbeitern schwappt auf die
Stammebelegschaft über“**

Matthias Knuth, Arbeitsmarktforscher
an der Uni Duisburg

Fuchs geht es wie Zehntausenden Beschäftigten bundesweit, die im Auftrag der Autobauer an den Montagebändern aushelfen oder in den Forschungslaboren Zukunftstechnik entwickeln – sie machen die gleiche Arbeit wie die Stammbeschäftigten der Hersteller, haben aber bei Weitem nicht deren Gehalt und Ent-

wicklungsmöglichkeiten. Die IG Metall läuft seit Jahren Sturm gegen diese Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Arbeitswelt, seit die Autobauer Rekordboni ausschütten, ist das gefühlte Ungleichgewicht aber eher gewachsen.

Viele Beschäftigte, die für die Autohersteller direkt oder indirekt tätig sind und keine oder nur eine geringere Prämie bekommen, empfinden das als Spitze der Ungerechtigkeit. „Wir Externen sind für die Autounternehmen vollwertige und voll integrierte Mitarbeiter, ohne die die Entwicklung von Neufahrzeugen nicht möglich wäre“, sagt Fuchs. Von Bertrandt hat er für 2011 zwar eine Sonderzahlung über 1500 Euro bekommen – Porsche bezahlt aber fünfmal so viel, nämlich 7600 Euro. Unzufrieden sind auch die Beschäftigten bei der Daimler-Entwicklungstochter MB-Tech: Sie wurden per E-Mail über die Daimler-Rekordprämie von 4100 Euro informiert, bekommen selbst aber nur 1840 Euro Bonus im Schnitt. Mitarbeiter bei Evobus gehen für 2011 sogar leer aus. Wenn die Konzernmutter Daimler kränkle, müssten „alle Töchter zur Genesung beitragen. Dann sind wir wieder eine große Familie“, schimpfte ein Evobus-Mitarbeiter in einem Daimler-Blog. Tatsächlich erhalten 125 000 der bundesweit knapp 168 000 Beschäftigten im Daimler-Konzern 4100 Euro Bonus, die meisten Töchter haben wie MB-Tech und Evobus eigene Vergütungsregeln. Versuche des Betriebsrats, die Ergebnisbeteiligung zumindest teilweise konzernweit zu vereinheitlichen, blieben bisher erfolglos.

Auch Mitarbeitern bei Zulieferern, die die Autobauer mit Getriebe, Einspritzpumpen oder Logistiklösungen versorgen, stoßen die Rekordprämien der Hersteller bitter auf.

„Obwohl ohne uns kein einziger Porsche vom Band rollen kann, erhalten wir voraussichtlich keinen Cent“, kritisierte Guido Machowski, Betriebsratschef des Leipziger Logistikbieters Schnellecke, kürzlich gegenüber Medien. Dafür hätten die Kollegen bei dem Porsche-Zulieferer „kein Verständnis“. Beim Stuttgarter Kolbenhersteller Mahle lösten die Boni der Hersteller ebenfalls Enttäuschung aus – Mahle zahlt Mitarbeitern im Schnitt 300 Euro. Dass dies prozentual einen größeren Teil am Ergebnis ausmacht als die Beträge, die Daimler oder Porsche zahlen, kann die Beschäftigten nicht aufheitern.

Der Porsche-Betriebsrat will erreichen, dass externe Mitarbeiter in der Entwicklung mehr verdienen

Tatsächlich sind Mitarbeiter bei Zulieferern sogar doppelt benachteiligt: Sie leiden unter dem Preisdiktat der Hersteller, die mittels niedriger Einkaufspreise die eigenen Gewinne und somit auch die Bonuszahlungen für ihre Mitarbeiter immer weiter in die Höhe schrauben. Das wiederum schließt eine mit den Herstellern vergleichbare Profitabilität und damit hohe Prämien bei den Zulieferern aus – obwohl diese 75 Prozent zur Wertschöpfung eines Automobils beitragen. Diese Diskrepanz lasse sich „immer schwieriger rechtfertigen“, räumte der baden-württembergische IG Metall-Chef Jörg Hofmann kürzlich ein. Laut einer Umfrage der IG Metall unter Mitgliedern zahlen im Südwesten mindestens 56 Prozent der Metallbetriebe keinerlei Ergebnisbeteiligung für 2011.

Unmut gibt es auch unter Arbeitgebern: Eigentlich müssten die Beschäftigten in der Branche flächendeckend am Erfolg der Hersteller beteiligt werden, heißt es hinter vorgehaltener Hand. Stattdessen beschenke man die eigenen Leute vorab – und als Gehaltserhöhung für alle Beschäftigten bleibe ein Zubrot übrig, lautet eine Befürchtung. Für Zulieferer werde es somit immer schwieriger, ihre Mitarbeiter für Überstunden und Wochenendschichten zu motivieren. Obwohl genug zu tun ist, bleibt auch Fuchs samstags immer öfter zu Hause – bis zur 100. Stunde kann er Mehrarbeit nur mit Freizeit ausgleichen, Zuschläge gibt es – wie bei Porsche – nicht. Laut dem Mannheimer Arbeitsforscher Holger Bonin sollten Arbeitgeber die Folgen der Spreizung am Arbeitsmarkt nicht unterschätzen: Egal, ob ein Gehaltsunterschied zwischen Zeitarbeitern und Festangestellten begründet sei oder nicht – bei der Gruppe mit dem geringeren Verdienst „führt das zu subjektivem Unwohlsein, Unzufriedenheit und zu nichteffektivem Arbeiten“, sagt Bonin. Auf lange Sicht könnten ein übertriebener Einsatz von Zeitarbeit sowie massiver Druck auf die Zulieferer somit für die Hersteller von Nachteil sein – nämlich dann, wenn alle nur noch bei Daimler, Porsche und Co. arbeiten wollen „und es zu wenig Beschäftigung bei den Zulieferern gibt“. Laut Matthias Knuth, Arbeitsmarktforscher an der Universi-

tät Duisburg, schwappt die Unzufriedenheit bei Zeitarbeitern oder befristeten Beschäftigten längst auf die Stammbeslegschaften über: Weil auch unbefristet Beschäftigte erkennen, dass der Einstieg in ein Unternehmen hauptsächlich über einen befristeten Vertrag oder Leiharbeit gelingt, halten sie umso mehr an ihrem Arbeitsplatz fest. „Beschäftigte scheinen zunehmend die Risiken einer Reise über den Arbeitsmarkt zu scheuen“, sagt Knuth. „Stattdessen sind sie für die Aufrechterhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses verstärkt zu Zugeständnissen bereit“. Das führt dazu, dass auch bei Stammbeschäftigten die Arbeitszufriedenheit und Motivation nachlassen – zugleich nehmen Fluktuation und damit Aufstiegschancen für Zeitarbeiter ab. Knuth: „Atypische Beschäftigungsformen erweisen sich eher als Sackgasse denn als Sprungbrett, das gilt auch für Qualifizierte.“

Zwar stellen die 900 000 Leiharbeiter bundesweit weniger als drei Prozent aller Erwerbstätigen, höchstens jeder Vierte gilt laut Bonin als hoch qualifiziert. Ausgerechnet in der Forschung gibt es bisher aber kaum Begrenzungen bei der Leiharbeit: In der Sindelfinger Pkw-Entwicklung von Mercedes sind nach Betriebsratsangaben 700 der 8000 Beschäftigten Zeitarbeiter, bei Porsche in Weissach 860 von knapp 4000. Porsche-Betriebsratschef Uwe Hück nennt eine solche Quote von über 20 Prozent „ungesund“, mit dem Arbeitgeber will er deshalb vereinbaren, dass Leiharbeiter in der Entwicklung nicht nur gleich viel verdienen wie ihre fest angestellten Kollegen, sondern auch nach spätestens zwei Jahren einen unbefristeten Vertrag bei Porsche bekommen. 2011 hat Porsche 200 Leiharbeiter und befristet Beschäftigte übernommen, dieses Jahr, will sich der Betriebsrat dafür einsetzen, dass es mindestens noch einmal so viele werden. Audi will 2012 bundesweit 700 Leiharbeiter übernehmen, zudem soll der Übernahmeprozess in eine feste Audi-Stelle beschleunigt werden. Bei Daimler sind seit 2005 rund 2700 Zeitarbeiter in der Produktion übernommen worden. Für langjährige Zeitarbeiter wie Fuchs sind das hoffnungsvolle Signale, recht daran glauben kann er aber nicht. Eine frühere Bewerbung bei Porsche blieb erfolglos, einen weiteren Versuch hat er aus Angst, als Unzufriedener zu gelten und seinen aktuellen Job zu gefährden, nicht unternommen. Fazit: „Wir Externe büßen an jeder Ecke.“

Info

Ergebnisbeteiligungen 2011, ausgewählte Beispiele

Unternehmen	Prämie	Berechtigte
Audi	8 251	44 800
Porsche	7 600	8 500
VW	7 500	90 000
BMW	7 650*	70 000
Mercedes-AMG	5 300**	960
Daimler	4 100	125 000
MB-Tech	1 840	2 500
Dürr	1 500	3 000
Elring-Klinger	1 150	2 900
Continental	659	50 000
Mahle	300	8 200

* Facharbeiter in der Era-Gruppe 5

** Bei 40-Stunden-Woche, 35 Stunden anteilig



Petra Otte



Erschienen in den „Stuttgarter Nachrichten“, am 24.02.2011

DIE VERKAPPTEN LEIHARBEITER

Unternehmen kaufen verstärkt Entwicklerleistung auswärts ein

Betriebsräte in baden-württembergischen Industriekonzernen sind alarmiert: Über Werkverträge kaufen Arbeitgeber in immer größerem Umfang Entwicklertätigkeit ein. Das spart den Firmen Geld und unternehmerisches Risiko – auf Kosten der Beschäftigten.

STUTTGART. Jan Runge (Name geändert) ist eine jener Fachkräfte, die Unternehmen händierend suchen, aber angeblich nirgends finden: Der Stuttgarter hat Maschinenbau studiert, für seine Abschlussarbeit über alternative Fahrzeugantriebe bekam er die Note 1,3. Zudem hat Runge vor dem Studium fünf Jahre in der Industrie gearbeitet. Seit zwei Monaten sucht der 40-Jährige eine Stelle und hat sich mehrfach vorgestellt – allerdings nicht bei seinen Wunscharbeitgebern Daimler, Bosch oder Porsche, sondern bei Firmen mit Namen wie Plusdre Engineering, RLE international, Alten- und Orange Engineering.

Diese und viele weitere Ingenieurdienstleister suchen im Auftrag von Unternehmen Personal und schließen sogenannte Werkverträge: Damit kaufen sich Unternehmen eine betriebliche Leistung auswärts ein. Um die Erledigung kümmert sich der Dienstleister, der auch das Personal stellt.

„Luxusform der Leiharbeit für Projektarbeiter“ nennt der Duisburger Arbeitsmarktexperte Matthias Knuth das Phänomen Werkvertrag. Gewerkschafter und Betriebsräte bezeichnen es schlicht als „Skandal“. Für den Einsatz von Leiharbeit haben Betriebsräte mancher Firmen immerhin eine Begrenzung und eine höhere Bezahlung erstritten. Bei Werkverträgen haben sie dagegen nicht einmal ein Informations-, geschweige denn ein Mitspracherecht. Die Folge: In den Entwicklungsabteilungen von Bosch, Daimler und Porsche arbeiten heute Hunderte Menschen mit fremden Firmenausweisen. Wie viele es genau sind, weiß keiner. Nur eines: Es sind zu viele. „Eigentlich müssten in den Zukunftstechnologien Leute eingestellt werden“, sagt Jörg Spies, der Betriebsratsvorsitzende der Untertürkheimer

Daimler-Zentrale. „Tatsächlich werden Werkverträge geschlossen.“ Arbeitnehmervertreter bei Bosch kritisieren, die Zahl der Verträge in der Entwicklung nehme inzwischen „überhand“; der Porsche-Betriebsratschefs Uwe Hück hat die Strategie ausgegeben, „Werkverträge zu reduzieren und stattdessen unbefristete Arbeitsplätze zu schaffen“.

Laut einer Umfrage der IG Metall setzen vier von zehn Metall- und Elektrobetrieben in Deutschland Werkverträge ein, in Baden-Württemberg sogar sieben von zehn. In jedem zweiten Betrieb hat diese Form der Beschäftigung aus Sicht des Betriebsrats ein gesundes Maß überschritten. Das bedeutet nicht, dass die Arbeitnehmervertreter Werkverträge generell ablehnen. „Der Einsatz muss aber auf Einzelfälle beschränkt sein und darf nicht zum Dauerzustand werden“, betont Hück. Für die IG Metall ist der Werkvertrag das längste: „Neben der Leiharbeit infiziert eine neue Krankheit den Arbeitsmarkt“, schimpft der zweite Bundesvorsitzende Detlef Wetzel.

„Der Arbeitgeber kann die Leute leicht fortschicken und erhält Leistungen zu geringeren Kosten“

Matthias Knuth, Arbeitsmarktforscher

Dem Ingenieur Runge hätte der Umweg Werkvertrag tatsächlich eine Tätigkeit für Daimler oder Bosch ermöglicht – nur nicht zu Wunschbedingungen. Maximal bot ihm ein Ingenieurdienstleister 44 000 Euro Jahresgehalt, kein einziges Mal Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Leistungsboni oder Zuschüsse zur Altersversorgung. „Die versuchen eindeutig beim Ge-

halt zu drücken“, ärgert sich der Ingenieur. Sobald er seinen Wunschverdienst von 48 000 Euro erwähnt hatte, war jedes Gespräch vorbei. Kein Wunder: Schließlich sollten an seiner Einstellung in einem Fall gleich zwei Firmen mitverdienen. Ein Dienstleister wollte ihn an die Daimler-Tochter MBtech ausleihen, die wiederum entwickelt im Auftrag des Mutterkonzerns. Dort verdient ein fest angestellter Ingenieur nach dem Studium zunächst zwar auch nur rund 45 000 Euro im Jahr, fünf Jahre später sind aber 70 000 Euro Einkommen drin. Eine solche Perspektive haben Mitarbeiter bei den Dienstleistern selten. Sonderleistungen gibt es kaum, dafür wie bei Leiharbeitern alle paar Monate Wechsel beim Einsatzort. Die verkappten Leiharbeiter in der Entwicklung verdienen zwar mehr als ihre Kollegen am Band. Wie diese können sie ihre Zukunft aber kaum planen.

Anders die Konzerne, die das Instrument Werkvertrag nutzen: Wer zu leistende Arbeit als „Werk“ einkauft, muss dafür weder die Zahl der Beschäftigten noch die ausgewiesenen Personalaufwendungen erhöhen. Da es selbst nicht einstellt, übernimmt das Unternehmen für diese Beschäftigten auch keine Verantwortung. Arbeitsforscher Knuth: „Bei nachlassender Konjunktur kann der Arbeitgeber die Leute leicht fortschicken, davor erhält er Leistungen von Fachkräften zu geringeren Kosten.“

In der Untertürkheimer Daimler-Zentrale sollen derzeit über 500 Firmen über Werkverträge im Einsatz sein, in der Sindelfinger Pkw-Entwicklung mehr als 900. Je nach Abteilung stellen deren Beschäftigte 30 und mehr Prozent der Belegschaft. Die rund 730 Mitarbeiter in der Untertürkheimer Van-Entwicklung zum Beispiel werden von knapp 250 externen Fachkräften verstärkt, am Möhringer IT-Außenposten soll der Anteil an Fremdpersonal noch größer sein. Zum Vergleich: In der Produktion darf Daimler nach einer Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat maximal acht Prozent Zeitarbeiter je Standort beschäftigen. Ähnlich lautet ein Kompromiss in der Produktion von Porsche. Bis zu 400 der 2600 Entwickler sind hingegen laut Betriebsrat keine Porscheeigenen Beschäftigten.

Die Betriebsräte überwachen die Anwendung von Werkverträgen inzwischen genau – manches Arbeitsverhältnis ähnelt dem der Leiharbeit, worüber der Betriebsrat wiederum ein Mitspracherecht hat. Vielerorts herrscht zudem die Befürchtung, mit Auslaufen manchen Vertrags Know-how zu verlieren. Zwar betonen Daimler und Bosch, nur für Standardaufgaben und keineswegs für hauseigenes Spezialwissen Ingenieurleistung einzukaufen. Was zu diesem Spezialwissen zählt und was nicht, werde je nach Kassenlage aber mal mehr, mal weniger streng gesehen, heißt es in Bosch-Betriebsratskreisen. Laut dem Daimler-Betriebsrat Spies sind die externen Entwickler „integriert in unsere Teams und arbeiten an zukunftsweisenden Technologien mit“.

Fragt man die Geschäftsführungen nach dem Umfang der Beschäftigung über Werkverträge, bleiben sie die Antwort schuldig. „Dies werde nicht quantifiziert“, heißt es bei Bosch, die Zahl der Köpfe dahinter „nicht von uns beziffert“, heißt es bei Daimler. In beiden Unternehmen ist die eigene Belegschaft 2010 gewachsen, im Daimler-Konzern stieg die Zahl der Beschäftigten bundesweit um 1400 auf 164 000 Menschen. Anders sieht es in der Daimler AG aus: Dort nahm die Mitarbeiterzahl um rund 1000 auf 146 000 Beschäftigte ab. Das nährt den Verdacht, dass die Anteilseigner offenbar auf niedrige Personal-Fixkosten drängen – der Einkauf von externer Leistung senkt die ausgewiesenen Personalaufwendungen und kommt diesem Anliegen entgegen. Weil der Einsatz von Werkverträgen, aber auch Leiharbeit weiter zunimmt, macht die IG Metall heute bei einem bundesweiten Aktionstag auf die Probleme aufmerksam. In Stuttgart sind Kundgebungen unter anderem vor den Werktoeren von Bosch, Daimler und Porsche geplant. Schnell wird das Phänomen Werkvertrag wohl trotzdem nicht verschwinden, wie ein Blick nach Sindelfingen vermuten lässt: In der dortigen Kolumbusstraße sitzen allein vier Ingenieurdienstleister. Bei zweien hat sich der Stuttgarter Runge bereits vorgestellt – seinen Wunscharbeitgeber Daimler hat man ihm dort durchs Fenster gezeigt.

Info

Was sind Werkverträge?

Bei Werkverträgen kaufen Firmen betriebliche Aufgaben ein. Das können Wartungsarbeiten sein, die Einführung einer Software oder die Entwicklung von Antriebstechnologien. Für die Erstellung des Werks vereinbart der Auftraggeber mit dem Dienstleister eine feste Vergütung, die Erledigung übernimmt letzterer mit eigenen Beschäftigten im Betrieb des Auftraggebers. Zum Ende des Werkvertrags muss ein Erfolg stehen. Wie viel der Dienstleister den Beschäftigten bezahlt, bleibt ihm überlassen.

Immer wieder klagen Betriebsräte, dass über Werkverträge in Wahrheit Arbeitnehmerüberlassung betrieben wird. Dies ist dann der Fall, wenn die Werkvertrag-Beschäftigten ihre Anweisungen nicht vom Dienstleister, sondern vom Auftragsunternehmen erhalten und eng mit den dort angestellten Mitarbeitern zusammenarbeiten.

Bei der Arbeitnehmerüberlassung, also dem Einsatz von Zeitarbeitern, haben Betriebsräte ein Mitspracherecht, bei Werkverträgen existiert nicht einmal ein Informationsrecht. Bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung droht dem Auftraggeber ein Bußgeld bis zu 25.000 Euro. Zudem kann der vermeintliche Zeitarbeiter auf eine Festanstellung an seinem Einsatzort klagen.



Petra Otte



Erschienen in den „Stuttgarter Nachrichten“, am 11.02.2012

EIN SCHWARZER TAG FÜR KONSTANZ

Die japanische Takeda-Gruppe hat den Pharmakonzern Nycomed übernommen – und kann 700 Forscher nicht gebrauchen

Byk Gulden, Altana, Nycomed, Takeda der Pharmakonzern hatte schon viele Namen. Der jüngste Besitzer kommt aus Japan, für den Standort in Konstanz hat er kaum noch Verwendung. Bürger und Mitarbeiter können das nicht begreifen.

KONSTANZ. Um das Leben von Menschen wie Ivo Vidovic umzuwerfen, genügte dem japanischen Pharmariesen Takeda wenige Sätze. „Nach strategischer Überprüfung will Takeda die Forschungsaktivitäten am Standort Konstanz nicht weiter fortführen“, teilte der Konzern mit, die dortige Nycomed GmbH verliere durch Schließung der Forschung und Verlagerung des Vertriebs „rund 700 Arbeitsplätze“. Dies hat der Nycomed-Beschäftigte Vidovic am 18. Januar erfahren. Seither spricht Wirtschaftsförderer Friedhelm Schaal von „einem schwarzen Tag“ für die Mitarbeiter, Konstanz und die gesamte Region.

Selbst Betriebsratschef Rolf Benz glaubt nicht mehr, dass der Kahlschlag noch verhindert werden kann. Nur 150 Verwaltungs-Mitarbeiter bleiben. Doch kampflos akzeptiert Konstanz die Einschnitte nicht.

Der Wirtschaftsförderer

„Willkommen am Gratis-Fitnessgerät Treppe“. Friedhelm Schaal hat sein Büro im vierten Stock, eine Wendeltreppe schraubt sich bis unters Dach. Der 57-Jährige mit den grauen Locken wirkt, als ob er der ans Geländer gepinnten Aufforderung zum Sporttreiben häufig folgt. Ein Erfolgsmensch. Auch mit Konstanz ging es dank Nycomed und seinen Vorgängerfirmen lange Zeit aufwärts. Mit knapp 1200 Mitarbeitern im Innen- und Außendienst ist Nycomed der größte private Arbeitgeber und ein wichtiger Gewerbesteuerzahler. Zu besten Zeiten nahm Konstanz mit 60 Millionen Euro doppelt soviel Gewerbesteuer ein wie vergleichbare Städte. Grund für den Geldse-

gen war der Erfolg des Wirkstoffs Pantoprazol bei Magenleiden, der in Konstanz entwickelt wurde. „Pantoprazol war für die Firma und für Konstanz ein Glücksfall“, sagt Schaal.

Die Bande zwischen Stadt und Firma wurden immer enger: Zu Ehren von Byk-Gulden heißt die Straße am heutigen Nycomed-Areal nach dem Konzern, gemeinsam mit Altana gründete Konstanz eine Internationale Schule für Mitarbeiterkinder, Nycomed betreibt Sportsponsoring und eine Professur an der Universität.

Takeda hat die Bande zur Stadt zerschnitten, seit der Übernahme geht es nur bergab. Einen Besuch des Konstanzer Oberbürgermeisters Horst Frank am Takeda-Sitz in Osaka hat Konzernchef Yasuchika Hasegawa abgelehnt. Stattdessen ließ er Takeda-Manager vor Ort Allgemeinplätze über die kritischen Marktbedingungen für Pharmafirmen in Deutschland verkünden. Das offensichtliche Desinteresse der Japaner an den Konstanzer Beschäftigten empört den Wirtschaftsförderer. „Dem Konzern kommt es auf die Menschen nicht an“, klagt Schaal, „das ist mehr als grenzwertig.“ In einer Resolution vom 19. Januar hat der Gemeinderat seine Wut festgehalten, darin heißt es: „Nycomed und Takeda müssen sich den Vorwurf gefallen lassen, dass sie einen traditionellen und erfolgreichen Pharmastandort allein finanziellen Interessen geopfert haben.“ Takeda hat für Nycomed 9,6 Milliarden Euro bezahlt – damit haben die Finanzinvestoren, denen der Pharmahersteller gehört hat, ihren Einsatz binnen fünf Jahren verdoppelt. Schaal: „Die Globalisierung ist in Konstanz jetzt mit allen Härten angekommen.“

Der Mitarbeiter

Ivo Vidovic arbeitet seit 16 Jahren für die heutige Takeda/Nycomed. In dieser Zeit ging es dem „Forschungs-Mitarbeiter nicht darum, die Karriereleiter hochzusteigen – vielmehr hat er an seinem Arbeitgeber die menschliche Seite geschätzt. Zum Beispiel, dass die frühere Altana ihm und seiner ebenfalls dort beschäftigten Frau eine sehr flexible Betreuung ihrer Drillinge ermöglicht hat. Oder dass dem Konzern Weiterbildung wichtig war und er den Mitarbeitern Englischkurse spendiert hat. „Die Personalabteilung ist uns immer entgegengekommen, wir haben uns nie nach etwas anderem umgesehen“, sagt der 49-Jährige. Auch nicht, als Takeda 2011 den Zuschlag für Nycomed bekommen hat. Nach Jahren im Besitz eines Finanzinvestors empfand die Belegschaft den Aufkauf durch ein Pharmaunternehmen als Glücksfall. „Damals dachte ich, etwas Besseres kann uns nicht passieren“, sagt der vierfache Familienvater.

Inzwischen schreibt das Ehepaar jeden Abend Bewerbungen, bis heute begreift Vidovic nicht, „dass alle Arbeitsplätze plötzlich wertlos sein sollen. In der Forschungsausstattung ist der Standort Konstanz doch top.“ Der 49-Jährige trägt einen Dreitagebart über seinem Karohemd, er spricht leise und gehört nicht zu den Menschen, die andere für ihr Schicksal verantwortlich machen. Viel mehr als die eigene interessiert ihn die Zukunft seiner Kinder: „Wenn schon die Arbeitsplätze in der Forschung wegfallen – wo sollen sie dann einmal arbeiten?“ Es heiße doch immer, der Vorsprung Deutschlands bestehe im Wissen seiner qualifizierten Arbeitskräfte. Für Vidovic sind die mit einem Mal zu Konkurrenten geworden. „Ich weiß, dass sich drei Kollegen mit mir auf die gleiche Stelle bewerben“, sagt er, das sei kein gutes Gefühl. Vidovic weiß auch, dass es in der Nähe keine vergleichbare Arbeit gibt, „um so viele Menschen aufzufangen“.

Der Betriebsrat

Rolf Benz schläft wenig zurzeit. Oft sitzt er schon kurz nach 6 Uhr früh im Büro, auch um 20 Uhr hat er noch Termine. Dazwischen beantwortet der Nycomed-Betriebsratschef Dutzende E-Mails von Beschäftigten, telefoniert mit der Arbeitsagentur, berät im Betriebsrat die weitere Verhandlungstaktik und gibt der Presse Interviews. Die mehr als zwölfstündigen Arbeitstage nimmt der 54-Jährige klaglos hin, sein Ziel heißt, der Geschäftsführung einen möglichst würdevollen Abschied für die Beschäftigten abzurufen.

Zwar gilt für die Konstanzer Belegschaft noch ein früherer Sozialplan – doch den will Benz „an möglichst vielen Stellen verbessern“. Das heißt: eine höhere Abfindung und die Möglichkeit zum Wechsel in eine Transfergesellschaft, zudem eine fünfjährige Jobsicherung für verbleibende Beschäftigte. Dem Betriebsrat ist klar: Nachdem schon 2007 beim Übergang von Altana zu Nycomed 800 Menschen ihren Arbeitsplatz verloren haben, wird die Jobsuche dieses Mal für viele deutlich schwieriger.

In 30 Jahren als Betriebsrat hat Benz die meisten seiner Haare verloren, der Schnauzer ist grau geworden. Und die „sicherlich härteste Auseinandersetzung“ mit der Geschäftsführung steht erst noch bevor: Denn dieses Mal kämpft Benz nicht nur für eine bessere Zukunft der Belegschaft, sondern auch gegen ihr Vergessen – je mehr sich der japanische Takeda-Chef vom Schicksal der Menschen in Konstanz abwendet, umso lauter trommelt der Betriebsrat für ihre Interessen. Yasuchika Hasegawa kennen die Beschäftigten nur aus dem Internet, Rolf Benz hat nach der Hiobsbotschaft jüngst einen Protestzug durch die Stadt angeführt.

Mehr als 2000 Menschen sind mitmarschiert und haben die Firmenwerte von Takeda in japanischen Schriftzeichen anklagend vor Kameras gehalten. „Ehrlichkeit“ gehört dazu, „Fairness“ auch. „Ich kann es nicht mehr hören“, sagt Benz. Genauso wenig wie aus seiner Sicht halb wahre Begründungen zur Notwendigkeit des Jobabbaus. Zwar gebe es für forschende Pharmafirmen sicher bessere Bedingungen als in Deutschland – Takeda indes sei es von Anfang an nur um den Zugang von Nycomed zu den aufstrebenden Märkten wie China, Südamerika oder Russland gegangen. Dort setzt der Pharmahersteller fast jeden zweiten Euro um. Benz: „Takeda hat im Beipackzettel auch eine Forschungslandschaft vorgefunden, uns wollen die aber gar nicht haben.“

Die Erinnerung an eine solche Missachtung von jahrzehntelanger Leistung trägt der 54-Jährige wie ein Mal auf seiner Brust - „Takeda braucht Deutschland“, steht auf einem Button. Das Nycomed-Logo wird von einem Takeda-Schriftzug zur Hälfte verdeckt. „Ich fürchte, wir müssen bald einen neuen Button machen“, sagt Benz. Ohne Nycomed.

Die Region

Der Jobabbau ist Gesprächsstoff an Verkaufstresen und Stammtischen. „Dass ein lange Zeit so erfolgreiches Unternehmen zum Spekulationsobjekt wird, ist wirklich unschön“, sagt eine Mitarbeiterin in der Tiergarten-Apotheke. „Jeder kennt jemanden, der dort schon einmal gearbeitet hat.“ Wirtschaftsförderer Schaal glaubt, dass Einzelhandel und Gastronomie den Schwund an Beschäftigten bald an nachlassenden Umsätzen spüren werden. Zudem fürchtet er, dass mit den Menschen wichtiges Wissen in der Pharma-Industrie abwandert. Zum Beispiel mit Mitarbeitern wie Ivo Vidovic. In seinem Wohnort, einer 3500-Seelen-Gemeinde nahe Konstanz, bieten sich die Nachbarn inzwischen als Kinderbetreuer an, damit das Ehepaar Zeit für Vorstellungsgespräche hat. Die Musikschule hat sich erkundigt, ob es Schwierigkeiten mit den Kursgebühren für die Kinder gibt, und Hilfe angeboten. „Das ist ein Paradies hier“, sagt Vidovic. Nur der Arbeitsplatz gehört nicht mehr dazu.

Hintergrund

Von Byk Gulden zu Takeda

AUFSTIEG: 1873 hat Heinrich Byk die chemische Fabrik Byk Gulden gegründet. 1941 übernahm die Familie Quandt die Mehrheit und siedelte die Firma 1946 nach Konstanz um. Von 1977 an gehörte Byk Gulden zu Altana und expandierte rasch. 2002 gliederte Altana die Pharmasparte aus, das Magenmittel Pantozol (Wirkstoff: Pantoprazol) brachte Milliardenumsätze.

FALL: 2006 kaufte die dänische Nycomed die Altana Pharma AG. Damit kamen fast 2000 Stellen in Konstanz unter den Einfluss von Finanzinvestoren. 2007 wurden 800 Jobs gestrichen, der Firmensitz nach Zürich verlegt. Branchenkenner sehen den Fall des Konzerns darin begründet, dass sich Altana zu stark auf Pantozol fokussiert hat. 2009 ist der Patentschutz ausgelaufen, ein vergleichbares Nachfolge-Medikament fehlt. 2010 setzte Nycomed weltweit 3,2 Milliarden Euro um und erwirtschaftete 850 Millionen.

BRANCHE: Seit 2011 gehört Nycomed zur japanischen Takeda. Insgesamt sollen weltweit 2800 Beschäftigte gehen, davon 1200 in Deutschland und allein 700 in Konstanz. Die Pharmabranche in Deutschland leidet unter dem Auslaufen von Patenten, internationaler Konkurrenz und Gewinnbeschränkungen durch die Gesundheitsreform.



Jürgen Paul

Geboren 1970

1992-1998 Studium der Politikwissenschaften (Hauptfach), Soziologie und Rechtswissenschaft an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz und an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

1998 Abschluss Magister Artium in Heidelberg.

1989-1998 regelmäßige Tätigkeit als freier Mitarbeiter sowie diverse Praktika bei den Tageszeitungen „Die Rheinpfalz“ (Ludwigshafen) und „Rhein-Neckar-Zeitung“ (Heidelberg).

September 1998-März 2000: Volontariat bei der „Heilbronner Stimme“.

April 2000-September 2001: Redakteur im Ressort Stadtkreis/Wirtschaft Regional mit Schwerpunkt Wirtschaft Regional bei der „Heilbronner Stimme“.

Seit Oktober 2001: Wirtschaftsredakteur bei der „Heilbronner Stimme“ mit den Themenschwerpunkten Finanzen, Börse, Banken, Geldanlage, Konjunktur.

Oktober 2001-Dezember 2010: Redaktioneller Koordinator des vierteljährlich erscheinenden Wirtschaftsmagazins „WirtschaftsStimme“.

Seit Januar 2011: Redakteur im Ressort Stadtkreis/Wirtschaft Regional mit Schwerpunkt regionale Wirtschaft.



Erschienen in der „Heilbronner Stimme“, am 09.03.2012

VIDEOÜBERWACHUNG IN BÄCKEREIEN

Beschäftigte und Gewerkschafter kritisieren Kontrollen am Arbeitsplatz

Bäckereien setzen zunehmend auf Videokameras, um ihre Angestellten zu überwachen. Obwohl diesem Mittel enge rechtliche Grenzen gesetzt sind, trauen sich die Betroffenen meist nicht, dagegen vorzugehen. „Es häufen sich die Fälle ungerechtfertigter Videoüberwachung in der Region“, hat Burkhard Siebert von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in Heilbronn festgestellt.

Drei ehemalige Angestellte der Bäckerei Kern aus Wüstenrot erheben schwere Vorwürfe gegen ihren früheren Arbeitgeber. Sie seien permanent überwacht worden. „Es war schrecklich, man musste sich ständig rechtfertigen, wurde immer zum Deppen gemacht“, sagt Nicole Quilitzsch. Die 25-jährige Massenbachhausenerin hatte in drei der 14 Kern-Filialen gearbeitet, ehe sie Ende 2011 kündigte. „Häufig rief die Chefin an und meckerte rum“, sagt Quilitzsch. Wenn sie sich beschwert habe, seien ihr die Stunden gekürzt worden, auch Strafversetzungen seien üblich gewesen. „So muss man sich damals bei der Stasi gefühlt haben“, sagt sie.

Eine 48-Jährige aus Schwäbisch Hall bestätigt das. Der Druck durch die ständige Überwachung sei unerträglich gewesen, sagt die Verkäuferin, die nach wenigen Monaten bei Kern kündigte. „Nach dem Toilettengang wurde ich von der Chefin angerufen und gefragt, wo ich denn so lange gewesen sei“, erinnert sich die Frau, die ihren Namen nicht in der Zeitung lesen will. „Da hat’s mir gereicht.“ Wie bei Nicole Quilitzsch ist für sie das Thema Kern noch nicht abgeschlossen. Beide Frauen fordern von ihrem früheren Arbeitgeber Nachzahlungen.

Die ehemalige Kern-Angestellte Melanie Coenning berichtet, sie und ihre Kolleginnen hätten Fehlbeträge aus eigener Tasche ausgleichen müssen, wenn die Kasse nicht

gestimmt habe. Zudem sei die Arbeitsbelastung extrem gewesen. „13, 14 Stunden am Tag ohne Pause kam oft vor.“ Und Quilitzsch ergänzt: „Wir haben oft drei Wochen am Stück gearbeitet – inklusive Sonntag.“

Gerhard Kern bestätigt die Videoüberwachung in „vielleicht vier“ seiner 14 Filialen im Stadt- und Landkreis Heilbronn, Hohenlohe und Schwäbisch Hall. „Wir haben Hinweisschilder angebracht und das Personal informiert.“ Überwacht werde aber nur der Thekenbereich, sagt er. Schließlich müsse er ja sehen, ob das Personal ordentlich arbeite und die Auslagen gefüllt seien: „Die können Sie nicht einfach schaffen lassen.“ Probleme, etwa mit Diebstahl von Mitarbeitern, gebe es aber nicht. Die häufigen Anrufe in den Filialen bezeichnet er als „ganz normale Kommunikation mit den Mitarbeitern“, die sein müsse. Zu Arbeitszeiten und Lohnstreitigkeiten möchte sich der gelernte Koch und Konditor nicht äußern. Probleme gebe es aber nicht, beteuert er.

Bernhard Kuhn, Obermeister der Bäcker-Innung Heilbronn, bestätigt, dass das Thema Videoüberwachung diskutiert werde. „Wenn es zum Schutz der Mitarbeiter vor Überfällen eingesetzt wird, ist es in Ordnung“, sagt Kuhn, der selbst keine Videokamera installiert hat. Der Neckarsulmer Großbäcker Rolf Härdtner lehnt eine dauerhafte Videoüberwachung seines Personals strikt ab. „Ich setze lieber auf Vertrauen.“ Nur bei konkretem Diebstahlsverdacht gegen einen Mitarbeiter setze er zeitlich begrenzt Kameras ein, um Beweise zu bekommen. Die Willsbacher Bäckerei Trunk mit zehn Filialen setzt auf offene Videoüberwachung. Seither sei die Zahl der Diebstähle aus Kassen zurückgegangen, sagt Alexander Trunk.

NGG-Geschäftsführer Siebert unterstützt die Betroffenen, weist aber zugleich auf die be-

schränkten Möglichkeiten der Gewerkschaft hin. Letztlich müssten sich die Beschäftigten selbst gegen die Videoüberwachung wehren. Da sich das jedoch kaum einer traut, rät er zur Gründung von Betriebsräten. „Dazu braucht es auch Zivilcourage, aber es ist ein erfolgversprechender Weg“, betont Siebert. In der Region gibt es keine einzige Mitarbeitervertretung in einem Bäckerbetrieb.

Die drei früheren Kern-Verkäuferinnen haben inzwischen übrigens neue Stellen in Bäckereien gefunden – ohne Videoüberwachung.

Kommentar

Die dauerhafte Überwachung von Mitarbeitern ist nicht zu rechtfertigen.

Nichts gelernt

Es ist gerade mal vier Jahre her, da sorgte die Videoüberwachung von Mitarbeitern bei Lidl und anderen Handelsunternehmen für eine Welle der Empörung. Doch während der Neckarsulmer Discounter den Kameraeinsatz auf ein aus Sicherheitsgründen akzeptables Mindestmaß reduziert hat, scheinen andere Branchen nichts aus dem Skandal gelernt zu haben. Bäckereien aus der Region rüsten ihre Filialen zunehmend mit Videokameras aus, ein Trend, bei dem es langfristig nur Verlierer geben kann.

Die dauerhafte Videoüberwachung des Personals steht juristisch auf tönernen Füßen, wie etliche einschlägige Urteile belegen. Das Hausrecht des Firmeninhabers reicht hier ebenso wenig als Begründung aus wie das Argument, man müsse kontrollieren, wie die Mitarbeiter arbeiteten. Unregelmäßigkeiten in der Kasse rechtfertigen die Überwachung allenfalls bei einem konkreten Verdacht – denn dass die Kasse stimme, sei die Ausnahme in einer Branche mit täglich unzähligen Kundenkontakten und kleinen Beträgen, sagt ein erfahrener Bäcker aus der Region. Und der Sicherheit des Personals ist gewiss nicht gedient, wenn nur die Theke videoüberwacht wird.

Wer sein Personal dem Druck aussetzt, ständig überwacht zu werden, kann keine motivierten Mitarbeiter erwarten, die Kunden freundlich und mit persönlicher Ansprache bedienen. Vielmehr dürften sich die Betroffenen nach einem Arbeitgeber umschauen, der ihnen mehr Vertrauen entgegenbringt. In Zeiten, in denen viele Betriebe Probleme haben, Mitarbeiter zu finden, stehen die Wechselchancen gut.

Hintergrund

Rechtslage

Die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume ist zulässig „zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke“, sofern nicht „schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen“, heißt es im Bundesdatenschutzgesetz. „Es müssen also konkrete Verdachtsmomente bestehen, etwa, wenn ein Mitarbeiter verdächtigt wird, in die Kasse zu greifen“, sagt NGG-Geschäftsführer Burkhard Siebert mit Verweis auf diverse Urteile. Selbst dann sei die Installation einer Kamera nur als allerletztes Mittel erlaubt. Denn die grundgesetzlich verbrieften Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter und Kunden stünden üblicherweise höher als das Interesse des Arbeitgebers an der Überwachung seiner Räume.



Susanne Preuß

Geboren 1964

1983-84 freie Mitarbeit beim Südkurier in Singen

1985-89 Studium der Betriebswirtschaft in Pforzheim

1989-90 Ausbilderin für Bürokaufleute bei IB (Internat. Bund für Sozialarbeit) in Stuttgart

1990-91 Volontariat bei der Stuttgarter Zeitung

1991-96 Wirtschaftsredakteurin bei der Stuttgarter Zeitung

1996-99 freie Mitarbeit bei verschiedenen überregionalen Medien

Seit 2000 Korrespondentin der FAZ in Stuttgart



Erschienen in der „FAZ“/„FAS“, am 31.12.2010 / 02.01.2011

EIN LEBEN MIT DEM STERN

Mehr als 50 Jahre den selben Arbeitgeber: Die Karriere von Daimler-Mitarbeiter Herbert Striebl klingt wie ein Relikt aus einer anderen Zeit. Doch das Modell könnte Zukunft haben.

Womit anfangen? Vielleicht mit dem ersten Gehaltszettel. Herbert Striebl beweist Ordnungsliebe und Zuverlässigkeit bei dem Thema. Er hat die Abrechnungen seiner Lehrzeit im Kuvert: „Streifen sorgfältig aufbewahren“ steht schließlich auf dem rot bedruckten Papier. Unten rechts der auszahlende Betrag: 48,41 – D-Mark wohlgemerkt. Der erste Sold für den Lehrling Herbert Striebl, der im April 1960 seine Lehre als Feinblechner bei Daimler in Sindelfingen angefangen hatte. Fünf Jahrzehnte später arbeitet Striebl immer noch bei Daimler. Die fetten Jahre hat er miterlebt, als die Autos mit dem Stern noch Luxus pur waren, die Ära Reuter, als aus dem Autohersteller ein integrierter Technologiekonzern werden sollte, und die Ära Schrempp, in der Chrysler plötzlich zum Namensbestandteil wurde. Und demnächst darf Striebl den 125. Geburtstag von Daimler mitfeiern, nachdem er „als Stift“ schon den 75. erlebt hatte.

Mehr als 50 Jahre für eine Firma arbeiten, das klingt wie ein Relikt aus einer anderen Arbeitswelt. Obwohl, wenn künftige Generationen länger arbeiten müssen, könnte das Modell vielleicht Zukunft haben. Striebl ist nicht so skeptisch: „Man sollte für alles Neue offen sein, dann kann man auch heute noch 50 Jahre beim Daimler arbeiten.“ Es ist sein eigenes Erfolgsrezept. Eine geballte Portion Neugier gepaart mit Freude am Arbeiten hat ihn durch die Jahrzehnte getragen. Für Daimler war Striebl in 117 Ländern der Erde, meistens, um in Fabriken oder Werkstätten nach dem Rechten zu sehen, das Personal zu schulen und auf deutsche Qualitätsstandards einzuschwören. Wenn er gebeten würde, flöge Striebl wohl morgen schon wieder ans andere Ende der Welt für seinen Arbeitgeber, auch wenn er inzwischen meistens am Schreibtisch im Werk Sindelfingen anzutreffen ist, wo er an der Planung für die Fertigung im Ausland

beteiligt ist. „Es sind genug Junge da“, sagt er zwar. Aber für alle Fälle hat er seinen Führerschein Klasse 2 noch einmal erneuert – falls Daimler ruft.

Als Daimler das erste Mal rief, war das ein Freudentag für den Jungen, der schon von klein auf alles zerlegte und wieder zusammenschraubte, was ihm in die Finger kam, den Roller zuerst und später das Fahrrad. Auf „vormittags um 7 Uhr“ am 11. April 1960 setzt Daimler den Beginn seiner Lehre fest, den Start in die Welt derer, die Geld verdienen – ein hohes Gut in den Augen des Jungen, dessen Eltern aus dem Sudetenland ins Schwäbische kamen.

Striebl, gerade 14 Jahre alt, war 1,40 Meter groß und 44 Kilo leicht. Er war stolz darauf, dass er keinen Schemel brauchte bei der Arbeit. Und er klotzte ran, weil man ihn so erzogen hatte, dass man seine Arbeit ordentlich machen muss. Die Berufsschule gefiel ihm, weil Werkstoffkunde und Geometrie eine willkommene Abwechslung waren. Abwechslung hatte er immer gesucht. Sindelfingen, die Stadt, in der er arbeitet, wurde vom Dröhnen der Werkssirene beherrscht, und der Alltag der stolzen Daimler-Arbeiter auch. „Um 7 Uhr ging der Schlagbaum auf, man ging rein und um 16 Uhr wieder raus“, beschreibt Striebl den Alltag von Zehntausenden. Für ihn war das nichts. Er wollte rauskommen.

Heute hat Striebl Anekdoten im Gepäck, die für viele lange Winterabende reichen. Schon die Sache mit dem Essen: Als Gesandter des noblen Daimler-Konzerns hat er natürlich in aller Welt die besten Köche kennengelernt, aber eben auch die Märkte, auf denen alles feilgeboten wird, was krecht und fleucht und gegessen werden kann. „In Taiwan ist mir mal schlecht geworden, da gab es Krokodile und Schlangen. Aber wenn es gut zubereitet ist,

kann man fast alles essen“, sagt Striebl. Nur Heuschrecken habe er abgelehnt. Im Übrigen war er gut vorbereitet: „Einen Underberg hat man immer dabei.“

Manche Geschichten lassen einen erschauern, selbst wenn Striebl sie im Stenogramm-Stil erzählt. Aus Kolumbien zum Beispiel, wo in der Nähe des Mercedes-Werks eine Bank überfallen wurde und die Bankräuber von der Polizei gleich an Ort und Stelle erschossen wurden. Oder die Erinnerung an die Philippinen, wo der Regen so unaufhörlich lange auf das Wellblechdach trommelte, dass man glaubte, das ganze Mercedes-Werk werde weggeschwemmt. Andere Bemerkungen lassen erahnen, dass auch der Mercedes-Stern daheim verblasst, wenn das Leben nur bunt genug ist: „In Tahiti am Strand die Hulahula-Mädchen ...“ Die Ehefrau hat all die Jahre die beiden Kinder (heute 36 und 39 Jahre alt) großgezogen, während es den Vater immer wieder in die Fremde zog. Die Rolle von „Tinchen“ ist so wichtig, dass Striebl eigens ein paar vorbereitete Sätze auf Papier gebracht hat: „Sie hat mich ziehen lassen und konnte sich immer darauf verlassen, dass ich wieder gerne nach Hause komme. Vertrauen hat hier eine sehr große Rolle gespielt. Aber meine Familie wusste auch immer sicher, dass meine Wurzeln hier in Sindelfingen liegen. Bei aller Liebe zu fernen Ländern, ich wollte nie anderswo leben.“

Das Foto von einem orangefarbenen Flügeltürer markiert einen entscheidenden Punkt auf Striebels Weg. Das Versuchsfahrzeug C 111, um das sich heute im Mercedes-Museum wissend die Sportwagenfans scharen, muss die Wucht gewesen sein, damals 1969, mit Klappscheinwerfern, Klimaanlage und Ledersitzen, mit einer Karosserie aus Fiberglas und einem dreirotorigen Einspritz-Wankelmotor als Mittelmotor, 290 Stundenkilometer schnell. Weil Striebl bei der Bundeswehr den Führerschein Klasse 2 gemacht und seither einige Übung im Fahren von Schneepflügen und Straßenkehrmaschinen erlangt hatte, wurde er auserkoren, jenen Unimog zu lenken, mit dem der C 111 zur Messe Frankfurt transportiert wurde. Er war nur Fahrer, aber für Striebl war der Sportwagen die Eintrittskarte in eine neue Welt. „Da warst du dann jemann, denn jeder wollte das Auto sehen“, erinnert sich Striebl. Vielsagend bemerkt er, dass damals noch niemand von Compliance gesprochen hat, sprich: Während heute für jedes Schnitzchen ein schriftlicher Verwendungsnachweis erbracht werden muss, hat damals niemand so genau darauf geachtet, wofür bei einem großartigen Event wie der Präsentation eines Supersportwagens auf der IAA Frankfurt Geld ausgegeben wurde. Erst recht nicht bei Autoschauen weitab von der Zentrale.

Noch mehr Freiheit, noch mehr Abwechslung verhiess allenfalls ein Job in der CKD-Abteilung. CKD heißt „completely knocked down“ und bedeutet, dass fertige Autos auseinandergebaut und in den Zielmärkten wieder zusammenmontiert werden, damit hohe Einfuhrzölle auf fertige Autos vermieden werden. In Argentinien und Ecuador, in Singapur, Ma-

laysia, Thailand und Indonesien gibt es solche Montagewerke. Für Striebl war eine solche Aufgabe eine so verlockende Vorstellung, dass er noch einmal die Schulbank drückte, 1973 die Meisterprüfung als Karosseriebauer ablegte und im gleichen Jahr seine erste Stelle als Montageberater in Venezuela antrat, „eines der schönsten Montagewerke, das wir jemals hatten“, wie er ein bisschen wehmütig sagt. Die Zeit der Wehmut ist ohnehin gekommen, denn es gibt jetzt immer häufiger Anlässe zurückzublicken: der eigene 50. Jahrestag bei Daimler im April, die Jubilarfeier im Sommer, zu der sich eigens Daimler-Personalvorstand Wilfried Porth in Sindelfingen einfand, im neuen Jahr die Jubiläumsfeierlichkeiten des Autokonzerns, im März dann der 65. Geburtstag. Für Striebl ist dann immer noch nicht Schluss: bis zum 5. September 2011 bleibt er dem Konzern treu erhalten, wenn die Gesundheit mitmacht. Dann gibt es wahrscheinlich ein neues Auto – einen Mercedes natürlich – und ein neues Akkordeon. Vielleicht schließt er sich der Rentner-Band aus dem Nachbarort an: „Mal sehen, das muss sich alles erst einspielen.“

Herbert Striebl hat niemals ernsthaft darüber nachgedacht, früher aufzuhören: „Nein, mir gefällt's Arbeiten.“ Ein glühender Verfechter der Rente mit 67 ist er gleichwohl nicht. „Wir sind in einer anderen Zeit aufgewachsen“, gibt er zu bedenken: „Der Stress hat zugenommen.“ Als er Englisch und Spanisch lernen musste, hatte er Intensivkurse bei netten Lehrerinnen, heute gibt's im Zweifel einen Online-Kurs. Und auch der Fabrikalltag war anders: „Freitags setzte man sich gemütlich zusammen, um alles zu besprechen, auch mal mit einem Bier“, erinnert sich Striebl: „Heute gibt es Shopfloor-Meetings, das ist effizienter.“ Die schnelle Kommunikation quer durch die Welt habe zwar alles schneller gemacht, vieles aber auch unpersönlicher. Für Striebl wohl unvorstellbar: Sein Berufsweg ist geprägt von persönlichen Freundschaften. „Fördert die Zusammenarbeit mit den Kollegen und kämpft nicht alleine oder schlimmstenfalls gegeneinander. Packt auch mal mit an, obwohl ihr nicht dafür bezahlt werdet“, rät er jungen Berufseinsteigern. Und, fügt er hinzu: „Vergesst den Spaß bei der Arbeit nicht.“

Zur Person

Herbert Striebl wird am 6. März 1946 in Karlsbad geboren. Seine Familie zieht nach Schwaben, wo er mit 14 Jahren beim Autohersteller Daimler in Sindelfingen eine Ausbildung zum Feinblechner macht. Zuerst arbeitet er in der Versuchsabteilung. Mit 27 Jahren macht er die Meisterprüfung zum Karosseriebauer. Später geht er auf Auslandsreisen und ist in 117 Ländern der Erde für Daimler unterwegs. Heute hat er als Fertigungsplaner die Auslandswerke noch im Blick. Wenn Striebl im September 2011 in Rente geht, wird er 51,5 Jahre für Daimler tätig gewesen sein.

Ich über mich

EIN GUTER ARBEITSTAG BEGINNT MIT ... einem guten Frühstück.

DIE ZEIT VERGESSE ICH, WENN ... ich einen guten Film sehe oder ein gutes Buch lese.

WER ES IN MEINEM GESCHÄFT ZU ETWAS BRINGEN WILL, DER ... darf nicht auf der faulen Haut liegen.

ERFOLGE FEIERE ICH, ... wie sie kommen.

ES BRINGT MICH AUF DIE PALME, ... wenn ich höre, wie jemand Kaugummi kaut.

MIT 18 JAHREN WOLLTE ICH ... in die weite Welt hinaus.

IM RÜCKBLICK WÜRDTE ICH NICHT NOCH EINMAL ... mit dem Rauchen anfangen.

GELD MACHT MICH ... nicht glücklich, aber es beruhigt sehr.

RAT SUCHE ICH BEI ... bei meiner Frau. Sie hat immer die besten Ideen.

FAMILIE UND BERUF SIND ... das Wichtigste.

DEN KINDERN RATE ICH ... sie sollen lernen, lernen, lernen und dann ihren Weg gehen.

MEIN WEG FÜHRT MICH ... ins Rentnerdasein.



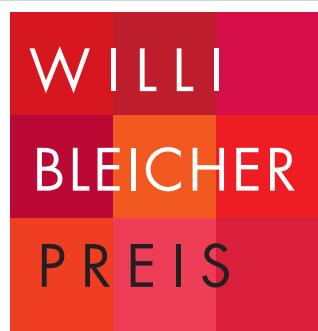
Katrin Pribyl

Geboren 1983

Machte nach dem Abitur eine einjährige Weltreise, danach Studium der Germanistik, Ethnologie und Journalistik in Leipzig.

Nachdem sie aus Liebe zum Nahen Osten einige Monate in Damaskus, Syrien, verbrachte, zog es sie 2010 für ein Volontariat zur Tageszeitung Südkurier an den Bodensee.

Und ihre baden-württembergischen Wurzeln lassen sie nicht los: Seit Juli arbeitet sie in der Wirtschaftsredaktion des Südkurier.



Nachwuchspreis



Erschienen im „Südkurier“,
am 10.08./17.08./22.08./01.09./06.09./13.09./28.09.2011

SERIE „GESICHTER DES HANDWERKS“

Zum Start der neuen SÜDKURIER-Serie geben Georg Beetz und Christof Binzler von der Kreishandwerkerschaft einen Überblick.

Können Sie uns die Situation im Handwerk im Bodenseekreis schildern?

Binzler: Im Moment boomt die Konjunktur, die Auftragslage ist gut, Leute werden gesucht. Wir leben an einem wirtschaftlich starken Standort, der gut verdienende Menschen anzieht, deren Ansprüche wir befriedigen können.

Beetz: Doch es werden Fachkräfte gesucht, denn es ist schwer, gegen die starke Industrie, die einen großen Mitarbeiterbedarf hat, anzukämpfen.

Also geht es den Handwerkern im Kreis im Vergleich zu anderen Regionen gut?

Binzler: Es gibt eine Nachfrage nach Produkten, die es in strukturschwachen Regionen eher nicht gibt.

Spüren Sie allgemein einen Rückgang der Aufträge im Handwerk?

Binzler: Nicht jeder kann es sich leisten, es ist eben Handarbeit und deshalb teuer. Aber für mich hat eher ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden. Früher hat man sich Dinge fürs Leben angeschafft, für Generationen. Heute hat ein Möbel einen Lebenszyklus von 15 Jahren. Zwar war die industrielle Fertigung schon immer wichtig für die Grundversorgung, nur klappt die Schere weiter auseinander. Es gibt nur noch ganz billig oder ganz teuer, das mittlere Segment ist weggebrochen.

Woran liegt das?

Binzler: Es geht mehr um die Optik. Doch für wenig Geld bekommt man eben ein Produkt, das wenig wert ist. Ich will die industrielle Fertigung nicht verdammen: Jede Form hat seine Berechtigung, nur darf man im Handwerk nicht meinen, für alle Käuferschichten da zu sein.

In welchen Branchen läuft es denn gut und welche haben es schwer?

Beetz: Im Bereich Energie-Einsparung profitieren die Betriebe davon, dass die Menschen ihr Haus dämmen, weil die Energiepreise explodieren. Der Aufschwung in diesem Bereich ist auch eine Reaktion auf die staatlichen Förderprogramme. Bei

Bäckern vernehme ich eher verhaltene Stimmen. Die Discounter sind mit ihren Backwaren ernst zu nehmende Konkurrenten.

Hat das altehrwürdige Handwerk ausgedient?

Beetz: Nein, denn ohne Handwerker wäre man oft aufgeschmissen. Aber weil es das Alltägliche betrifft, sehen es viele nicht. Das ist das Problem. Zudem hat Handwerk immer auch mit regionaler Wertschöpfung zu tun. Das Geld bleibt hier in der Region, die Handwerker sind im Ort vernetzt. Ich hoffe, dass das Bewusstsein dafür wieder wächst.

Binzler: Viele Innovationen kommen aus dem Handwerk, denn dessen Tüftler setzen ihre Ideen auch selbst um.

Stichwort Ausbildung, sind Lehrstellen nicht besetzt?

Beetz: Es gibt freie Lehrstellen. Die Bauberufe suchen dringend Auszubildende. Viele Jugendliche verkennen, dass sie im Handwerk eine doppelte Bildung erwerben: eine schulische und praktische. Damit stehen ihnen alle Wege offen. Von denen, die sich für ein Handwerk entscheiden, gibt es viele, die eine Nische finden und eine Klasse Karriere machen. Doch wir brauchen mehr Leute, denn wer soll zukünftig der Oma die Heizung reparieren?

Woran liegt der Mangel an Auszubildenden?

Beetz: Wir haben ein Imageproblem. Häufig sagen Eltern: ‚Mein Bua soll’s mal besser haben.‘ Aber was ist besser? Aus meiner Sicht muss ein Umdenken stattfinden, denn nicht immer sind Abitur plus Studium besser. Wenn jemand ein Handwerk lernt, legt er eine hervorragende Grundlage für seinen Lebensweg.

Binzler: Anders als die akademische Bildung, muss die berufliche Bildung der Betriebe, die Meisterschule der Schüler bezahlen. Das ist eine Ungleichbehandlung vonseiten des Staates. Doch die Lobby des Handwerks ist nicht groß genug.

Wie gehen Sie gegen den Nachwuchsmangel vor?

Beetz: Wir machen bei bundesweiten Imagekampagnen mit, organisieren Veranstaltungen und

unsere Betriebe gehen in Schulen, um aufzuklären. Wir analysieren die Ausbildungssituation genau. Bisher tritt jedes Handwerk separat auf, das wollen wir ändern und Kräfte bündeln.

Schreckt viele das Lohnniveau ab?

Binzler: Zwar sind die Tarife teilweise nicht ganz so hoch wie in der Industrie, aber sie sind auch nicht so schlecht wie oft gedacht. Außerdem versuchen wir, die Mitarbeiter zu halten, auch wenn die Zeiten einmal konjunkturell schlechter sind. Denn man kennt sich, da ist nichts Unpersönliches.

Was ist das Besondere am Handwerk?

Binzler: Die Arbeit ist abwechslungsreich, jeden Tag kommt eine andere Herausforderung. Das Handwerk ist breit angelegt und das individuelle Können ist viel stärker gefragt.

Dennoch sterben immer mehr Handwerksberufe aus.

Binzler: Berufe wie Schneider, Töpfer oder Korbflechter haben es schwer. Hier hat die Industrie vieles abgenommen, aber das reguliert eben der Markt.

Fragen: Katrin Pribyl

WENN DER EINBAND VOM INHALT SPRICHT

**Gesichter des Handwerks:
Die Buchbinderin Sabine Littmann
ist eine der Letzten ihrer traditionsreichen Zunft.**

BODENSEE-KREIS – Manchmal steht Sabine Littmann in der Werkstatt im Keller ihres Hauses in Immenstaad, in der Hand hält sie ein Buch, das aussieht, als sei es hundertfach gelesen. Ein abgewetzter Einband, Seiten, die es wagen, aus der Reihe zu tanzen. Dann legt sie den Wälzer vor sich. Die Gebrauchsspuren erzählen ihr von einem langen Leben, von einer Zeit, in der Bücher noch dazu da waren, die Welt zu beschreiben oder den Leser in andere Welten zu führen. „Na, da bist du ja, es wir auch Zeit, dass du kommst“, entgegnete sie dem in die Jahre gekommenen Buch dann. Und beginnt, ihm neues Leben einzuhauchen.

Sabine Littmann ist Buchbinderin, sie restauriert alte Bücher, stellt aber auch in Handarbeit selbst welche in Einzel- und Sonderfertigungen her. Die 44-Jährige ist eine der Letzten ihrer Zunft, denn die Welt des Buchbindereigewerbes ist durch die industrielle Serienfertigung klein geworden. „Bücher haben heutzutage nicht mehr den Stellenwert wie früher“, sagt Littmann, die vor 15 Jahren ihre Meisterprüfung abgelegt hat. Zwar läsen die Leute viel, „aber sie verbinden damit nicht eine schöne Einbandgestaltung“, sagt sie. „In unserer Kultur ist es nicht so verankert, für Bücher Geld auszugeben.“

Littmann unterrichtet zwei Tage pro Woche an einer Waldorfschule ihr kreatives Handwerk. Dort will sie bei den jungen Menschen ein Bewusstsein für die Buchbinderei schaffen. Nicht einfach zu einer Zeit, in der die Handwerksbranche generell nicht den besten Zulauf hat. Doch die gebürtige Bielefelderin wehrt sich gegen die stereotypen Vorurteile. „Man wird auf lange Sicht zwar nicht reich, aber man lebt gut davon“, sagt sie. Zudem sei es Handwerk immer eine „gute Grundlage für alles“. Dennoch: „Man muss sich erst durchbeißen, denn man fängt unten an“, sagt Littmann. Ihrer Meinung nach fehle es einigen Jugendlichen an Verbindlichkeit. Zu spät kommen, krank sein, keine Verantwortung übernehmen wollen. „Eigentlich geht es bei vielen jungen Leuten nicht mehr um eine fachliche Ausbildung, sondern um eine Menschausbildung“, weiß Littmann aus Erfahrung.

Sie führt die abnehmende Bedeutung des traditionsreichen Handwerks, dessen Geschichte bis ins Mittelalter reicht, aber auch auf die Buchbinder selbst zurück, die „leider zu konservativ“ seien: „Sie sitzen in ihrer Werkstatt und machen nur ihr altes Zeug“, kritisiert sie. Dabei sollte man als Buchbinder mehr mit dem Material spielen und sich für Modernes öffnen.

Auf Sabine Littmann warten 32 Stapel Papier, die gebunden werden müssen. Sie arbeitet sich von einer Ecke in die andere, vom Gerät, das ihr beim Klebebinden hilft, zur Maschine, die mit einem großen Säbel die Kanten gerade schneidet. Maschinen eben, die der Buchbinderin helfen, ihre Arbeit zu erledigen. Gleichzeitig erfordert die Tätigkeit an Büchern und vor allem alten Bänden viel Fingerfertigkeit.

Ein in abgenutztes Leder gebundenes Familien-Gästebuch liegt auf dem Tisch von Sabine Littmann. Es ist gefüllt mit Geschichten, die erste wurde vor fast 100 Jahre festgehalten. Heute platzt das Buch fast vor hinein geklebten Fotos und Broschüren, der Buchdeckel lässt sich nur noch schwerlich zuklappen. Die Buchbinderin soll es für die zukünftige Generation restaurieren. Und Platz schaffen für neue Geschichten. Denn wo sonst bewahrt man sie besser als in einem Buch?



HEIMLICHE SCHÖPFER DER TÖNE

**Gesichter des Handwerks: Udo Schäfer und Markus Blaschko
reparieren, entwickeln und bauen
Instrumente**

BODENSEE-KREIS – Jedes Instrument besitzt einen Charakter. Und bevor je ein Ton erklingen ist, hat das Instrument bereits seine individuelle Form, seinen ganz eigenen Klang erhalten. Von Instrumentenmachern wie Udo Schäfer und Markus Blaschko.

Der 51-Jährige Udo Schäfer trägt den etwas sperrig klingenden Berufstitel Metallblas- und Schlaginstrumentenmachermeister und auch die Bezeichnung des 43-jährigen Markus Blaschko ist unwesentlich kürzer: Holzblasinstrumentenmachermeister. Vor Kurzem haben sich beide im „Musikhaus Schäfer“ in Friedrichshafen zusammengetan, um in der gemeinsamen Werkstatt Instrumente zu reparieren, zu entwickeln und zu bauen. Sie wollen demnächst ihre eigene Marke aufbauen. Die Voraussetzungen dafür sind geschaffen, die Maschinen zum Fräsen, Drehen, Bohren oder Polieren in der großen Werkstatt installiert.

Zurzeit baut Blaschko eine Klarinette. Mindestens einen Monat nimmt das in Anspruch, denn von der Entwicklungsarbeit bis zur letzten Klappe ist alles filigrane Handarbeit. Zudem repariert er sämtliche Holzblasinstrumente wie Oboen, Flöten oder Saxofone. „Bei der Einteilung in Holz- oder Blechblasinstrumente geht es nicht um das äußere Erscheinungsbild“, sagt Blaschko. Die Trennung erfolge durch die Art, wie das Instrument angeblasen werde. „Alle Instrumente, bei denen man noch etwas braucht, um Luft zum Schwingen zu bringen, sind Holzblasinstrumente“, erklärt Blaschko. Er selbst spielt Klarinette und Saxofon, das helfe enorm, „man hat selbst ein Gespür dafür, was die Klarinette später kann“. Eigentlich wollte er Musik studieren, dann kam ihm in den Sinn, dass die Instrumente ja auch gebaut werden müssen. Und so machte er die dreijährige Ausbildung zum Holzblasinstrumentenmechaniker.

Udo Schäfer, der Posaune und Euphonium spielt, kam durch die Musik zum Beruf. Er ist noch immer im Musikverein. Bevor mit dem Bau eines Instruments begonnen wird, werden mit dem Musiker die Erwartungen besprochen. Wie lange soll es halten? Wird es professionell genutzt? Welches Instrument hat der Musiker bisher gespielt? Schäfer ist mit Leidenschaft bei der Sache, das ist nicht nur durch die schwärmerischen Erklärungen seinen Wunschberufs erkennbar: „Man hat ein Stück Blech, daraus formt man ein wunderschönes Instrument, aus dem tolle Töne kommen.“ Zudem stehe man jeden Tag vor einer neuen Herausforderung. Das Schönste aber sei, wenn er später das Instrument, das er gebaut hat, höre. „Nicht nur der Musiker hat Lampenfieber, auch der Instrumenten-

macher.“ Voraussetzung für den Beruf sei ein gutes Gehör und eine musische Veranlagung. Wichtig sei es auch, sich mit verschiedenen Musikinstrumenten auszukennen, den musikalischen Horizont in jede Richtung zu erweitern. Er selbst hört den ganzen Tag Musik: Jazz, Klassik, Blasmusik. Dann lauscht er immer ganz genau: Welche Instrumente kommen zum Einsatz, welches Mundstück wird benutzt?

„Heute sind die Instrumente entweder sehr billig oder sie haben richtig Qualität. Die Mittelklasse ist eher rausgefallen“, sagt Blschko. Immer sind es die kleinen Dinge, die den feinen Unterschied ausmachen. Die Industrie könne das gar nicht leisten. „Wenn ich die einzelnen Bestandteile von überall herhole und nur noch zusammenbaue, dann hat das nichts mehr Instrumentenbau zu tun“, sagt Schäfer mit Blick auf industrielle Massenfertigung. Doch die Einstellung der Kunden habe sich verändert, viele wollen das Geld dafür nicht mehr ausgeben. Schäfer kann diese Meinung nicht nachvollziehen, bei ihm und seinem Partner würde das Instrument auf die individuellen Bedürfnisse des Musikers abgestimmt. „Ein Instrument muss doch leben.“



KUNST AM HUT VERLIERT AN STELLENWERT

Gesichter des Handwerks:

Der Beruf des Modisten ist selten geworden: Sonja Oess-Perrone aus Friedrichshafen betreibt einen der letzten Hutläden in der Region.

Friedrichshafen – Die behüteten Zeiten sind vorbei, Sonja Oess-Perrone weiß das. Die Modistenmeisterin arbeitet bereits 45 Jahre in ihrem Beruf, hat von ihrer Mutter das seit 65 Jahren existierende Geschäft in der Karlstraße in der Häfler Innenstadt übernommen. Damals gab es noch sechs Hutläden in Friedrichshafen, heute nur noch den von Oess-Perrone. „Man ist früher nicht ohne Hut gegangen, sein Stellenwert war höher“, sagt die gebürtige Häflerin. Jetzt gäben die Leute ihr Geld für anderes aus. Der kreative Beruf, den die 59-jährige ausübt, ist mit den Trägerinnen in die Jahre gekommen. Einmal bezeichnete ein Kollege ihren Laden als „schrulliges Geschäft“, doch das stört die Inhaberin nicht. Im Gegenteil: „Es soll verstaubt aussehen. Mit dem Holz ist das Geschäft bewusst auf alt getrimmt.“ Und passt so zu den guten Zeiten, die der Laden bereits erlebt hat.

Anders als die Hutgewohnheiten der Damen hat sich die Tätigkeit von Sonja Oess-Perrone nicht verändert, „noch immer ist alles Handarbeit“. Aus Stroh, Pelz, Leder, Filz oder Stoff, groß, klein schlicht, auffällig, bunt, wie aus vergangenen Tagen, für den Alltag oder zu einem besonderen Anlass: Jeder Wunsch ist bei Sonja Oess-Perrone willkommen, ihre Ideen für die Kreationen, die nicht selten zu Kunstwerken aufblühen, schöpft sie aus einem nicht enden wollenden Reichtum an Fantasie. Derzeit steht ein Filzhut auf dem kleinen Tisch in ihrer Werkstatt. Mit der Kundin bespricht sie vorab, zu welchem Anlass der Kopfschmuck getragen werden will, welche Farbe, welches Material er haben soll. Dann beginnt ihre filigrane Arbeit. Mit heißem Wasserdampf wird der Hut „stückweise geformt, wie bei einem Töpfer“, so die Modistin. Dass das auch bezahlt werden muss, verstehen viele Kunden nicht. Der Preis eines eigens angefertigten Damenhutes beginnt bei rund 150 Euro. Doch das soll sich lohnen: „Ein Hut ist Schmuck und unterstreicht die Persönlichkeit“, so Oess-Perrone. Für viele Frauen ein Wagnis. Nach der Häfler Expertin müsse sich die Trägerin an den Kopfschmuck gewöhnen, dann sehe sie ihren Hut auch nicht mehr als Fremdkörper. Sonja Oess-Perrone bemerkt jedoch, dass junge Menschen wieder eher Hut tragen. Damit er auch die entsprechende Wirkung entfaltet, sei immer eine fachmännische Beratung wichtig. „95 Prozent der Frauen nehmen den ersten Hut, den ich ihnen aufsetzte“, sagt sie. Ideen ausleben, akkurat arbeiten, mit Menschen zu tun haben – Sonja Oess-Perrone liebt ihre Arbeit. „Ich kann mich selbst verwirklichen und habe mit vielen verschiedenen Materiali-

en zu tun“, sagt die Modistin, die selbst gerne Hüte trägt. Leidenschaft ist wichtig, denn: „Mit dem Verdienst kann man keine großen Sprünge machen.“ Trotzdem mangelt es im Gegensatz zu Käufern nicht an Nachwuchs. Nur bleibe kaum ein Lehrling nach seinem Abschluss im Beruf. „Es wird zu wenig gekauft, man kann nicht existieren“, beschreibt Sonja Oess-Perrone das wirtschaftliche Problem. Vor rund 100 Jahren sagte der Komiker Karl Valentin am Ende des Stücks „Im Hutladen“ zu der Verkäuferin: „So, keinen Hut tragen ist das Modernste? Dann kaufe ich mir auch keinen.“ Was damals noch komisch anmutete, stellt heute allzu häufig den Alltag dar. Wenn Hut, dann ziehen die meisten Menschen billig im Ausland produzierte Hüte den handgearbeiteten vor. Falls der Kopfschmuck keine Renaissance erlebt, wird das traditionsreiche Handwerk des Modisten wohl aussterben.



HOLZWURM AUS LEIDENSCHAFT

Gesichter des Handwerks:

Heiner Kemmer kann etwas, das heute nur noch wenige Bootsbauer lernen: ein komplettes Boot aus Holz bauen.

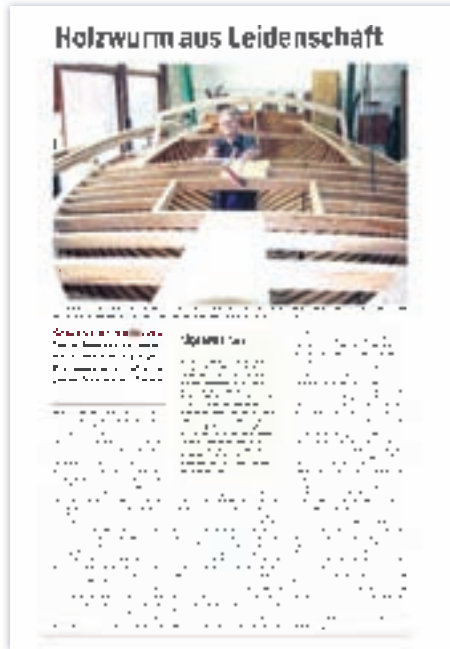
BODENSEE-KREIS – Eigentlich wollte er zur See fahren, das war in der Jugend sein größter Wunsch, denn die Liebe zum Wasser hat ihn ein Leben lang begleitet. Doch es kam anders. Heiner Kemmer aus Meersburg wurde Bootsbauer, ein Beruf mit einer jahrhundertealten Tradition. Und seitdem wollte der heute 61-Jährige auch nie mehr etwas anderes tun. Dennoch haben neue Wünsche seinen Weg begleitet.

Irgendwann strebte der Meersburger nämlich an, große Schiffe zu bauen, eine eigene Werft zu haben. So übernahm er 1990 die Michelsen-Werft in Friedrichshafen. Zehn Jahre lang leitete er damit eine der ältesten Yacht- und

Bootswerften am Bodensee. Dann spürte er, dass die Büroarbeit nicht das Richtige für ihn war. „Ich wollte zurück zu den Wurzeln und mich wieder verkleinern“, sagt Heiner Kemmer. Seit mehr als fünf Jahren besitzt er nun eine Werksatt in Meersburg. Der große, hohe Raum duftet nach Holz, wirkt in seiner überschaubaren Größe familiär und heimelig. „Jetzt hab’ ich es kleiner und bin zufriedener denn je.“

Derzeit baut er ein traditionelles Boot, bereits ein halbes Jahr arbeitet er daran. Nicht ungewöhnlich, dauert es doch etwa eineinhalb Jahre, bis individuelle Konstruktionen, in einer Größe passend für zwei Personen, fertig sind. „Holzboote sind immer Einzelanfertigungen“, sagt Kemmer. Dabei berechnet ein Konstrukteur vorab die Maße des Schiffes – heutzutage mit dem Computer – und übergibt den sogenannten Linienriss dem Bootsbaumeister. Anhand von diesem baut Kemmer dann das Boot. Stück für Stück, Planke für Planke, immer mit einem hohen Qualitätsanspruch, sagt er. „Ich baue die Teile so, wie ich sie für mich bauen würde.“ Er habe damals noch gelernt, wie man Boote konstruiert und zeichne. Heute würden das nicht mehr viele können. Meistens gebe es nun Boote „von der Stange“, die durch die industrielle Massenanfertigung billiger geworden seien. Diejenigen, die bereits ein Boot haben, wüssten zwar um die Vorzüge von Holzbooten. Doch „Sehleute mit h“, so nennt er jene, die nur das Oberflächliche betrachten, hätten eine falsche Vorstellung. „Sie wissen nicht, welcher Aufwand dahinter steckt“, sagt Heiner Kemmer. Die Anfragen für Neubauten werden weniger, doch auch die Reparaturen seien „sehr anspruchsvoll“, erzählt Kemmer: „Man muss sich mit der alten Bauweise auseinandersetzen.“

Die Ausbildung zum Bootsbauer dauert drei- bis vier Jahre, dann aber habe man einen Beruf, der „einer der umfassendsten und vielseitigsten überhaupt ist“, sagt Heiner Kemmer. Jeden Tag sei die Arbeit anders: Holzbearbeitung, Elektroinstallation, Kabelschächte legen, nur einige der Tätigkeiten eines Bootsbauers. Aber für ihn am Wichtigsten: „Man muss die Liebe zum Beruf mitbringen“, so Heiner Kemmer. Sein Spitzname ist „Holzwurm“, weil er in all den Jahren seine Leidenschaft für klassische Schiffe nie verloren hat. Sie zieht sich durch seine Arbeit. Das Holzboot, das in seiner Werkstatt auf die Zeit im Wasser wartet, wird Stück um Stück erweitert. Immer in Handarbeit, immer mit viel Liebe zum Detail, nur so würden die Übergänge harmonisch, das Boot später zu einem besonderen Blickfang im Hafen. Erst wollte Kemmer das Schiff für sich bauen, nun habe es bereits jemand gekauft. Jemand, der die Vorzüge von Holzbooten kennt. Im Frühjahr 2014 soll das traditionelle Schiff fertig sein.



DER „MOTOR“ DES SEGELSCHIFFS

Gesichter des Handwerks:
Alf Pfeiffer aus Meersburg arbeitet in einem seltenen Beruf, er ist Segelmachermeister.

BODENSEEKREIS – Alf Pfeiffer liebt es, auf dem See dem Krachen des Segels im Wind zu lauschen und zu spüren, wie die Kraft der Böe auf das Schiff übergeht. Dann erst merkt der 49-Jährige, ob er gut Arbeit geleistet hat. Alf Pfeiffer ist Segelmachermeister.

Natürlich segelt er: „Das ist fast schon ein Muss“. Er baut den „Motor“ des Schiffs und um ein gutes Segel zu produzieren, brauche man das Wissen eines Seglers. Jedes Tuch, das Pfeiffer für seine Kunden anfertigt, ist individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtet. Dafür besucht er die Boote, nimmt die Maße auf, fragt nach Eigenheiten, ermittelt die Segelvorlieben der Besitzer, lernt das Schiff kennen. Früher wurde dann das Segel per Hand angefertigt, Pfeiffer kann das auch jetzt noch. Trotzdem: Heute werden in einem Computer die Maße eingegeben und dann wird mithilfe eines Lasercutters das Segel automatisch geschnitten.

Millimeter entscheiden

Damit ist es jedoch nicht getan, es folgen zahlreiche Kleinarbeiten: Die einzelnen Bahnen müssen zusammengeführt werden. Je nachdem, welches Material verwendet wurde, ist eine unterschiedliche Technik gefordert. „Millimeter sind nachher entscheidend“, sagt Alf Pfeiffer. Doch das gefällt ihm. „Viel Liebe zum

Detail und zur Feinheit“ müsse man als Segelmacher haben.

Die kreative Arbeit beschränkt sich – anders als der Berufstitel es vermuten ließe – nicht nur auf das Entwerfen und Produzieren von Segel. Von Schlauchbooten über Lkw-Planen bis hin zur Markise: „Die Tätigkeit sei vielseitig“, so Pfeiffer. Gleichzeitig weiß er, dass es immerhin „Raritäten-Beruf“ bleiben wird, schon alleine deshalb, weil Segeln ein Hobby sei, das nie die Masse ausüben werde.

Ein Grund ist der Preis. Ein Segel, das individuell auf die Eigenheiten von Boot und Segler angepasst ist, kostet. Die industrielle Fertigung bietet Tücher günstiger an. Doch auf Diskussionen lässt sich Pfeiffer schon lange nicht mehr ein, denn nicht selten suchen ihn Kunden auf, die unzufrieden mit ihrer Massenware sind. Der Experte versucht dann, die Probleme zu lösen. „Über gute Reparaturen kommen Neusegel“, weiß Pfeiffer.

Zu seinem Beruf kam er als Teenager, als er leidenschaftlich segelte. „Für mich war es immer faszinierend, die Kraft des Windes einsetzen und umsetzen zu können.“ Doch der Weg zu seinem Traumberuf war nicht einfach. Die eigentlich dreijährige Ausbildung wurde Alf Pfeiffer verwehrt, da er keine Azubistelle bekommen hatte. „Damals haben sich die Segelmachereien keine Konkurrenz rangezogen“, erzählt er. Trotzdem, sein Ziel hat er nicht aus den Augen verloren. Über längere Zeit arbeitete er bei Segelmachern, meldete sich direkt zur Prüfung an und machte dann seinen Meister. Es sei eben „eine spezielle Liebe gewesen“. Und sie ist es immer noch.

Wenn Alf Pfeiffer in seiner Freizeit auf dem Boot über den Bodensee gleitet, dann mache es ihn stolz, wenn er immer wieder vom Wind gespannte Segel erkennt, die er in seiner Werkstatt in Meersburg entworfen und kreiert hat.



SCHMIEDEN IST DIE VOLLENDUNG

Gesichter des Handwerks:

Seit 43 Jahren führt Oskar Hafen aus Meckenbeuren seine Kunstschmiede und ist noch immer fasziniert vom Handwerk der Metallgestaltung. Mit dieser Folge endet die siebenteilige Serie.

BODENSEEKREIS – Schmieden sei ehrlich, das sagt Oskar Hafen immer wieder. Lediglich aus einem Stück Metall werde etwas modelliert, das später nicht selten zu einem Kunstwerk wird. Warum ehrlich? Die Schmiedetechnik habe immer auch viel mit Materialgerechtigkeit zu tun. „Und folgt deshalb einer ehrlichen Vorgehensweise“, sagt der 68-Jährige.

Oskar Hafen ist Kunstschmied. Den Beruf hat er gelernt, als er 17 Jahre alt war. Damals bei einem Huf- und Wagenschmied in der Lehre, äußerte er immer die klare Ansage: „Ich will Kunstschmied werden.“ Zu dem Wunsch kam er über seinen Vater, ebenfalls Schmied. Und durch seine Kreativität, die ihn in der Szene bekannt hat werden lassen.

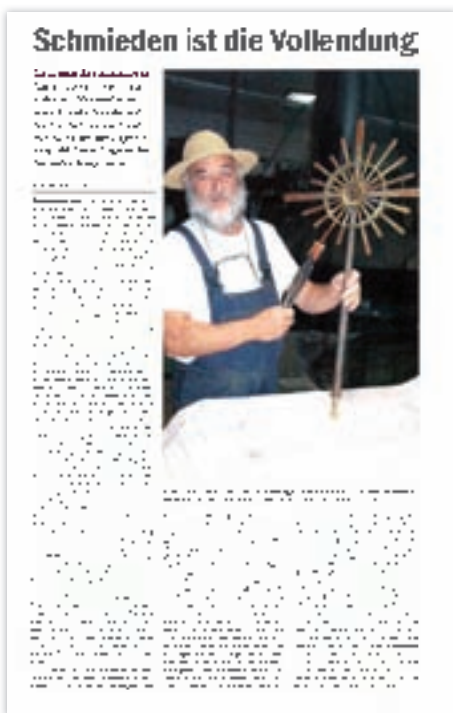
Oskar Hafen machte als 23-Jähriger seine Meisterprüfung und fortan arbeitete er als Kunstschmied. Wie ein Staubsauger sog er alle auf, was er auf dem Weg durch das Leben aufspürte: Ideen zu neuen Formen schöpfte er aus der Natur, aus dem Alltag übernahm er Strukturen oder zufällige Rhythmen, die er geplant umsetzte und in seine Arbeit integrierte. Nachdem 1989 die Berufsbezeichnung eine andere wurde, nennen sich die Absolventen der dreieinhalbjährigen Ausbildung nun Metallbauer im Fachbereich Metallgestaltung. Dann spezialisieren sich die meisten entweder auf die Schmiede- oder die Schlossertechnik. Diese beiden Richtungen wurden in der Lehre zusammengefasst.

Oskar Hafen, der seit 43 Jahren seine Werkstatt in Meckenbeuren führt, ist Vollblutschmied. Grabkreuze, Gitter, Geländer oder Feuerkörbe: Jedes Mal steht er vor einer Herausforderung. Denn er verwendet zwar eine Technik, „die 3000 Jahre alt ist, aber ich erzeuge Arbeiten, die dem Zeitgeist entsprechen“, erklärt er. Das jedoch mache den Berufszukunftsfähig. „Entscheidend ist, dass die Arbeit einen erkennbaren Gestaltungswillen hat, einen zeitgemäßen Ausdruck“, sagt er. Das beinhaltet den Respekt vor alten Arbeiten, Plagiate aber sind für Oskar Hafen tabu. Vielmehr versucht er, eine neue Formensprache zu schaffen, immer mit dem möglichst selben Qualitätsanspruch wie alte Produkte ihn als Maßstab vorgeben.

Aus einer großen Werkstatt in Meckenbeuren dringen rhythmisch gellende Schläge, wenn die Metallgestalter ihr warmes Material zu Recht hämmern. Der funkensprühende Lärm zeigt, worum es in der Kunstschmiede geht: Alles wird von Hand geschaffen. Dieser Aspekt

bringt Freud und Leid zugleich. Einerseits will das Handwerk durch Individualität, Einmaligkeit überzeugen und manchmal rette es laut Hafen Antiquitäten oder lieb gewonnene Dinge vor dem Verfall. Es ist die handwerkliche Leistung, die rational nicht begründbar ist. Und die Produkte hervorbringt, die die industrielle Fertigung auf diese Weise nicht herstellen kann. Hier jedoch beginnt das Leid. „Die Industrie bringt täglich neue Artikel auf den Markt, die immer besser und günstiger werden“, sagt Oskar Hafen über die Entwicklung. Billige Massenware gegenüber handgefertigtem Einzelstück, das bezahlt werden will. „Zwischen dieser Maßstabskonkurrenz steht die individuelle Fertigung des Handwerks“, sagt Hafen. Deshalb kämpft er dafür, Kunden wieder die Qualität ins Bewusstsein zu rufen, die sie mit einem eigenen entwickelten und handwerklich umgesetzten Produkt erwerben. „Wir müssten das Verhältnis der Wertigkeit der handwerklichen Leistung ganz anders einschätzen.“

Kunst? Handwerk? Oder Kunsthandwerk? Oskar Hafen will die Definition offen lassen. Es geht um das Produkt, die Arbeit, nicht um Bezeichnungen. Nach all den Jahrzehnten fasziniert ihn die Metallgestaltung mit Hilfe der Schmiedetechnik noch immer am meisten. Hier muss er mit ganz wenigen Mitteln auskommen, deshalb sei der Entwurf bereits der entscheidende Punkt. Wenn alles wie gewünscht läuft, dann, ja dann sei Schmieden nicht nur ehrlich, sondern die Vollendung.





Erschienen in der „Südwest Presse“, am 28.04.2012

SO FÜHLT SICH DER MITARBEITER WOHL

Kleine Gesten und persönliche Atmosphäre binden Fachkräfte an das Unternehmen

Im Kampf um Fachkräfte lassen sich Mittelständler einiges einfallen, um ihr Personal an sich zu binden. Mit dickem Gehaltsscheck können sie selten trumpfen. Also setzen sie auf kleinen Gesten und Wertschätzung.

Das kennen viele kleine und mittelständische Betriebe: Headhunter jagen ihnen im Auftrag großer finanzstarker Konzernen hochqualifiziertes Personal ab. Doch die Kleinen entdecken ihre Stärken neu. Denn sie sind flexibel genug, um auf die Anliegen ihrer Mitarbeiter einzugehen: Wie sie mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen können, sich motiviert im Job ausleben können oder sich im Kollegenteam einfach aufgehoben fühlen.

Firmen wie die ETG in Holzheim unweit von Göppingen, die unter der Marke „DU: willkommen in der Umwelt“ 90 Mitarbeiter beschäftigt, haben eigene Wege der Mitarbeiterbindung gefunden. „Bei uns holt auch einmal der Kollege den Sohn vom Kindergarten ab. Und ein Mitarbeiter, der sich um seine Kinder kümmern will, nimmt seine Elternzeit in betrieblich ruhigen Phasen wie um Weihnachten, Ostern und in den Sommerferien“, berichtet Geschäftsführerin Beate Schwarz. Zudem gibt der Betrieb Frauen die Möglichkeit, sich nach dem Mutterschutz flexibel wieder in den Betrieb einfinden zu können.

Bisher habe sich immer eine individuelle Lösung gefunden. Das tut auch der Atmosphäre gut. „Mitarbeiter, die Familie und Beruf unter einen Hut bekommen, sind leistungsfähiger und motivierter“, erklärt die 45-Jährige. Die Gesellschafterin bezahlt ihre Mitarbeiter auf Tarfihöhe und hat in den neun Jahren ihrer Geschäftsleitung beobachtet, dass die Betriebe der DU-Gruppe mit insgesamt 180 Beschäftigten mehr Erfolg haben, wenn nicht nur alle Abteilungen zusammenarbeiten, sondern wenn die Firma als Einheit agiert. „Das ist nur möglich, wenn jeder Einzelne sich voll auf die Arbeit konzentrieren kann und sich nicht zwischen Familie und Beruf zerreißen muss“, sagt die zweifache Mutter.

Ähnlich kümmert sich der Schorndorfer Automobilzulieferer Hartmann-exact darum, dass seine Leute Job und Familie besser vereinbaren können: Die Kernarbeitszeit wurde abgeschafft; zudem stockt die Firma alle Verträge mit betrieblicher Altersvorsorge um den Betrag auf, den das Unternehmen einspart, wenn Entgeltumwandlung angewendet wird. Kon-

kret bedeutet das: Zahlt ein Mitarbeiter etwa 180 Euro pro Monat in die betriebliche Altersvorsorge ein, hat er 90 Euro netto weniger auf dem Gehaltsstreifen. Hartmann-exact legt noch 40 Euro oben drauf. Das kostet die Firma keinen Cent: „Denn die Einzahlungen auf einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge sind von Sozialabgaben befreit“, erklärt Chef Jürgen Hofele. „Wir geben unseren Leuten diese Einsparung zurück.“ Insbesondere bei Neueinstellungen zahlt der Mittelständler übertariflich, denn er orientiert sich am Markt, auf dem sich heute nicht mehr allzu viele hochqualifizierte Ingenieure tummeln, wie die Firma sie sucht.

„Neben der guten, angemessenen Bezahlung ist mir vor allem wichtig, dass die Atmosphäre im Unternehmen stimmt und sich gute Teams bilden“, sagt Hofele. Dazu trägt auch die Laufgruppe bei, die mittlerweile zweimal pro Woche für den anstehenden Schorndorfer Stadtlauf trainiert: Zehn Mitarbeiter unterschiedlichster Abteilungen treffen sich freitagsmittags und einmal abends unter der Woche im eigens angefertigten Hartmann-exact-Trikot, um gemeinsam fit zu bleiben.

Dass Mittelständler mit diesen Modellen im Trend liegen, zeigt der aktuelle HR-Report des Mannheimer Personaldienstleisters Hays. So schätzen zwei Drittel der Angestellten gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Fitness-Kurse oder Massagestunden, wenn sie vom Chef bezahlt werden. Für mehr als 90 Prozent ist zudem eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ein wichtiges Argument für die Wahl des Arbeitgebers. Für die Menschen nehme die Bedeutung der Work-Life-Balance zu – denn sie wüssten, dass sie ein langes Arbeitsleben vor sich haben, heißt es im Report. Auch Spediteur Rüdinger aus Hohenlohe tut viel, um gute Mitarbeiter langfristig zu halten. Vom Wurstwecken bei der abendlichen Rückkehr bis zur Betriebsrente, die jeder bekommt, der länger als fünf Jahre dabei ist. Und dass junge Väter auf Wunsch nur im Nahverkehr fahren, damit sie abends bei ihren Familien sein können. Das Unternehmen bezahlt den Lkw-Führerschein, dessen Verlängerung und Qualifikationen; das kann bis zu 3500 Euro kosten – und rechtlich gesehen müssen Unternehmen diese Kosten nicht übernehmen. Schätzungen zufolge müssen die Fahrer in vier Fünftel der Speditionen die Kosten selbst tragen.



Daniela Reichart

Geboren 1986

Studium (B.A. Germanistik und Politikwissenschaft) 2010 abgeschlossen.

Seit 2008 freie Journalistin und Praktika bei der Südwest Presse und den Stuttgarter Nachrichten.

Freie Mitarbeiterin der ‚Produktion‘ und regelmäßige Arbeit für ‚Industriebedarf‘, ‚Automobil-Produktion‘, ‚Industrieanzeiger‘, ‚Werkstatt + Betrieb‘ und Online-Magazine wie ‚Energie & Technik‘.

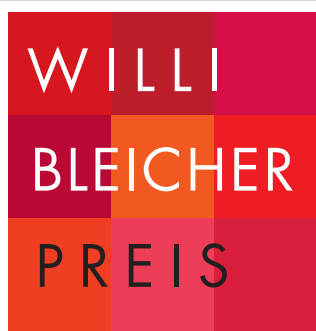
Schreibt für die ‚Financial Times Deutschland‘ sowie ‚Die Welt‘ und hat sich auf Wirtschaftsthemen und technische Produktionsthemen spezialisiert.



Sina Rosenkranz

Geboren 1979

Arbeitet seit 2008 als Redakteurin, Reporterin und Moderatorin in der SWR-Hörfunkredaktion Wirtschaft und Soziales, zuvor journalistisches Volontariat beim Südwestrundfunk sowie Studium der Geschichte und des Journalismus an der Uni Karlsruhe.



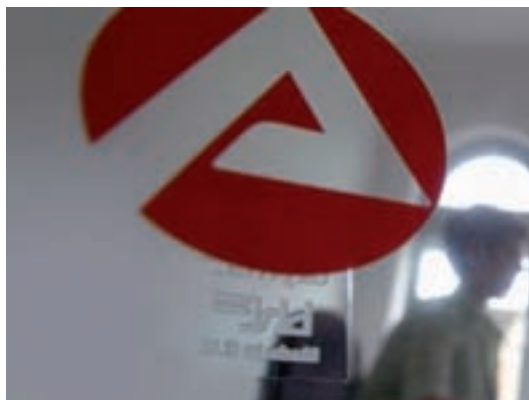
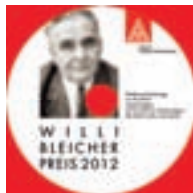
1. Preis

gemeinsam mit Franziska Roth

Gesendet u.a. in: „SWR3“, am 18.11.2011

FALSCH VERMITTELT – ARBEITSAGENTUREN SCHICKEN JOBSUCHENDE IN DIE LEIHARBEIT

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





Sina Rosenkranz

Gesendet u.a. in: „SWR2 Impuls“, am 23.05.2011

WO MEIN LAPTOP STEHT, IST MEIN ARBEITSPLATZ

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





Franziska Roth

Geboren 1983

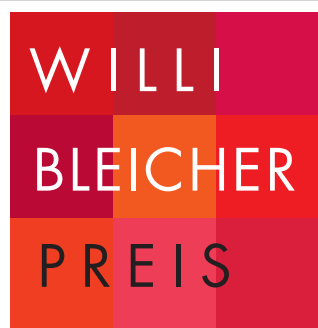
Studium der Journalistik mit den Nebenfächern Geschichte und Politikwissenschaften an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Abschluss 2008 mit dem Titel „Diplom-Journalistin“.

Während des Studiums Freie Mitarbeit für das SWR-Fernsehen – vor allem für die Sendung „Zur Sache Baden-Württemberg!“.

2008-2010 Volontariat beim Südwestrundfunk.

Seit April 2010 für die Wirtschaftsredaktion des SWR-Fernsehens tätig, vorwiegend für die Magazine Marktcheck (SWR-Fernsehen) und Plusminus (Das Erste).

Dort Produktion von Beiträgen zu verschiedensten Themen der Bereiche Wirtschaft und Verbraucher als Reporterin vor und hinter der Kamera.



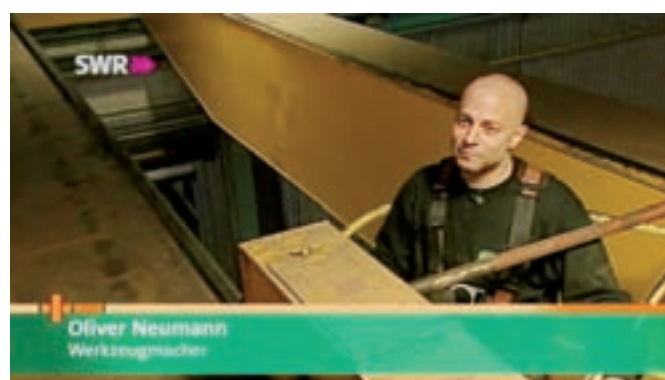
1. Preis

gemeinsam mit Sina Rosenkranz

Gesendet in: „Plusminus (ARD)“, am 25.01.2012
und „Marktcheck“ (SWR), am 02.02.2012

ARBEITSLOSE – VIEL ZU HÄUFIG NUR LEIHARBEIT STATT DAUERJOB

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





Erschienen im „Mannheimer Morgen“, am 26.05.2012

„ICH BIN IMMER IRGENDWIE AUF DER HUT“

Berufsleben: In der Metallbranche der Region sind Leiharbeiter zu ganz unterschiedlichen Bedingungen beschäftigt – und oft mit der Sorge, wie es weitergeht

MANNHEIM. Dazugehören, ein „echter John Deere“ sein, das ist ein Traum, den Markus H. (Name geändert) immer noch hat. Der Enddreißiger ist seit über fünf Jahren als Leiharbeiter im Produktionsbereich des Traktorenbauers in Mannheim beschäftigt. Obwohl er dort den gleichen Job macht wie ein Festangestellter, das gleiche Geld bekommt, die gleiche grüne Arbeitshose trägt, bleibt das Gefühl, nicht den gleichen Stellenwert zu haben wie die Kollegen. Und dieses Gefühl schmerzt.

Dabei arbeitet Markus H. zu Bedingungen, von denen die meisten Leiharbeiter nur träumen können: John Deere in Mannheim gehört zu den wenigen Firmen, die das Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ zumindest für die Leasingkräfte im gewerblichen Bereich – derzeit rund 145 Beschäftigte – nahezu vollständig umgesetzt haben.

Sie erhalten das gleiche Grundgehalt wie die Stammbesatzung plus alle Sonderzahlungen und Zulagen. Verdient ein „John Deere“ mit Schichtdienst also zum Beispiel 3400 Euro brutto, bekommt ein vergleichbarer Leiharbeiter im Werk genauso viel. Nur bei der Betriebsrente bleiben sie außen vor.

Für Markus H. bleibt trotzdem ein Gefühl der Ungerechtigkeit. „Ich verstehe nicht, warum ich keine feste Stelle bekomme, obwohl man scheinbar mit meiner Arbeit zufrieden ist.“ Dazu komme die Unsicherheit, der Eindruck, „immer auf der Hut zu sein.“ „Wenn man als John Deere mit etwas unzufrieden ist, kann man sich wehren. Als Leiharbeiter denkt man, wenn ich den Mund aufmache, bin ich vielleicht bald weg vom Fenster“, empfindet er. Fälle wie den von Markus H. soll es nach dem jüngsten Abschluss bei den Metallen in tarifgebundenen Firmen bald nicht mehr geben. Sie müssen künftig jedem Leiharbeiter nach zwei Jahren ein Übernahmeangebot machen. Doch warum beschäftigen Konzerne

wie John Deere über Jahre Menschen als Leiharbeiter, wenn deren Arbeitskraft dauerhaft gebraucht wird? Zeitarbeit bringt Flexibilität, argumentiert der Traktorenbauer. Man könne auf das zyklische Geschäft reagieren und Spitzen abdecken. Zudem lasse man „gewisse Tätigkeiten“ einfach nicht mehr durch eigene Mitarbeiter erledigen, sondern arbeite mit Verleihfirmen zusammen. Je nach Bedarf würden aber auch immer wieder Leiharbeiter übernommen. Torsten Jann, Betriebsratsreferent des Unternehmens in Mannheim, sieht das Argument, Leiharbeiter als „strategische Abbaureserve“ vorzuhalten, skeptisch: „Die letzte Krise haben wir gemeistert, ohne Leiharbeiter zu entlassen. Für welche Art Krise will man die Reserve also?“

Am Ende bleibt spürbar weniger

Auch Joachim Horner, Betriebsratschef im Mercedes-Benz-Werk Mannheim, würde auf Leiharbeit am liebsten ganz verzichten. „Früher hat man Auftragsspitzen anders abgefangen, zum Beispiel mit befristeten Verträgen“, sagt er. Im Werk Mannheim gebe es derzeit rund 280 gewerbliche Leiharbeiter. Auch in der Konzernzentrale in Stuttgart wird mit Flexibilität argumentiert, die es ermögliche, auf die stark gestiegenen Schwankungen in der Branche zu reagieren. So würden Jobs gesichert.

Im gesamten Daimler-Konzern ist der Einsatz von Leasingkräften auf acht Prozent der Stammbesatzung begrenzt. Wird das überschritten, muss mit dem Betriebsrat über Übernahmen verhandelt werden. Seit 2005 habe Daimler über 2500 Leiharbeiter unbefristet übernommen. Wie viele Leasingkräfte im gleichen Zeitraum dort insgesamt eingesetzt waren, sagt man nicht. Ende des ersten Quartals 2012 waren es deutschlandweit 4400.

Tatjana Schneider

Geboren 1977

Studium an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br. (Politik/Ethnologie) und am Institut d'Etudes Politiques Paris (Journalismus und Medienmanagement).

2004 bis 2006: Volontariat bei der Tageszeitung *Mannheimer Morgen*.

Seit 2006 Wirtschaftsredakteurin beim *Mannheimer Morgen*.

Daimler stockt den Stundenlohn seiner Leiharbeiter auf das Einstiegsniveau der Stammbetriebschaft auf: bislang 17,05 Euro pro Stunde. Würde rein nach Zeitarbeitstarif bezahlt, bekämen sie laut Horner nur rund zehn Euro. Trotzdem haben Daimler-Leiharbeiter übers Jahr spürbar weniger im Geldbeutel als Festangestellte. Sie bekommen weder deren Urlaubsgeld noch die Mercedes-Prämien. Letztere lag 2011 bei 4100 Euro je Mitarbeiter. Schichtzulagen gibt es nur, wenn die 8-Prozent-Marke an Leiharbeitern überschritten wird.

Viele Leiharbeiter in der Metall- und Elektrobranche der Region, gerade bei kleineren Betrieben, sind allerdings noch schlechter dran: „Manche verdienen 60 Prozent von dem, was ein Stammarbeiter mit nach Hause nimmt, andere nur 40 Prozent“, sagt Reinhold Götz, Chef der IG Metall in Mannheim.

Was es heißt, so zu arbeiten, hat Kevin A. (Name geändert) erlebt. Der Elektroinstallateur wurde nach seiner Ausbildung von der Arbeitsagentur „nur an Leasingfirmen verwiesen“ – obwohl er nach eigener Aussage einen ordentlichen Abschluss vorweisen konnte. Irgendwann heuerte er bei einer Verleihfirma in der Region an. Es folgen 10- bis 12-Stundentage in wechselnden Betrieben. Bezahlt bekommt Kevin nur 7 Stunden – der Rest wandert auf ein Zeitkonto, als Puffer für Phasen, in denen es keine Jobs gibt.

Am Ende bleiben ihm rund 1200 Euro netto im Monat – trotz 50- bis 60-Stunden-Woche. „Eine Familie hätte ich damit kaum ernähren können“, sagt er. Seit einigen Monaten hat Kevin nun eine reguläre Stelle bei einer Firma in der Region: rund 16 Euro die Stunde, geregelte Arbeitszeiten, feste Kollegen. „Zu wissen, dass man sich ab und zu etwas leisten kann und nicht ständig um die Zukunft bangen muss, ist ein ganz anderes Lebensgefühl“, sagt er.

Gehalt: Zuschläge bringen teils deutliches Plus

Bald mehr Geld für viele Leiharbeiter

MANNHEIM. Anfang der Woche haben sich Leiharbeitsbranche und IG Metall auf Zuschläge für Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie geeinigt. Davon profitieren nach Angaben von Reinhold Götz, Chef der IG Metall Mannheim, auch zahlreiche Beschäftigte in der Region. Allein in seinem Bezirk seien derzeit 1500 bis 2000 Leiharbeiter in der Branche tätig.

Etwa ein Drittel davon arbeitet laut Götz bereits in Betrieben, die Leiharbeiter zumindest in Teilen ähnlich bezahlen wie die Stammbetriebschaft. Für sie ändere sich durch die Zuschläge deshalb eigentlich nichts. „Für die restlichen zwei Drittel bedeutet das aber po-

tenziell ein deutliches Plus.“ Der Vereinbarung zufolge bekommen Leiharbeiter ab dem 1. November 2012 einen Zuschlag, wenn sie länger als sechs Wochen in einem Metall- und Elektrobetrieb eingesetzt sind. Das Plus beginnt bei 15 Prozent des jeweiligen Leiharbeit-Tariflohns und klettert stufenweise auf bis zu 50 Prozent (bei einem Einsatz von neun Monaten und länger).

Firmen warnen vor Folgen

Konkret heißt das: Ein Leiharbeiter mit einem Stundenlohn von 8,19 Euro bekommt 9,42 Euro, wenn er länger als sechs Wochen in einem Metallbetrieb eingesetzt ist. Bleibt er länger als neun Monate beschäftigt, steigt sein Stundenlohn auf 12,29 Euro. „Damit müsste die Zahl der Leiharbeiter deutlich sinken, die trotz Vollzeitjob noch auf staatliche Unterstützung angewiesen sind“, sagt Götz. Der Gewerkschaft zufolge waren das bundesweit zuletzt rund elf Prozent aller Leiharbeiter.

Die Leiharbeitsbranche warnt hingegen vor den negativen Folgen der Vereinbarung. „Die Mehrkosten für die Kundenunternehmen werden erheblich sein. Leider wird dies negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, vor allem für Geringqualifizierte“, so Thomas Bäumer, Verhandlungsführer für die Leiharbeitsbranche.

Beschäftigung: Gewerkschaft sieht „neue Art der Ausbeutung“

Umstrittene Werkverträge

MANNHEIM. Arbeitnehmervertreter beobachten seit einiger Zeit, dass Firmen verstärkt Werkverträge einsetzen, also Arbeiten an externe Firmen vergeben. Laut einer Umfrage der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten unter Betriebsräten ersetzen Werkverträge in der Ernährungsbranche zunehmend Leiharbeit. Problematisch sei daran, dass Beschäftigte, die über Werkverträge arbeiteten, oft schlechter bezahlt würden als Leiharbeiter. Im Vergleich zur Stammbetriebschaft erhielten sie im Schnitt sechs Euro weniger pro Stunde, Leiharbeiter „nur“ fünf Euro weniger. „Seit der Missbrauch von Leiharbeit begrenzt werden konnte, haben die Arbeitgeber mit den Werkverträgen ein neues Modell der Ausbeutung gefunden“, so Claus-Harald Güster von der NGG. Auch die IG Metall in der Region beobachtet das mit Sorge. So sei es in Ordnung, wenn ein Betrieb ein Gebäude auf seinem Gelände von einer Fremdfirma errichten lasse. Würden aber Tätigkeiten aus dem Kerngeschäft über Werkverträge abgewickelt, sei das ein Problem. „Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind hier gleich null. Sie können nicht kontrollieren, zu welchen Bedingungen diese Menschen beschäftigt werden“, so Reinhold Götz, Chef der IG Metall Mannheim.



Erschienen in „Kontext: Wochenzeitung“, am 13.04.2011

IM WEINBERG DER MACHT

Es gibt Orte, die die Fantasie anregen. Magische Orte. Die Trauminsel Sansibar etwa, die die Deutschen angeblich gegen Helgoland eingetauscht haben, was aber längst als moderne Legende entlarvt ist.

Das Tadsch Mahal, dieses imposante Mausoleum für eine indische Prinzessin. Oder eben das Weinberghäuschen der IHK in Stuttgart, das hier nur Weinberghäusle heißt.

Hier auf halber Höhe des Stuttgarter Kessels gibt man sich äußerlich schwäbischbescheiden. Doch drinnen soll es – hui! – so richtig zur Sache gehen. Sagen manche, die schon drin gewesen sind. Und viele, die nie reinkommen werden. Über die wichtigen Projekte des Landes werde dort beraten. Ein offenes Gespräch zwischen den Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Politik und Medien soll es dort geben, streng geheim natürlich, uneinträchtigt von aller lästigen politischen Korrektheit. Es braucht nicht allzu viel Fantasie, um sich solche Runden in einem Bundesland vorzustellen, das fast 58 Jahre lang von der gleichen Partei regiert wurde. Man kennt sich.

Da ist etwa Hans Peter Stihl, Sägenfabrikant und langjähriger IHK-Präsident, Dieter Hundt, Unternehmer und Arbeitgeberfunktionär, Jürgen Offenbach, langjähriger Chefredakteur der „Stuttgarter Nachrichten“, der heute unter dem Namen „ok“ (Offenbach Kommunikation) ein Büro betreibt, dessen Zielsetzung im Online-Auftritt so formuliert ist: „Damit es gut läuft, braucht es einen Lotsen im magischen Dreieck zwischen Wirtschaft, Politik und Medien.“ Ein Schelm, wem hier die Fantasie durchgeht.

Über Inhalte wird nur in Andeutungen gesprochen. Man fühlt sich geehrt, wenn man zu den geladenen Auserwählten gehört, wenn die Industrie- und Handelskammer 14 Jünger zum Abendmahl über den Dächern von Stuttgart lädt. In diesen Kreisen weiß Mann: Der Gentleman schweigt und genießt. Übrigens: Es sollen auch schon Frauen dort gewesen sein.

Tatort für das Bahnprojek

„Natürlich waren auch schon Frauen da“, bekräftigt Andreas Richter, „zum Beispiel Tanja Gönner, die Umweltministerin.“ Doch, und darauf legt der IHK-Hauptgeschäftsführer Wert, das sei erst im November vergangenen Jahres gewesen. Nach, „ich betone: nach“, der Schlichtung zu S 21 unter der Regie von Heiner Geißler. So viel Klarstellung muss sein im Jahr der engagierten Bürgerproteste.

Beim Aufruhr um die Tieferlegung des Stuttgarter Bahnhofs werden auch IHK-Verantwortliche zurückhaltend, allerdings nur in der Formulierung. Die Position der Kammer hingegen ist klar: pro Stuttgart 21. Das schrieb sie sich sogar auf die Fahnen („S 21 – mehr Jobs, mehr Tempo, mehr Stadt“), die vor dem Geschäftsgebäude wehten. Die muss sie jetzt allerdings ganz schnell auf richterlichen Beschluss hin einholen. Der neuen grün-roten Regierung hat die Kammer übrigens schon einen Tag nach der Wahl ihre Unterstützung angeboten. Man will ja weiter dabei sein.

Bekannt wurde das IHK-Häusle durch den Streit über Stuttgart 21, der längst eine ganze Stadt spaltet. Es war auch schon Kulisse für den „Tatort“ und für Theaterstücke, doch vor allem steht es symbolisch als Tatort für das Bahnprojek. Hier oben, mit ausgeruhtem Blick auf den Talkessel und den Kopfbahnhof, soll der Entschluss vorbereitet worden sein, den Bahnhof samt Gleisen im Stuttgarter Untergrund zu versenken. Hier sollen sich die Herren aus den Redaktionen, von der IHK, Bahn und Politik zwei, drei Gedanken darüber gemacht haben, wie man dieses Vorhaben

Susanne Stiefel

Geboren 1957

Chefreporterin von „Sonntag Aktuell“ bis 2010, Buchautorin („Lebenskünstlerinnen unter sich“, Rowohlt-Verlag), Dozentin am IfP München und der Reportageschule Günter Dahl in Reutlingen, freie Autorin u.a. für „Brand eins“ und „Chrismon“, Mitglied der Reportageagentur „Zeiten-spiegel“.

voranbringen kann, das sie für einen großen Fortschritt halten, weil es Stuttgart endlich mit dem Rest der Welt verbindet. Dass hier im rustikalen Gewölbekeller bei Wein und in harmonischem Dreiklang von Wirtschaft, Politik und Medien etwa zwei-, dreimal im Jahr ein „Gedankenaustausch“ stattfindet, gibt Andreas Richter gerne zu Protokoll. Doch dass hier Mitte der 90er-Jahre auf das umstrittene Projekt S 21 eingeschworen worden sei, weist der Mann, der seit 1998 die IHK-Geschäfte führt, vehement zurück. „Das ist doch alles an den Haaren herbeigezogen“, wettet Andreas Richter, der früher Wirtschaftsressortleiter der „Stuttgarter Zeitung“ war. Dass man mal drüber gesprochen habe, kann und will er jedoch nicht ausschließen.

„Es soll halt niemand wissen, dass die da gewesen sind“

Nicht gesprochen wird darüber, wer denn nun zu dem starken Dutzend gehört, das die IHK zwei-, dreimal im Jahr zum erlauchten Treffen lädt. „Nur so“, meint der Hauptgeschäftsführer, „könne man sich schließlich unbekümmert austauschen“. Geheime Treffen also, bei denen keine Namen genannt und nicht fotografiert werden darf? „Geheim, geheim, was heißt schon geheim?“, fragt Richter zurück. „Es soll halt niemand wissen, dass die da gewesen sind.“ Kein Wunder, dass die Fantasie das Häuschen umrankt wie die Reben. Vor allem in der hitzigen Diskussion über S 21, in der sich die Gegner nicht nur einmal von ihrer Regierung und den örtlichen Zeitungen verschaukelt fühlten. Hier soll also alles angefangen haben? „Wenn Sie das hier oben gesehen haben, dann kühlt Ihre Fantasie ab“, sagt Andreas Richter. Zum Abkühlen also hinaufgestiegen auf den Kriegsberg.

Das Gewölbe ist rustikal, roter Sandstein, einfache Stühle, Holztisch. Eine intime Atmosphäre ist schon allein durch die Größe sichergestellt, alles leer heute, nur der IHK-Hausmeister Michael Fritz ist da und schließt auf. Kaum zu glauben, dass hier in diesem kleinen Raum 14 Menschen Platz finden sollen. Hier kann man sich nahekomen. Vor dem Häusle liegen wie mit dem Lineal gezogen die IHK-eigenen Reben. 70 Ar stadtnahe Reben, erklärt Hausmeister Fritz, aus denen jährlich etwa 7000 Flaschen IHK-Riesling und IHK-Trollinger gepresst werden. Hübsch gelegen zwischen Chinesischem Garten, einem Relikt der Internationalen Gartenschau, und dem Züblin-Weinberg, „die haben ein größeres Häusle“, sagt der Hausmeister. Da schwingt ein bisschen Neid mit. Der alte Bahnhof, der Bonatzbau, liegt in seiner ganzen Pracht zu Füßen des Weinbergs.

Michael Fritz weiß, dass „genau unter uns durch“ der Tunnel gegraben werden soll, durch den die tiefergelegte Bahn dann rauschen soll. Er weiß auch, dass die Bedienungen früher noch vors Häusle geschickt wurden, nachdem sie den Herren tüchtig eingegeschickt hatten, damit die drinnen ungehört tagen konnten. Bei Regen sei das besonders

unangenehm gewesen. Inzwischen finden die Bedienungen Unterschlupf in einer angebauten kleinen Küche, wenn drinnen in Geheimnissen gekramt wird.

Auch der Master of Disaster war schon drin

Uli Maurer war auch schon drin. Zu Zeiten der Großen Koalition durften Maurer als SPD-Fraktionschef und Dieter Spöri als SPD-Wirtschaftsminister auch mal mitspielen. Das war Mitte der 90er-Jahre und lange bevor der bulle Mann, den seine Mitarbeiter nur „Master of Disaster“ nennen, bei den Linken und im Bundestag gelandet ist. Uli Maurer war neugierig, und womöglich fühlte er sich auch ein bisschen geschmeichelt. Im Gewölbekeller im Weinberghäusle hoch über Stuttgart stellte er fest, dass da alle munter mitmischten. Da wurden Projekte eingetütet, von der Wirtschaft initiiert, von der Politik auf den Weg gebracht, von den Medien begleitet. „Mir blieb die Spucke weg“, sagt Maurer heute. „So macht man also Politik, hab ich gedacht.“

Die einen sehen „Keinen Filz weit und breit“ hier im Weinberg, so schrieb es der Politikressortleiter der „Stuttgarter Nachrichten“, für den das Weinberghäusle von 100 Gründen, Stuttgart zu lieben, der 92ste ist. Andere mutmaßen, dass dort oben viel effektiver Politik gemacht wird als im Landtag, wie der „Stern“-Journalist Hans Peter Schütz in seinem Artikel „Fahrt auf schwäbischem Filz“, der hier oben den Grund dafür gefunden haben will, warum die Stuttgarter Medien das Projekt S 21 so lange so freundlich begleitet haben: weil sie hier im Weinberghäusle Mitte der 90er-Jahre mit den Chefs von CDU und SPD und einflussreichen Wirtschaftsbossen zusammengesessen seien, als der Zug auf die Schiene gesetzt wurde, wenn das Bild noch erlaubt ist. „Wir mussten nicht eingenordet werden“, sagt ein leitender Redakteur, der mit dabei war, „wir waren doch voll begeistert.“ Es war die Zeit des Mauerfalls, die Achsen hatten sich verschoben, und viele Lokalpatrioten fürchten, von der Mitte Europas an den Rand gedrängt zu werden. Es war die Geburtsstunde der legendären Magistrale Paris-Stuttgart-Bratislava.

Und es war vor Andreas Richters Zeit als Hauptgeschäftsführer. Nun ist sein Häusle also durch S 21 berühmt-berüchtigt geworden. Nervt Sie das, Herr Richter? „Für die IHK ist das super“, sagt Richter, „wenn im ‚Stern‘ und anderswo geschrieben wird, wie viel Macht die Kammer hat. Was mich stört, ist höchstens, dass das alles frei erfunden ist.“ Nicht erfunden jedenfalls ist die abschließende Aussage des IHK-Geschäftsführers: „2012 werden wir hier oben sicher darüber nachdenken, wie ein guter OB für Stuttgart aussehen kann.“ Es ist ja nicht so, als ob man nicht mitmischen wollte. Womöglich werden demnächst auch die Herren Kretschmann und Schmid hier oben sitzen. Aber, pardon, das ist jetzt wirklich pure Fantasie.

Zur Seite unseres Fotografen Andreas Langen: www.dieargelola.de

Gesendet im: „SWR Fernsehen BW“, am 21.03.2012

STARK REDUZIERT – AUSVERKAUF BEI SCHLECKER

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



Uschi Strautmann

Geboren 1961

1981 Abitur

1982 – 1988 Studium Politik- und Musikwissenschaften in Kiel und in Freiburg i.Br.

1988 Abschluss Magister Artium an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i.Br. (Note 1,5)

1990 – 1992 Feuilleton-Redakteurin bei der Neuen Osnabrücker Zeitung

1992 – 1994 Volontärin bzw. dann Redakteurin in Ausbildung beim SDR-Fernsehen in Stuttgart

1994 – 1995 Reporterin/Redakteurin FS-Nachrichtenredaktion SDR-Fernsehen

1996 – 1998 Reporterin/Redakteurin FS-Nachrichtenredaktion mit Schwerpunkt Landespolitik/SDR/SWR-Fernsehen

Seit 2000 landespolitische Korrespondentin

2002 Wechsel in die Redaktion ARD aktuell/SWR-Fernsehen

2003 ARD-Korrespondenten-Vertretung in Südamerika (Buenos Aires/Rio de Janeiro)/SWR-Fernsehen

2005 ARD-Korrespondenten-Vertretung im ARD Hauptstadtstudio Berlin

2006 ARD-Korrespondenten-Vertretungen in Kairo

seit 2006 regelmäßige Abwesenheitsvertretung des Redaktionsleiter bei ARD aktuell/SWR

seit Okt. 2007 Abteilungsleiterin Baden-Württemberg Information, verantwortlich für die Bereiche: ARD aktuell, Landespolitik/Zur Sache Baden-Württemberg und Landesschau aktuell

seit Aug. 2010 stellvertretende Chefredakteurin Fernsehen beim SWR



Stefan Tiyavorabun

Geboren 1963

Reporter, Redakteur und Filmautor für das Südwestrundfunk-Fernsehen und für die ARD

Themenschwerpunkte Wirtschaft und Politik

Zuvor tätig als:

Radio-Reporter und Moderator beim Süddeutschen Rundfunk

Journalistische Ausbildung beim Süddeutschen Rundfunk

Reporter bei Tageszeitungen und Nachrichtenagenturen

Studium der Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaften und Journalistik

Gesendet im: „SWR Fernsehen BW“, am 04.08.2011

MÄRKLIN – MODELL EINER PLEITE

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





Thomas Veitinger

1964 geboren

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 in der „Südwest Presse“, am 22.06.2011

GESTOPPTER AUSVERKAUF

Der Jobabbau beim Küchenhersteller Alno ist zum Stillstand gekommen, der Firmensitz kehrte nach Pfullendorf zurück. Nach langem Bangen herrscht Zuversicht.

KOCHEN AUF KLEINER FLAMME

Pfullendorf und Alno schöpfen wieder Hoffnung

Alles soll besser werden – wieder einmal. Seit mehr als zehn Jahren versucht Küchenhersteller Alno, ein Rezept gegen den Niedergang zu finden. Mitarbeiter und Standort Pfullendorf litten. Nun ist ein neuer Chef da.

Pfullendorf. Der Ficus Benjamini am Eingang ist längst vertrocknet und hat seine grauen verkümmerten Blätter auf dem Boden verstreut. Ins Großraumbüro fällt gedämpftes Sonnenlicht durch braungetönte Scheiben. Stempel, Stifte, Anrufbeantworter und Büroklammern liegen voneinander getrennt auf zusammengeschobenen Tischen. Nur das Summen eines Elektrogeräts ist zu hören. Das Verwaltungsgebäude von Alno ist verlassen. Es erzählt von einer besseren Zeit, als in Pfullendorf noch 2400 Mitarbeiter Küchen zusammenbauten und in dem nun verlassenen Bau den Vertrieb kontrollierten. Von einer Zeit, als das Unternehmen an die Börse ging und einen Emissionskurs von 59 DM aufs Parkett legte, sich Weltmarktführer bei Küchen nannte und es der von Alno gesponserte örtliche Fußballverein fast bis in die 2. Bundesliga schaffte.

In der Innenstadt mit seinen schmucken Fachwerkhäusern stehen heute viele Geschäfte leer. Gegenüber dem Rathaus ist in einem Schaufenster „Zu vermieten“ zu lesen. Büroräume werden offeriert. an einem Modengeschäft sind Scheiben abgeklebt. Eine Hand- und Fußnägelskosmetik lockt mit „Lust auf Schönheit“, nicht weit davon entfernt ist eine Pizzeria ausgezogen, die Fenster sind schwarz. Es gibt Ein-Euro-Geschäfte und ein Spielcasino. Kaum jemand ist in den Gassen unterwegs. Ein Wegweiser zeigt „Berlin 750 km“ und Stuttgart 160 km“.

Die Krise bei Alno bahnt sich 1997 an, nach dem Tod des Unternehmensgründer Albert

Nothdurft. Da geht es los mit den Verlusten. Der Trend zu Billig- oder individuellen Designer-Küchen macht dem Unternehmen zu schaffen. Alno hinkt hinterher. Der Küchenbauer hat sich verzettelt. Kapital fehlt. Die Mitarbeiter bekommen immer weniger Aufträge. Vertriebswege sind nicht optimiert, das Produktprogramm nicht straff genug und die Werbung unzureichend. Von den 1200 hergestellten Artikeln steuern 300 nur 1 Prozent des Umsatzes bei. „Vor allem die ersten Entlassungen in den 90er-Jahren waren verheerend“, heißt es in einem Laden, in dem gerade nur eine Kundin zu sehen ist. „Das Weihnachtsgeschäft brach total ein und zwar nicht nur bei den Kunden, die mit Alno zu tun haben. Die schlechte Stimmung steckt an.“ Im Rathaus ist es still. sämtliche Stühle vor dem Bürgerzentrum sind unbesetzt. Alno gelangt schließlich im Jahr 2003 an eine Schwelle. Das Symbol des deutschen Wirtschaftswunders beschäftigt in Pfullendorf nur noch 1000 Mitarbeiter. Einen weiteren Stellenabbau soll es nicht geben, verspricht die damalige Geschäftsleitung. Indien, China und die Türkei werden ins Visier genommen. Doch die Talfahrt geht weiter. Nachdem Alno 2006 zehn Jahre Verluste in Folge geschrieben hat, kontrolliert der Finanzinvestor German Capital rund 75 Prozent des Kapitals. Der Marktanteil sinkt beständig. im Jahr 2008 gibt es nur noch 600 Mitarbeiter in Pfullendorf. Zwei Jahre später werden 13 Mio. € Verluste geschrieben. Eine Kapitalerhöhung ist nötig. An einem Mangel von Konzepten und Austausch von Führungskräften kann

die nachhaltige Erfolglosigkeit nicht liegen. Die Chefs wechseln schnell: Raimund Denk, Frank Gebert, Georg Kellinghausen. Jörg Deisel. Die Sanierungsprogramme tragen Namen wie „Futura“, „Alno Fit“ und schließlich „Alno 2013“. Letzteres überspannt den Bogen für viele Mitarbeiter, Bürger und Kunden völlig: Der Firmensitz wird nach Düsseldorf verlegt, die Musterküchen-Ausstellung verschwindet, das Fußball-Sponsoring wird eingestellt. Die Mitarbeiterzahl soll in Pfullendorf auf 250 bis 300 sinken. „Das wäre wohl das Ende für den Standort gewesen“, sagt Betriebsrat Hermann Zweifel heute. Die beiden Kirchen in Pfullendorf schreiben einen offenen Brief an Alno-Chef Deisel, erklären sich solidarisch mit den Mitarbeitern.

„Man muss ihm eine Chance geben“

Ein „Gemeindebrief“ der evangelischen Kirchengemeinde zu Weihnachten 2010 zeigt das Heilige Paar; Schreiner Josef arbeitet an Küchen. Es gibt eine Demonstration mit etwa 2000 Menschen auf dem Marktplatz. Ein Mädchen trägt dabei ein Schild um den Hals: „Mein Papa braucht Arbeit.“ Doch alles scheint umsonst: Im Sommer des Jahres 2010 fallen weitere 150 Arbeitsplätze weg. Aber dann geschieht etwas, was für viele Pfullendorfer wie ein kleines Wunder ist: Der neue – aktuelle – Chef Max Müller kippt die Abbaupläne, holt den Firmensitz ins Oberschwäbische zurück und fasst Entscheidungen seines Vorgängers in einem Wort zusammen: „idiotisch“. „Es muss aufhören mit Restrukturierung. nach fünf Jahren ist es genug. Wir müssen endlich unsere Arbeit richtig machen“, erklärt Müller. „Man muss ihm eine Chance geben“, sagt Manfred Graf, der in der Alno-Produktion arbeitet, heute. „Wenn er nur einen Teil davon wahr macht, wäre es schon gut“, lächelt er vieldeutig. „Wir wurden immer wieder belogen“, fügt ein anderer Mitarbeiter hinzu. „Unserer Zukunft ist sicherer, solange jemand da ist und Geld reinbringt und nicht nur rauszieht.“

Seit 1993 ist Müller Verwaltungspräsident bei zwei Schweizer Investoren. Durch Starlet Investment flossen über eine Kapitalerhöhung 15 Mio. € ins Unternehmen. Er wolle Alno erst dann wieder verlassen, wenn es gut laufe, betont Müller. Ein Passant vor einem Einkaufszentrum macht sich dennoch Sorgen: „Die Stadt ist überaltert. Die Jungen ziehen weg. Man merkt Pfullendorf an, dass es ausblutet“, erklärt der arbeitslose Ingenieur, der – wie andere auch – seinen Namen nicht nennen will. „Ich kenne viele Arbeitslose. die einmal bei Alno beschäftigt waren. Sie hängen rum, bewerben sich. Was man halt so macht.“ Die 15 Mio. € neues Kapital von Max Müller reichten nur aus, Löhne für drei Monate zu zahlen. Alnos Personalleiter Stefan Seide widerspricht. „Ich bin verhalten zufrieden mit dem Geschäftsverlauf“. Die Perspektive des Unternehmens sei „ganz gut“. Im Inland herrsche ein Verdrängungswettbewerb. „Ich kämpfe jeden Tag mit Zulieferern.“ Im Ausland aber, in der Türkei, Russland, Frankreich, Spanien

und der Schweiz gebe es riesige Märkte. Auch der Manager des Sportclubs Pfullendorf, Hermann Stengele, ist optimistisch. „Als ich 1995 eingestiegen bin, kamen 90 Prozent der Sponsorengelder von Alno. Das war ungesund.“ Die Partnerschaft reicht bis ins Jahr 1973 zurück, das Stadion trug sogar den Namen Alno-Arena.

Der Anteil am Sponsoring wurde gesenkt. „Glücklicherweise“, wie Stengele heute sagt. „Sonst hätten wir ein Riesenproblem gehabt.“ 2009 verabschiedet sich Alno vom örtlichen Fußballverein – um Hauptsponsor der deutschen Frauenfußball-Nationalmannschaft zu werden. Aber auch dieses Engagement wird pünktlich vor der Frauenfußball-WM aufgekündigt. „Jetzt, nach dem Chefwechsel bei Alno würden wir uns natürlich einen Wiedereinstieg als Sponsor wünschen“, sagt der Manager. „Ich glaube an die Zukunft von Alno.“

Der Produktionsleiter

Produktionsleiter Manfred Schwellinger: „Unser neuer Chef Max Müller hat sich anfangs viel Zeit genommen. Herr Müller hat sich nicht nur eine Führung geben lassen und danach die wirtschaftlichen Zahlen angeschaut, sondern er wollte alles ganz genau wissen. Auch die Zusammenhänge. Warum Hallen leer stehen etwa. Außerdem hat er sein Konzept allen sehr schnell auf einer Betriebsversammlung erläutert. Er hat das Know-how dazu. Herr Müller honoriert unsere Arbeit auch, das ist gut. Wenn ich heute durch den Betrieb gehe, werde ich nicht gesteinigt. Es wird derzeit auch besser, wir arbeiten sehr flexibel. Es gibt mehr Auftragsgänge, wir können die ersten Früchte schon ernten. Wir sind in einem Veränderungsprozess.“

Der Betriebsrat

Betriebsrat Hermann Zweifel: „Bei Verhandlungen zum jüngsten Stellenabbau war unser alter Vorstandschef Herr Deisel nur einmal dabei. Dabei ging es doch um hunderte von Arbeitsplätzen. Die Schicksale waren ihm völlig egal. Aber Wertschöpfung ist eben nicht alles. In zwei Jahren stelle ich mich nicht mehr zur Wahl. Wirklich gute Zahlen habe ich nur in den ersten Monaten meiner Amtszeit erlebt. Danach gab es immer wieder Abbau, auch bei den Lehrlingen. Aber trotzdem habe ich mich zusätzlich auch im Stadtrat engagiert. Man darf den Optimismus im Leben nicht verlieren, sonst ist man verloren. Kraft für meine Arbeit sammle ich bei Spaziergängen mit meiner Frau.“

Der Pfarrer

Evangelischer Pfarrer Hermann Billmann: „Früher war eine gewisse Kaltschnäuzigkeit da. Argumente für den Standort Pfullendorf wurden einfach vom Tisch gewischt. Wir haben schon mit der Liquidation gerechnet. Die Menschen hier haben furchtbar unter dem Druck gelitten. Die Familie, das Haus, ja, die Existenz stand auf dem Spiel. Mitarbeiter wurden danach ausgesiebt, wie viel sie leisten. Alle dachten deshalb, sie müssten ihr Soll übererfüllen. Ich habe mit vielen Mitarbeitern gesprochen und kam oft sehr bekümmert nach Hause. Wir haben einen Arbeitskreis gegründet. Da freut man sich jetzt über eine andere Sichtweise und eine komplett andere Sprache. Die Stimmung ist total anders.“

Der Förderer

Pfullendorfs Wirtschaftsförderer Tobias Wedi: „Alno ist gleich Pfullendorf. Das Werk hat hier einen hohen Stellenwert. Wir haben 13 000 Einwohner und 6000 Arbeitsplätze, da sind knapp 700 Arbeitsplätze von Alno schon eine Hausnummer. Die Tendenzen zum Kahlschlag waren in der Vergangenheit da. Anfragen und Vorstöße von uns wurden geblockt. Die Stimmung in der Stadt ist mittlerweile etwas luftiger geworden. Aber es ist noch zu früh zu sagen: „Es wird grundsätzlich alles anders. Wir haben viele leer stehende Geschäfte. Das liegt aber auch an ansteigenden Wegen und kleinen Läden. Die Lage von Pfullendorf ist nicht grundsätzlich schlecht, das beweist auch, dass der Sanitärtechniker Geberit hier sitzt.“

Geschichte des Unternehmens

Alno gibt es schon seit mehr als 80 Jahren. Der Namen kam von einem Gründer Albert Nothdurft, der in Wangen bei Göppingen 1927 eine Schreinerwerkstatt gründete. Nach dem Umzug nach Pfullendorf konnte er in den 60er-Jahren Umsatz und Mitarbeiterzahl sprunghaft steigern. In den 70er- und 80er-Jahren kamen Gesellschaften im europäischen Ausland und die Gründung weiterer Marken hinzu. 1995 ging Alno an die Börse.

Heute gibt es vier Produktionsstandorte in Deutschland (Brilon, Enger, Klieken, Pfullendorf) und acht Tochtergesellschaften im Ausland. Mit 1900 Mitarbeitern und 493 Mio. Euro Umsatz ist Alno der zweitgrößte Hersteller von Einbauküchen in Deutschland. Die Marken sind: Alno, Wellmann, Impuls und Pino.

Küchenhersteller haben es heute nicht leicht

Küchen zu bauen ist in der heutigen Zeit nicht ganz einfach, weiß der Geschäftsführer der Deutschen Küchenmöbelindustrie, Lucas Heumann. „Die Zahl der Küchenhersteller hat sich im Laufe der Jahre auf nur noch 50 halbiert.“ Der Branche machen Sättigung, Überkapazitäten, eine harte Verdrängung zu schaffen, bis zum Jahr 2012 sinkt auch die Zahl der fertiggestellten Wohnungen. Auch die Bevölkerung nimmt ab. „Zudem schließen sich in den vor- und nachgelagerten Stufen Unternehmen zusammen und bilden Einkaufsverbände etwas bei Spanplatten oder beim Verkauf und nehmen so Einfluss auf die Preise“, erklärt Heumann. Die Küchenhersteller dagegen dürften sich nicht zusammentun, dann entstehe schnell ein verbotenes Kartell.

Dazu kommt eine Exportschwäche. „Ende der 80er-Jahre gab es bei den europäischen Möbelbauern Wirtschaftskrisen. Nur nicht bei den deutschen, die von der Wiedervereinigung profitierten.“ Viele Familien in den neuen Bundesländern kauften deutsche Küchen ein. Während sich etwa die Italiener auf den Export konzentrierten, lag dieser hierzulande bei 12, 13 Prozent. „Wir haben den Export verschlafen und müssen jetzt aufholen.“ Heute betrage die Exportquote schon knapp 40 Prozent.

Zu einzelnen Unternehmen äußert sich Heumann nicht. Nur so viel sagt er zu Alno: „Wer weiß schon, wie es bei den anderen Unternehmen hinter der Fassade aussieht? Alno ist durch die Börsennotierung publizitätspflichtig, hier ist alles sehr transparent.“



Flora Wisdorff

Geboren 1973

1992 - 1998 Studium - Politikwissenschaft, Wirtschaft und Geschichte in Großbritannien und Frankreich.

Volontariat bei Gruner + Jahr Wirtschaftspresse

Erste Redakteursstelle beim Tagesspiegel Berlin

Seit 2006 berichtet sie für die WELT-Gruppe aus Berlin über Gewerkschaften, Tarif- und Arbeitsmarktpolitik

Im Beruf wollte sie immer wieder Neues kennen- und verstehen lernen. Deshalb wurde sie Journalistin.



3. Preis



Erschienen in der „Welt am Sonntag“, am 11.12.2011

ZEITARBEIT FÜR IMMER

Sie sollen den Unternehmen Flexibilität bringen. Doch der Automobilzulieferer Marquardt setzt Zeitarbeiter vor allem ein, weil sie billig sind. Der Firmenchef steht dazu: Denn sonst würden die Jobs verschwinden

RIETHEIM-WEILHEIM Direkt neben dem Prüfgerät arbeitet Wioletta Dwernicka. Im grellen Licht des „A-Werks“, des Werks für Automobilsysteme, bauen Arbeiterinnen wie sie leise Schalter und Schlüssel zusammen. In Dwernickas Montagezelle werden Fensterhebe-Schalter für die Mercedes S-Klasse gefertigt. Ihre Aufgabe ist es, die maschinelle Funktionsprüfung zu ergänzen: Sie zieht an dem kleinen, schwarzen Plastikhebel und beurteilt, ob sich das angenehm anfühlt. Ist ihr Urteil positiv, klebt sie einen Aufkleber drauf. Die Arbeiterinnen, die alle den gleichen weißen Schutzkittel und eine Haube tragen, erledigen Arbeitsschritte, für die Maschinen entweder nicht geschickt genug oder zu teuer sind. Es sind einfache Handgriffe, die man schnell lernen kann.

Das weiß auch Harald Marquardt, geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens, das hier im schwäbischen Rietheim-Weilheim seinen Hauptsitz hat. „Es wäre wirklich ein Leichtes, diese ganze Halle über Nacht an unseren Standort in Rumänien zu verlagern“, sagt er. „Mit Mann und Maus!“ Das meint er nur bildlich, denn Wioletta Dwernicka würde natürlich nicht mitkommen. Eine Rumänin würde dann ihren Job machen, für weniger Lohn.

Dabei gehört Dwernicka ohnehin schon zur untersten Lohngruppe: Obwohl die Frau die gleiche Arbeit verrichtet wie fest angestellte Mitarbeiter, bekommt sie weniger Geld. Dwernicka ist Zeitarbeiterin. Statt der 1900 Euro brutto, die der Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie ohne Schichtzuschläge vorschreibt, bekommt sie gerade mal 1100 Euro pro Monat. Ganze 42 Prozent weniger, für die gleichen 35 Stunden pro Woche. „Nur so“, sagt Marquardt, „könne er die Produktion und die Arbeitsplätze in der Region halten“. 350 Zeitarbeiter beschäftigt er, das sind 14 Prozent seiner Belegschaft. Bei Marquardt ist die billigere Zeitarbeit und damit das Abweichen vom Tarif Teil des Geschäftsmodells geworden. Damit macht er sich nicht beliebt: „Sklavenhaltung“ sei das und ein Skandal, schimpft Walter Wa-

dehn, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Albstadt. Marquardt missbrauche die Zeitarbeit: Er wolle keine Auftragsspitzen abfedern, sondern „bewusst eine Niedriglohnlücke einziehen“.

Die Zeitarbeit hatte in Deutschland schon immer ein Schmutz-Image – und auch ihre Liberalisierung und Ausweitung im Zuge der Hartz-Reformen hat das bisher kaum verändert. Im Gegenteil: Die Debatte um den Missbrauch, von den Gewerkschaften als Kampagne erfolgreich inszeniert, hat seit dem Ende der Finanzkrise wieder an Fahrt aufgenommen. Die Zeitarbeiter, die während der Rezession gehen mussten, sind wieder eingestellt worden, die Zahlen sind wieder auf dem Vorkrisenniveau angelangt: Rund 900 000 gibt es heute, das sind etwa zwei Prozent der Erwerbstätigen.

Marquardt ist zwar ein extremes Beispiel. In der gesamten Metall- und Elektroindustrie, einem der Hauptarbeitgeber von Zeitarbeitern, machen sie fünf Prozent der Beschäftigten aus. Doch die Gewerkschaften haben Angst, dass das Beispiel Schule macht: Marquardt ist Vorstandsmitglied im Arbeitgeberverband. „Dort geht er mit seinem Geschäftsmodell hausieren“, sagt IG-Metall-Vertreter Walter Wadehn, ein ernster Mann,

der am Jackett einen roten Button mit dem Slogan „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ trägt. Daran, dass die Arbeitsplätze nach Rumänien verschwinden würden, wenn die Zeitarbeiter besser bezahlt würden, glaubt er nicht.

An dieser Glaubensfrage entzündet sich die hitzige Debatte über die Zeitarbeit: Ist sie, gerade weil über sie niedrige Löhne möglich sind, ein Einstiegstor in die Beschäftigung für schlecht qualifizierte Arbeitnehmer, die sonst arbeitslos wären? Oder nutzen Unternehmer wie Marquardt sie als Möglichkeit, um ihre Personalkosten zu drücken?

In Rietheim-Weilheim hält die Zeitarbeit im Jahr 2007 Einzug. Das Unternehmen steht unter immer größerem Druck, die Preise angesichts der internationalen Konkurrenz zu senken. Da hat Marquardt eine Idee: Er stellt seine rund 100 befristet beschäftigten Mitarbeiter, deren Verträge demnächst auslaufen, vor die Wahl: „Entweder ihr unterschreibt einen Zeitarbeitsvertrag, oder ihr dürft gar nicht mehr kommen.“ Schon zu diesem Zeitpunkt hat er ein Druckmittel, das die Ankündigung glaubhaft macht: 2005 wurde das Werk in Rumänien eröffnet. Dort arbeiten angelernte Kräfte für ein Achtel des deutschen Tariflohns. Seine Drohung wirkt: Die meisten Beschäftigten werden zu Zeitarbeitern.

Pikant dabei ist vor allem, dass die Mitarbeiter sich von Marquardts ehemaligem Personalchef anstellen lassen sollen, der das Zeitarbeitsunternehmen Perfact im Nachbarort gegründet hat. Damit ist Marquardt ein Vorläufer des Schlecker-Modells, das Jahre später bundesweit Schlagzeilen machen wird.

Schon 2007 läuft die IG Metall Sturm, es kommt zu Protesten und Demonstrationen und viel Kritik aus der Presse. Der Firmenchef aber hält an seinem Vorhaben fest. „Ich habe mich damals im Ton vergriffen, das war zu brachial“, gibt er heute zu. In der Konsequenz sei der Umbau aber genau der richtige Schritt gewesen. „Ich habe so drei Millionen Euro im Jahr gespart.“ Das sei nötig gewesen. „Wir können nicht teurer produzieren, als wir verkaufen.“

Auf 450 steigt die Zahl der Zeitarbeiter bis Ende 2008 – 15 Prozent der gesamten Belegschaft. Dann kommt die Krise. Fast alle werden entlassen, und die Flexibilität hilft dem Unternehmen, die Rezession zu überleben. Auch 100 Stammarbeiter müssen gehen, doch ohne die Zeitarbeiter, so Marquardt, wären es noch mehr gewesen. Heute wächst der Umsatz wieder zweistellig, und die Zeitarbeiter sind wieder da. Fabienne Mehl, 22, ist eine von ihnen. Die kleine, zierliche, aber resolute Frau hat keine Ausbildung. Insgesamt dreieinhalb Jahre ist sie schon über Perfact bei Marquardt eingesetzt. Sie findet es ungerecht, dass sie noch immer weniger Geld als die Festangestellten verdient und jederzeit die Kündigung be-

kommen kann. „Ich bin doch dauerhaft hier und arbeite gut“, sagt sie. „Und trotzdem kann ich mir keine sichere Zukunft aufbauen.“ Dennoch gefällt es ihr bei Marquardt. Sie hat sich Mühe gegeben und durfte aus der Fertigung in einen Bürojob wechseln. Bei Burger King, wo sie vor ihrer Zeit bei Marquardt und während der Krise „schaffte“, verdiente sie mit 4,60 Euro rund drei Euro weniger pro Stunde. Dort hätten die Vorgesetzten sie schlecht behandelt. Bei Marquardt sei das anders.

Jemand ohne Qualifikation wie Fabienne Mehl kommt an der Zeitarbeit kaum noch vorbei – auch in einer Zeit, in der quasi Vollbeschäftigung herrscht. In der hügeligen Region bei Tuttlingen, dem Zentrum der Medizintechnik, in der an jedem Ortseingang gleich mehrere Fabrikhallen stehen, liegt die Arbeitslosenquote bei nur 2,7 Prozent, doch die meisten offenen Jobs sind für Qualifizierte. 80 Prozent der meist ungelernten Langzeitarbeitslosen gelangen in der Region nur über die Zeitarbeit an einen Job, sagt Sibylle Liechti, die Chefin der Arbeitsagentur Rottweil. Die Flexibilität sieht sie als Chance: „Die werden nur eingestellt, wenn man sie auch leicht wieder loswird.“ Die schlechte Bezahlung kann aber auch sie nicht gutheißen.

Dabei führt die Zweiklassengesellschaft im Betrieb nicht nur wegen der unterschiedlichen Bezahlung zu Unruhe. Wenn es eine Samstagsschicht zu besetzen gibt, sagen die Festangestellten: Sollen doch die Leiharbeiter schaffen. Dazu kommt, dass sich viele Zeitarbeiter besonders anstrengen, und auch das führt zu Streit. Das Arbeitsverhältnis auf Zeit setze sie unter Druck, besonders viel Leistung zu bringen und möglichst nie zu fehlen, sagt Fabienne Mehl. „Wir leben jeden Tag mit der Angst vor der Kündigung und tun alles, um vielleicht übernommen zu werden.“ Darunter leidet das Betriebsklima: Viele Zeitarbeiter sind bei den Führungskräften beliebter als die Stammarbeiter. Sie sind, wie Marquardt sagt, „besonders gut zu führen“.

Aber auch unter den Zeitarbeitern kommt es regelmäßig zum Wettkampf: Zwei Mal im Jahr wird ausgewählt, wer von ihnen befristet übernommen wird. 30 Mitarbeiter sind es jährlich. Evdoxia Theocharidou gehörte im vergangenen Jahr zu den glücklichen Auserwählten. „Viele waren sauer, weil sie denken, sie hätten meine Stelle verdient“, sagt sie. Betriebsrat Antonio Piovano, ein meist lachender Mann, wirkt genervt, wenn er vom Auswahlverfahren spricht: „Ständig kommen Zeitarbeiter und fragen, warum sie nicht übernommen werden“, sagt er. „Das bringt so viel Unruhe ins Unternehmen, das können Sie sich gar nicht vorstellen.“ Piovanos Meinung ist gespalten, was die Präsenz der vielen Zeitarbeiter angeht. Einerseits findet er es ungerecht. Doch er sagt auch: „Wir brauchen Flexibilität.“ Er hat den Einzug der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren

mitgetragen, auch weil die Zeitarbeiter die Stammebelegschaft schützen. Doch nun wird es ihm zu viel. Neulich wollte Marquardt die Sechs-Tage-Woche einführen und brauchte grünes Licht von ihm. Piovano sagte: „Nur wenn es eine Quote bei den Zeitarbeitern gibt.“ Die Verhandlungen scheiterten.

Unbeliebt ist Marquardt trotz seiner Vorliebe für die Zeitarbeit nicht. Er ist ein netter, zugänglicher und offener Mensch, der keine Chefallüren hat. Nur die goldenen Manschettenknöpfe deuten darauf hin, dass der 50-Jährige mit den grauen, lockigen Haaren wohl nicht nur ein Abteilungsleiter ist. Wenn er über das Betriebsgelände läuft, grüßt er jeden mit einem „Mahlzeit“. „Marquardt ist kein Ausbeuter, er ist auch kein schlechter Mensch“, sagt selbst sein größter Kritiker, IG-Metall-Mann Walter Wadehn.

Marquardt führt das 2500-Mitarbeiter-Unternehmen in dritter Generation. Sein Vater Jakob war im Ort als wohlthätiger Patriarch bekannt, der viel Wert auf gute Beziehungen mit den Beschäftigten legte. In einem bescheidenen Häuschen auf dem Hügel direkt hinter den Werkshallen hat er gelebt. Harald Marquardt wohnt lieber in der Kreisstadt Tuttlingen. Er übernahm die Geschäftsführung 1996, als die Zeit der Patriarchen sich ihrem Ende zuneigte und die Globalisierung längst den Takt vorgab. Die Marquardt GmbH konkurriert heute weltweit und ist an neun Standorten international vertreten. Harald Marquardt muss viel reisen. So stark wie sein Vater kann er sich nicht am Stammsitz engagieren.

Er will sein Erbe aber nicht verspielen. Gerade hat die Marquardt GmbH zum dritten Mal eine Auszeichnung dafür bekommen, besonders viele Behinderte zu beschäftigen. Auch der Bürgermeister pries Harald Marquardt bei der Preisverleihung für seine soziale Verantwortung. Auch für seine hohe Ausbildungsquote wird das Unternehmen immer wieder öffentlich gelobt. Der Manager sieht die Zeitarbeit deshalb keineswegs als Bruch mit der sozialen Tradition seines Unternehmens. Im Gegenteil. Sein Vater habe lange Zeit flexible Heimarbeiterinnen beschäftigt, die ebenfalls niedrigere Löhne bekommen hätten. „Das war der Vorläufer der Zeitarbeit“, erklärt er. Er tue sich den Ärger mit der Zeitarbeit doch nur an, um die Arbeitsplätze für Unqualifizierte in der Heimatregion zu halten. Im Herbst 2010 bekamen alle Mitarbeiter eine Einmalzahlung von 1000 Euro, weil es der Firma damals so gut ging – auch die Zeitarbeiter.

Für Marquardt gehören Fabienne Mehl und ihre Kolleginnen also längst zum Unternehmen. Er hat sie auf eine gewisse Art und Weise lieb gewonnen. „Die Zeitarbeit ist eben sein Steckenpferd“, sagt IG-Metall-Mann Wadehn kopfschüttelnd. Und Betriebsrat Piovano spricht sogar von Marquardts „Baby“. „Man kann über vieles mit

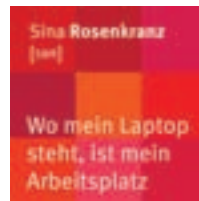
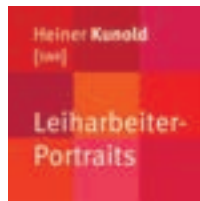
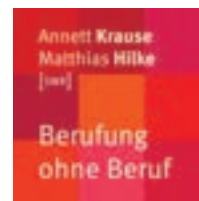
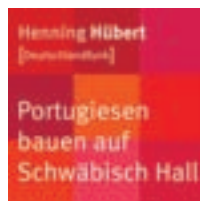
ihm reden, darüber aber nicht“, sagt er. Im kommenden Jahr wird der Chef hart um sein Steckenpferd kämpfen müssen. Dann will die IG Metall in der Tarifrunde 2012 ein Vetorecht für den Betriebsrat durchsetzen, und die Politik droht mit einem Equal-Pay-Gesetz. Sollte die Wirtschaft in eine neue Rezession rutschen, will die Gewerkschaft Marquardt flexiblere Arbeitszeiten nur zugestehen, wenn er die Zeitarbeit reduziert. Das alles beeindruckt den Unternehmer aber kaum. Sollte er nächstes Jahr neue Mitarbeiter einstellen, ist für ihn schon klar: die Hälfte fest, die Hälfte auf Zeit.

Zyklisch

Ihr Boom kam mit den Hartz-Reformen: Die neuen Arbeitsmarktgesetze machten in Deutschland möglich, was in den meisten EU-Ländern längst Praxis war - die unbürokratische und zeitlich unbegrenzte Nutzung der Zeitarbeit. Die Zahl der Beschäftigten, die von ihrem eigentlichen Arbeitgeber an andere Firmen ausgeliehen werden, stieg stetig an, bis auf 800 000 kurz vor Beginn der ersten Finanzkrise.

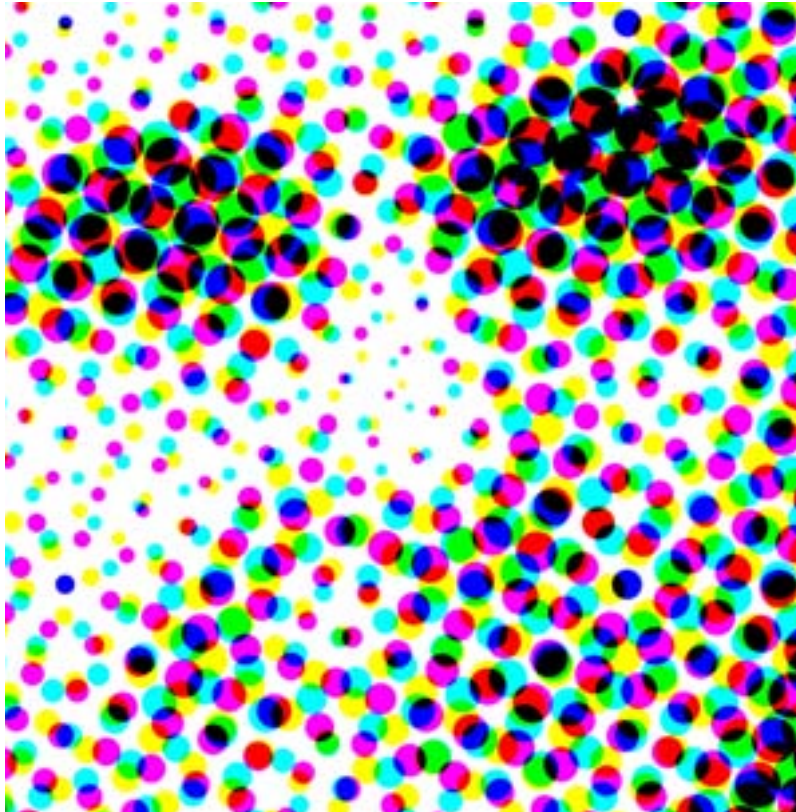
Dann mussten die meisten Zeitarbeiter gehen. Das sicherte vor allem in der Metall- und Elektroindustrie die Stammelegschaften ab, die trotz Auftragseinbrüchen blieben. Im jüngsten Aufschwung stieg die Zahl der Zeitarbeiter bis Oktober auf 900 000. Sie stellen rund zwei Prozent der Erwerbstätigen - weniger als in anderen EU-Ländern. In Großbritannien und Frankreich machen Zeitarbeiter zwischen drei und fünf Prozent aus. Dort gelten, anders als hierzulande, „Equal Pay“-Regeln: Zeitarbeiter und Kernbelegschaften werden gleich entlohnt.

Rundfunkbeiträge auf DVD:



Fernsehbeiträge auf DVD:





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.

